

Turinys

I.	Įžanga	Error! Bookmark not defined.
II.	Projekto partneriai	Error! Bookmark not defined.
III.	Nedirbantys ir nesimokantys jaunuoliai - NEETS	9
IV.	Politika ir regioninis įstatyminis pagrindas.....	15
V.	Į įdarbinimą orientuotos socialinės įmonės (WISE) ir remiamo įdarbinimo procesas ir metodologija – WISE įgyvendinimo gairės	31
VI.	Darbas su suinteresuotomis šalimis ir ryšių mezgimas	77
VII.	Vietinio suinteresuotų šalių komiteto kūrimas	81
VIII.	Efektyvus darbas komandoje	92
IX.	Įveikiant stigmą	95
X.	WISE ir remiamo įdarbinimo specialistai – pareigybių aprašai	99

I. Įžanga

Darbas yra vertinamas visų ir reikalingas visiems piliečiams, nes darbo turėjimas yra milžiniška socialinės įtraukties dalis (Grove et al., 2005). Įdarbinimas turi ir kitų plusų, tokių kaip finansinių išteklių padidėjimas, orumo įgijimas, asmeninis patvirtinimas ir pasitenkinimas buvimu produktyviu žmogumi, sumažinant stigmą ir neigiamą požiūrį, padidinant pasitikėjimą savimi, įgalinant, padidinant autonomiškumą ir viltis, susijusias su ateities planais, pagerinant psichinę sveikatą ir gyvenimo kokybę (Corrigan et al., 2008), suteikia galimybę bendrauti, susitikti su kitais žmonėmis ir planuoti savo dienvakę (Lieberman, 2008). Taip pat, suteikia gyvenimui prasmę, duoda tikslą ir prideda vertės žmogaus įtraukimui. Įdarbinimas taip pat mažina problematiško arba pavojingo elgesio dažnumą, pavyzdžiui, piktnaudžiavimą narkotikais ar kitomis kenksmingomis medžiagomis, antisocialų elgesį ar įsitraukimą į nelegalias veiklas. Makro lygiu, darbas užima svarbią rolę iškeliant tarpusavio ryšį bendruomenėje ir saugumą, didina pilietinį įsitraukimą, mažina viešąsias socialinės paramos ir socialinio bei ekonominio vystymo reklamavimo išlaidas.

Dirbančiojo statusas Europos Sąjungos šalyse narėse reiškia sveikatos ir socialinį draudimą, išmokas nelaimės atveju, pensijų mokėjimą ir nedarbingumo pašalpas, todėl yra laikomas pagrindiniu socialinės įtraukties įrankiu. Europoje 94 milijonai europiečių tarp 15 ir 29 metų atstoja milžiniškus išteklius. Tiesa, 2012 metais tik 20.4% jaunuolių turėjo darbą (pagal profesiją). Tai yra mažiausias Eurostat kada nors užfiksuotas skaičius. Taip pat, Europos jaunimo forumas teigia, kad jauni žmonės yra ypač pažeidžiami ilgalaikio nedarbo. Nuo 2014 metų užfiksuoto vidutinio 6.9% rodiklio tarp 15 ir 29 metų žmonių, iki 29.4% rodiklio užfiksuoto Graikijoje, daugelis yra paveikti negalėjimo vidutinį ar ilgą laiką įsidarbinti ir vystyti savo karjerą. Pagal tokią sistemą, Europos 2020 metų strategija yra orientuota į penkis ambicingus tikslus, susijusius su darbu, inovacijomis, švietimu, skurdo mažinimu ir klimatu / energija. Šia strategija siekiama padidinti įdarbinimo lygį iki 75% žmonėms nuo 20 iki 64 ir ištraukti bent 20 milijonų iš skurdo ir socialinės atskirties pavojaus. Šie drąsūs uždaviniai skatina paramos priemonių ir jaunų žmonių perėjimo į darbo rinką kelių tobulinimą. Dauguma šalių narių susiduria su vis kylančiais sunkumais, įtraukiant ir integruojant jaunus žmones į švietimo sistemas ir darbo rinkas. Jaunimas iš pažeidžiamų grupių turi ypač mažai galimybių.

Ši knyga laikoma priemone, kuria naudosis žmonės ir organizacijos, norinčios sukurti naujas galimybes jauniems žmonėms, kurie priklauso pažeidžiamoms grupėms. Ji skirta suteikti informacijos apie WISE (angl. *Work integration social enterprise*) įdarbinimo struktūrą ir jų palaikomų įdarbinimo paslaugų šiai tikslinei grupei vystymą ir įgyvendinimą.

II. Partnerių organizacijos

2.1. Bukovinos socialinės partnerystės institutas, Rumunija

Bukovinos socialinės partnerystės institutas yra ne pelno siekianti organizacija (NPO), įkurta 2011 metais. Ji siekia palaikyti tvarų bendruomenių vystymą Rumunijos šiaurės rytuose, Ukrainos pietvakariuose ir visoje Moldovos Respublikoje, pasitelkdama mokymosi partnerystės projektus ir organizuodama nuolat vykstančias mokymų programas suaugusiems. Steigėjai yra AREAS – Rumunija, AREAC - Ukraina, AREAP – Moldovos Respublika, Die Querdenker – Austrija, KULT-ART – Rumunija.

Uždaviniai:

- Vystyti tarpkultūrinio mokymosi palengvinimui, tarpvalstybiniam bendradarbiavimui ir patirties mainams skirtas programas;
- Palaikyti kaimo jaunuolius ir suaugusiuosius, imigrantus, mažumas ir neįgaliuosius, kad būtų užtikrinta prieiga prie įvairių mokymosi formų;
- Regioninis ir bendruomeninis vystymas, atliekant mokymo kursus, kompetencijų įvertinimo sesijas, organizuojant sertifikavimo procesus, visiems bendruomenės nariams palengvinant prieinamumą, be diskriminacijos.

Paslaugos:

- organizuojami tematiniai mokymų kursai ir kalbų pamokos,
- teikiamos specialistų rengimo paslaugos 11 EBC bendruomenių (ekonomika, pagrįsta žiniomis) – regioninis tinklas,
- rašomi ir įgyvendinami projektai,
- organizuojamos tematinės dirbtuvės, seminarai, konferencijos, kampanijos ir t.t.,
- suteikiamos mokslinių tyrimų paslaugos socialinės ekonomikos, etnografijos, sociologijos, bendruomenės vystymo temomis,
- siūlomi neformalūs mokymai: kalbų, komunikacijos, žmogiškųjų išteklių valdymo, projektų valdymo, profesinio konsultavimo,
- Europos ICT ir PBS sertifikavimo įvertinimas.

Svarbiausi projektai, įgyvendinti per paskutinius 3 metus:



ACCES PLUS” (ESF fondai) partnerystės projektas (2014- 2016) siekia palaikyti švietimo vystymą, pažeidžiamų žmonių (romų, žmonių su negalia, jaunuolių iš vaikų priežiūros institucijų) integraciją ir reintegraciją į darbo rinką, siūlant pagalbą,

mokymų programas ir mokymų sesijas darbe per 5 socialinės įtraukties centrus, įsteigtus Sučiavoje, Botošanyje, Rumunijos šiaurės rytuose esančiame Sirete, Fegeraše ir Alba Julijos centruose, įkurtuose centrinėje Rumunijoje.

Šiuo projektu mums pavyko išvystyti, įgyvendinti ir lokaliai panaudoti pritaikytą Europos modelį, paremtą vis didėjančiais dalyvių išsilavinimo įgūdžiais, taip palengvinant jų integraciją ir reintegraciją į darbo rinką, taip pat paremtą vis gerėjančia socialine ir psichologine būkle per paramos internetu grupes, darbo grupes, tarptautinius mainus studijų vizitais mokymų vedėjams.



"Social Economy 4 All" (ESF fondai)

partnerystės projektas (2015- 2016) siekia sukurti integruotą modelį, kad būtų galima paremti prieigą prie darbo rinkos pažeidžiamoms grupėms (romai, žmonės su negalia, žmonės gyvenantys iš minimalių pajamų, šeimos turinčios daugiau nei du vaikus ir / arba šeimos, kuriose yra tik vienas iš tėvų) Rumunijos šiaurės rytuose ir šiaurės vakaruose, per socialinių ekonomikos struktūrų vystymą profesionaliuose tarptautiniuose konsorciujuose, taip nueinant prie integracinės visuomenės ir darnios Europos skatinimo.



Gerųjų praktikų mainai tarp profesionalų, dirbančių, kad paremtų pažeidžiamų žmonių įdarbinimą, susikoncentruojant ties pabėgėliais ir bedarbiais, kad būtų padidintos organizacinės galimybės ir būtų sukurti ryšiai su viešosiomis valdžios institucijomis.

Šalys partnerės: Lenkija, Italija, Turkija, Vokietija, Rumunija.

2.2. Fundació Privada Pere Closa, Ispanija

Fundació Privada Pere Closa yra paprastų žmonių sukurta organizacija, kuri dirba jau 18 metų, kad viešintų ir remtų švietimą romų bendruomenėje. Mes dirbame dviem būdais:

- Iš profesinės perspektyvos,
- Iš romų perspektyvos.

Fondo valdyba ir draugija sudaryta vien iš romų tautybės narių. Taip pat, mažiausiai 40% darbuotojų kilę iš romų bendruomenės.

Remiantis mūsų misija, suvokiame švietimą ir mokymus kaip paprasčiausią įrankį, skirtą pasiekti socialinę lygybę. Taip pat, mūsų veikla remiasi romų vaikų ir jaunimo parama jų švietimo kelyje. Mūsų misija yra ugdyti ir puoselėti dinamiškus santykius tarp vaikų, šeimų, mokyklų ir socialinės aplinkos. Ši idėja prisideda prie akademinės sėkmės ir mažina ankstyvą mokyklos metimą. Vietoj to, fondo pasiekiami socialinė nauda yra pamokų nelankymo mažėjimas, jaunų berniukų ir mergaičių sėkmės moksluose garantas, šeimos palaikymas (turinčiose tėvus), tam tikros galios suteikimas ir romų kultūros puoselėjimas bei romų tautybės mokinių noro stoti į universitetus palaikymas.

Savo kasdieninėmis veiklomis mes tikimės:

- Pagerinti jaunų romų tautybės žmonių sėkmę moksluose,
- Skatinti lygias galimybes ir mažinti diskriminaciją romų tautybės mokiniams mokyklose, ir, galiausiai,
- Padidinti socialinę įvairovę, tarpkultūrinius santykius ir socialinę lygybę romų bendruomenei.

Apibendrinus, mes užtikrinome akademinę sėkmę daugiau nei 2.726 vaikams, 1.631 šeimai 176 mokyklose. Mes veikėme daugiau nei 11 miestų ir 20 apylinkių visoje Katalonijos teritorijoje. Taip pat, mes pasiekėme daugiau nei 3.525 vaikus mokyklose, kuriose yra romų kultūros veiklų.

Darbo sritys:

1). Mokymų parama

- ✓ Siklavipen Savorencia (švietimas su visais)
- ✓ Caixa proinfancia programme: Stipendijos programa
- ✓ La Florida + Siklovas Kethane (mokymasis kartu)
- ✓ Cibercaixa (susitikime po pamokų)
- ✓ Qualifica't (Būkite kvalifikuotas!)
- ✓ Neprivalomų studijų parama

2). Švietimo skatinimas ir paramai šeimai

- ✓ Promoció escolar (Mokyklos skatinimas, remiamas Katalonijos valdžios švietimo departamentu)
- ✓ Stipendijos programa. Aprenem Junts
- ✓ Crèixer en Famílies (Mokymasis su šeimomis)

3). Romų kultūros plėtojimas

- ✓ Contes Rromane (Romų pasakos)
- ✓ Qui som els Rroma? (kas yra romai?)
- ✓ Teatre Rromano (romų teatras)

4). Europos projektai

- ✓ PEER: Dalyvavimas, patirtys, romų jaunimo įgalinimas (Europos taryba)

- ✓ ROM21: Romų jaunimo lyderiavimas socialinėse veiklose. Naujų kartų pristatymas. Atviras visuomenės fondas: RIO- Barvalipe mokyklos
- ✓ SERCo: Socialinė entreprenystė romų bendruomenėms
- ✓ Vakeripen projektas (Romų įtraukimas į švietimą)

2.3. ZISPB, Lietuva

VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (ŽISPB, NGO Human Resources Monitoring and Development Bureau) yra nevyriausybinė, ne pelno siekianti organizacija, įkurta 2010 metais.

Mūsų misija – paremti ir įgalinti labiausiai socialiai pažeidžiamas grupes visuomenėje ir sukurti socialinę pusiausvyrą, suteikiant paslaugas ir švietimą.

Mes siekiame:

- ✓ skatinti, vystyti ir įgyvendinti naujoviškas socialines ir švietimo iniciatyvas vietiniu, nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu;
- ✓ skatinti ir įgyvendinti profesinio ir profesionalaus įdarbinimo politikos programas, projektus ir metodus bei platinti gerus žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos pavyzdžius;
- ✓ organizuoti ir vykdyti neformaliojo ugdymo programas vaikams, jaunimui ir suaugusiems;
- ✓ inicijuoti ir vystyti veiklas, kurios patenkintų neįgaliųjų, vyresnio amžiaus ir senyvo amžiaus žmonių poreikius bei skatinti tarptautinį šių socialinių grupių bendradarbiavimą.

Bendradarbiaudama su formaliojo ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo teikėjais, tyrimų centrais, asociacijomis, nevyriausybinėmis organizacijomis, socialiniais kooperatyvais, mažomis ar vidutinėmis privataus verslo įmonėmis, mokymų centrais, vietinėmis institucijomis, viešųjų paslaugų tiekėjais, mokyklomis ir t.t., organizacija vysto ir įgyvendina įvairius projektus, iniciatyvas ir intervencijas vietiniu, nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu. Paslaugos suteikiamos įvairioms tikslinėms grupėms: socialiniams darbuotojams, rizikos šeimoms, neįgaliems žmonėms, jaunimui, nepilnamečiams įstatymų pažeidėjams, buvusiems nusikaltėliams, smurtautojams artimoje aplinkoje ir jų aukoms ir t.t.

Pagrindinės organizacijos veiklos:

- ✓ Integracija į darbo rinkos veiklas (motyvavimas, konsultavimas / įtrauktis / tarpininkavimas darbo klausimais ir t.t.)
- ✓ Individualios ir grupinės psichosocialinės konsultacijos
- ✓ Savipagalbos grupės
- ✓ Projektų rengimas ir įgyvendinimas
- ✓ Mokymai specialistams (socialiniai darbuotojai, švietėjai, sveikatos priežiūros darbuotojai ir t.t.)

2.4. Koispe Diadromes, Graikija

Žodis “KoiSPE” yra graikų kalbos ekvivalentas Ribotos atsakomybės socialiniam kooperatyvui. “KoiSPE” apibūdina konkrečią teisinę organizacijos būseną, o tokie subjektai yra specialios kooperatyvų formos, nes yra ir produktyvūs / komerciniai vienetai bei psichinės sveikatos vienetai, siekiantys įtraukti ar reintegruoti psichiškai nesveikus žmones į įprastines darbinės aplinkas.

Svarbiausi KoiSPE uždaviniai yra socialinė įtrauktis, įdarbinimas, taip pat ir psichinės sveikatos paslaugų gavėjų rehabilitacija, kuri įgyvendinama per šių žmonių aktyvų dalyvavimą bet kokio socialinio kooperatyvo vykdomose verslo veiklose.

KoiSPE “*Diadromes*” graikų kalboje reiškia „maršrutus“, pavyzdžiui, „*maršrutas vedantis į pasveikimą ir / arba rehabilitaciją bei išitraukimą*“. Organizacija įkurta 2006 metais ir priklauso Atikos dešimtam Psichiatrijos sektoriui, kurio teritorija apima Atėnų (Graikija) centrą.

KoiSPE “*Diadromes*” yra vienas iš 30 Socialinių kooperatyvų, kurie šiuo metu veikia Graikijos teritorijoje.

KoiSPE „*Diadromes*“ vykdomų veiklų uždaviniai:

- Užtikrinti įmonės aktyvumą,
- Nuolatinis naujų darbo vietų kūrimas,
- Būti produktyviems ir aktyviems vietinėje atvirojoje rinkoje,
- Išlaikyti pusiausvyrą tarp verslo strategijos ir jos socialinių siekių,
- Priešintis ir mažinti socialines etiketes, klijuojamas psichikos ligoms,
- Sukurti ryšį tarp šeimos ir žmogaus terapinės struktūros bei suteikti psichologinę konsultacinę paramą šeimoms ir žmonėms, kuriems jos reikia.

Tarp iki šiol išvystytų verslo veiklų yra:

„*Misi Arhontia*“ (*paimta iš graikų patarlės „kas yra švarus, tas yra pusiau karalius“*) valymo ir tvarkymo paslaugos. Šios srities profesionalai, pasitelkdami modernią ir profesionalią įrangą, atlieka bendrines valymo paslaugas administracinėse patalpose ir gyvenamuose namuose. Įmonės veikimo pradžioje ji išsilaikė vien iš savo lėšų.

Profesionali komanda, kurią licencijavo regionas, ir Kaimiškojo vystymo ir maisto ministerija, suteikia didelio masto kenkėjų kontrolės paslaugas. Ši paslauga pridėta 2016 metais, plečiant valymo verslą, o ją finansavo Nacionalinė Strateginė Sistema.

Galiausiai, dar yra gyvenamųjų namų ir biuro patalpų valymo paslaugų veiklos.

Karjeros konsultavimo paslaugų suteikimas psichinės sveikatos paslaugų naudotojams buvo Europos lėšomis finansuojama programa. Socialinės psichiatrijos ir psichinės sveikatos remiamo

įdarbinimo biuras (OSE - pavadinimo sutrumpinimas originalo kalba) ėmė veikti, o jo veiklos buvo finansuojamos 3 mėnesius (nuo 2013 metų sausio iki balandžio).

Remiamo įdarbinimo biuras kaip pagrindinį tikslą užsibrėžia sukurti ir suteikti dėmesingai sudarytus mokymų sprendimus, į kuriuos įeina karjeros konsultacijos (bet jomis neapsiriboja) žmonėms, susiduriantiems su psichosocialiniais sunkumais. Biuras susitelkia į profesinių įgūdžių vystymą, kad padėtų ir paruoštų žmones rasti ir išnaudoti įsidarbinimo galimybes. Remiamo įdarbinimo biuras taip pat padeda jau įsidarbinusiems laisvojoje rinkoje įveikti bet kokias darbovietėje sutinkamas kliūti. Taip pat, jis suteikia pagalbą, susijusią su karjera ir susitelkia į akademinę vystymą.

Žmonėms organizuojami profesionalaus konsultanto užsiėmimai, kad:

- Būtų atkreipiamas dėmesys į svarbiausias jų profesinio gyvenimo problemas;
- Būtų įgalinami ir apmokomi pažeidžiami visuomenės nariai ir taip vystomas jų, kaip profesionalų, identitetas;
- Būtų informuoti apie savo darbuotojo teises bei įsipareigojimus, įskaitant ir galimai jiems priklausančias specialiąsias išmokas;
- Išmokyti susikurti savo gyvenimo aprašymus (CV) ir parašyti motyvacinius laiškus;
- Įgytų ir vystytų pagrindinius kompiuterinio raštingumo įgūdžius;
- Gebėtų sukurti ir priduoti prašymo formas, ieškant darbo;
- Pasiruoštų darbo pokalbiui (gairės, patarimai);
- Vystytų ir stiprintų prezentacinius sugebėjimus;
- Būtų informuojami apie nemokamas švietimo arba subsidijuojamo mokymo programas;
- Gautų pagalbą, eidami naujais akademineis keliais arba stiprindami jau turimas žinias;
- Ieškotų darbo pasiūlymų laisvojoje rinkoje.

Remiamo įdarbinimo biuras rūpinasi bendruomenėje gyvenančiais žmonėmis, susiduriančiais su psichosocialiniais sunkumais bei žmonėmis, anksčiau turėjusiais priklausomybę nuo alkoholio.

2.5. Collegium Balticum, Lenkija

Szczecińska Szkoła Wyższa (Collegium Balticum) įkurtas 2000, nuolat įvardijamas kaip vienas geriausių privačių universitetų šiaurinėje Lenkijoje. Svarbiausi universiteto bruožai yra milžiniškas žmogiškasis kapitalas ir didžiulis vystymosi potencialas.

Mokyklos valdžia sugebėjo sukurti tokią instituciją, kuri suteikia savo studentams gerą išsilavinimą, o tuo pačiu ir puikią pradžią jų profesiniuose gyvenimuose. Į dabar siūlomas švietimo

kryptis įeina šie fakultetai: edukologijos, nacionalinės apsaugos, bakalauro ir magistro lygio informacinės technologijos bei mokymo metodikos, verslo valdymo antrosios pakopos studijos. Institucijos misija yra suteikti puikų išsilavinimą bei didinti siūlomų programų patrauklumą ir marketinginį potencialą. Teikiamas išsilavinimas nuolat pritaikomas prie rinkos reikalavimų. Universitetas užtikrina studentų intelekto vystymą ir formuoja jų tarpasmeninio bendravimo, lyderiavimo, komandinio darbo ir problemų sprendimo įgūdžius. Kitas Collegium Balticum tikslas yra bendradarbiauti su vietiniais valdžios atstovais, kad būtų organizuojamos dirbtuvės ir seminarai bei būtų pritraukiamos tikslinės grupės. Mes pasirašėme oficialią sutartį dėl mokslinio bendradarbiavimo su Kalėjimo paslaugų apskrities inspekcija, Savivaldybės šeimos pagalbos centru, Socialinės reintegracijos ir socialinės reabilitacijos fondu.

III. Nesimokančiųjų įdarbinimas ar apmokymas – NEET (angl. *Not in Education, Employment or Training*)

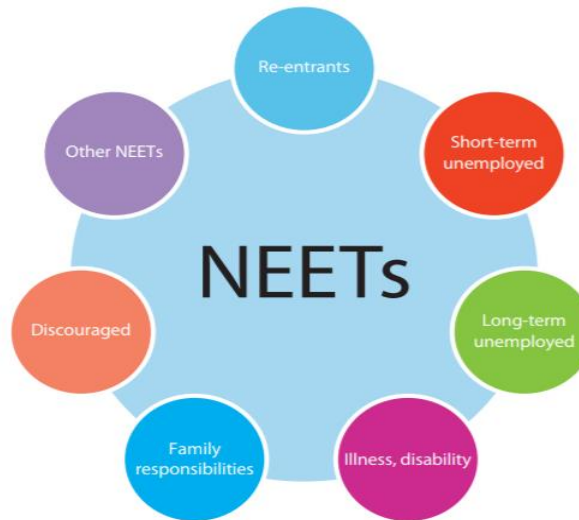
3.1 NEET Europoje – apžvalga

Yra daug priežasčių, paaiškinančių Europos Sąjungos (EU) norą imtis veiksmų didinant jaunų žmonių įdarbinimą: jaunų bedarbių procentas yra dvigubai didesnis nei suaugusiųjų (21.2% prieš 9.8% 2015 metų sausį); daugiau nei vienas iš penkių jaunų europiečių negali įsitvirtinti darbo rinkoje (Graikijoje ir Ispanijoje vienas iš dviejų); net kai jauni žmonės turi darbą, jų darbo vietos yra ne tokios stabilios ir yra mažiau apmokamos; turintys mažesnę išsilavinimą yra didelės rizikos grupė; šioje grupėje išėjimas iš darbo taip pat sudaro didesnę procentą.

Jaunų žmonių dalyvavimą darbo rinkoje užfiksuoti bandantis rodiklis vadinamas „NEET“ (nesimokančiųjų įdarbinimas ar apmokymas). Terminas NEET pirmą kartą pasirodė 9 dešimtmečio pabaigoje Jungtinėje Karalystėje kaip „nulinio statuso“ frazės alternatyva, turėjusi negatyvią konotaciją. Šis terminas vėliau buvo perimtas kitų valstybių, tačiau NEET apibrėžimas skiriasi skirtingose šalyse. Bendra NEET kategorija susideda iš bedarbių ir nepriklausančių jokiai švietimo programai jaunų žmonių nuo 15 iki 29 metų (Japonijoje ši riba praplečiama iki 35 metų), nepriklausomai nuo išsilavinimo lygio. Kiti NEET terminą vartoja kalbėdami apie jaunimą nuo 15 iki 24 metų amžiaus. Manoma, kad NEET patiria didesnę riziką būti paliestais socialinės atskirties ir atskirties darbo rinkoje.

EU lygiu, NEET yra laikomi viena problematiškiausių grupių jaunimo nedarbo kontekste. 2012 metais, 7.5 milijonai jaunų žmonių nei dirbo, nei mokėsi ir NEET skaičius vis didėja su amžiumi. Remiantis Eurostat, NEET procentas, kuris 15-19 metų amžiaus grupei 2016 metais stovėjo ties 6.1%, patrigubėjo iki 18.8% 25-29 metų amžiaus grupei.

Eurofond (2016) išskyrė septynias subkategorijas tarp NEET.



Source: Eurofound elaboration.

- **Grižtantieji:** Ši kategorija apima tuos jaunuolius, kurie greitai vėl pradės dirbti ar mokytis bei tuoj pradės arba tęs žmogiškojo kapitalo kaupimą per oficialius kanalus. Tai žmonės, kurie jau buvo pasamdyti kokioje nors darbovietėje arba užsiregistravo į kokią nors švietimo įstaigą arba mokymus.
- **Trumpalaikiai bedarbiai:** Ši kategorija apima visus jaunos žmones, kurie neturi darbo, ieško darbo ir gali pradėti dirbti per ateinančias dvi savaites bei buvo bedarbiai mažiau nei metus. Trumpas nedarbo periodas laikomas normaliu, kai žmogus yra pereinamajame laikotarpyje tarp mokslų ir darbo, o šios kategorijos žmonių pažeidžiamumas gali būti vidutinis.
- **Ilgalaikiai bedarbiai:** Ši kategorija apima visus jaunos žmones, kurie neturi darbo, jo ieško ir gali pradėti dirbti per ateinančias dvi savaites bei neturėjo darbo daugiau nei metus. Šios kategorijos žmonėms kyla didelė atsitikimo ir socialinės atskirties rizika. Ilgalaikis atsitikimas neigiamai paveikia jaunų žmonių galimybes įsidarbinti, jų žmogiškąjį kapitalą ir jų ateityje atliekamo darbo rezultatus; kai kuriais atvejais ši žala žmones seka visą jų gyvenimą.
- **Negalintys dirbti dėl ligos ar negalios:** Į šią kategoriją įeina visi jauni žmonės, kurie neieško darbo arba negali pradėti dirbti per dvi ateinančias savaites dėl ligos ar negalios. Ši grupė apima tuos, kuriems reikalinga didesnė socialinė parama, nes liga ar negalia jiems trukdo užsiimti apmokamu darbu.
- **Negalintys dirbti dėl įsipareigojimų šeimai:** Į šią grupę įeina tie, kurie neieško darbo arba negali pradėti dirbti naujo darbo, nes rūpinasi vaikais ar savimi negalinčiais pasirūpinti suaugusiais žmonėmis arba turi kitų ne tokių konkrečių šeimyninių įsipareigojimų. Šios grupės jaunuoliai yra pažeidžiamų ir nepažeidžiamų žmonių mišinys; kai kurie negali dalyvauti darbo rinkoje, nes neišgali sumokėti už vaiko ar suaugusio šeimos nario priežiūrą, o kiti savo noru atsitraukia nuo darbo rinkos ar išsilavinimo, kad galėtų atlikti šeimynines pareigas.

- **Nusivylę darbuotojai:** Ši grupę apima visus jaunos žmones, kurie nustojo ieškoti darbo, nes mano, kad neturi galimybių susirasti darbo. Tai daugiausiai pažeidžiami jauni žmonės, susiduriantys su didele socialinės atskirties rizika bei tie žmonės, kurie tikriausiai susidurs su labai prastai bandymo įsidarbinti rezultatais per visą savo darbo karjerą. Šiems žmonėms visą gyvenimą kyla didelė izoliacijos grėsmė.
- **Kiti neaktyvūs asmenys:** Ši grupę apima visus NEET, kurie nepatenka į nei vieną iš šešių anksčiau išvardintų kategorijų. Ši grupę yra pagal statistinius skaičiavimus atlikusi kategorija, kuri susidaro iš žmonių, nepatikslinusių savo NEET statuso priežasčių. Tai, tikriausiai, labai įvairus mišinys, kuris apima žmones iš visų pažeidžiamumo spektro galų: pažeidžiamiausi, sunkiai pasiekiami, tie, kuriems gresia didelė atstūmimo rizika, labiausiai privilegijuoti ir tie, kurie laukia konkrečios galimybės arba eina alternatyviu keliu, tokiu kaip karjera meno srityje, kuri turi labai nedidelę oficialią dalį darbo rinkoje ar švietime (Eurofond, 2016).

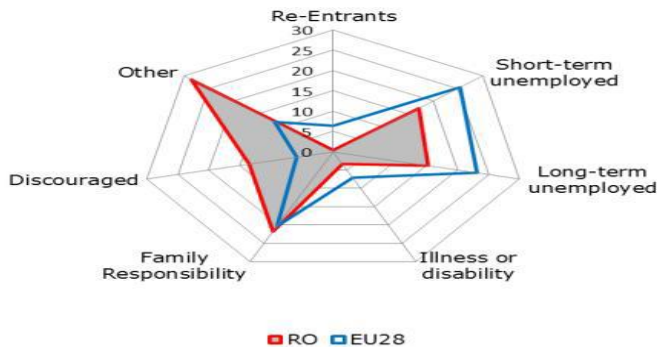
SEPAL projekte svarbus taikiny yra NEET iš pažeidžiamų grupių, kurios gali priklausyti visiems septyniems pogrupiams, ypač *ilgalaikiai bedarbiai, nusivylę darbuotojai ir kiti*, turintys įvairias neaktyvumo priežastis.

NEET statusas atspindi ne tik prastą išteklių panaudojimą. Per ilgą priklausymo NEET kategorijai periodas yra siejamas su visų lygių neigiamomis pasekmėmis. Asmeniniu lygiu buvimas NEET gali reikšti socialinę izoliaciją, žemą savivertę, padidėjusią fizinės ir psichinės sveikatos problemų riziką, santykių problemas (šeimyniniai konfliktai, skyrybos ar negalėjimas sukurti šeimos), padidėjęs nesavarankiškumas, maži atlyginimai ir žema gyvenimo kokybė. Remiantis Gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo Europos fondo 2011 metais atliktais skaičiavimais, NEET gyventojai kainuoja 153 milijardų eurų, o tai atstoja 1.2% BVP Europos lygiu. Jei dar įskaičiuotume ir papildomas NEET sukeltas išlaidas susijusias su sveikatos priežiūra, baudžiamuoju teisingumu, nesumokamais mokesčiais dėl pajamų netekimo, skurdžių gyvenimo sąlygų ir gyvenamosios vietos neturėjimo, skaičiai būtų daug didesni. Pasak Gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo Europos fondo, vien tik 10% NEET žmonių reintegracija į darbo rinką surinktų daugiau nei 10 milijardų eurų kasmetinių santaupų, o šis skaičius galėtų išaugti iki 21 milijardo eurų, jeigu į darbo rinką būtų įtraukta 20% NEET kategorijos žmonių. (Bálan, 2014).

3.2. NEET ypatumai partnerių šalyse

Rumunija: Rumunijoje susirūpinimas dėl NEET prasidėjo gana neseniai ir buvo atsakas į EU strategiją. Nėra daug duomenų apie NEET procentą įvairiose amžiaus grupėse, didžiausias dėmesys skiriamas 16-24 metų amžiaus NEET grupei. 25-29 metų amžiaus grupės jaunimas atstoja 6.6% visos populiacijos. Remiantis Eurostat statistika, 21.4% 20-34 metų amžiaus jaunų žmonių 2017 metais nei dirbo, nei mokėsi, o moterų grupėje šis procentas dar didesnis. Taip pat, Rumunijoje užfiksuotas 19.9% NEET procentas yra didesnis nei vidutinis NEET procentas Europos Sąjungoje (15.3%).

Kalbant apie NEET grupės sudėtį Rumunijoje, didžiausia NEET grupė yra tie, kurie priklauso šiai grupei ne dėl vienos iš išvardintų priežasčių (28.5%), tada NEET dėl šeimyninių priežasčių (21.8%) ir trumpalaikiai bedarbiai (17.2%).



1 iliustracija.
NEET grupės sudėtis Rumunijoje, 15-29 metų amžiaus (2013); Šaltinis: LFS, 2013

Daugiau nei ketvirtadalis jaunų žmonių gyvena ganėtinai skurdžiai, o 44.4% jaunimo laikomi esančiais ant skurdo ir socialinės atskirties ribos (Eurostat). Atsižvelgiant į santykinį skurdo procentą nacionaliniu lygiu, vidurkis yra apie 22%, o tai yra aukščiau nei ES vidurkis (16.6%). Šiaurės rytų regionas, kuriame yra Sučava, pasižymi vienu aukščiausių skurdo lygiu ir su 33.5% 2013 metais užėmė pirmąją vietą.

Rumunijoje romų tautybės žmonės yra viena iš labiausiai socialiai pažeidžiamų grupių tarp NEET. Jie ir toliau susiduria su sunkumais ieškodami sąžiningų darbo sąlygų ir švietimo bei mokymų / pameistrystės programų, net ir po to, kai Rumunija suderino savo anti-diskriminacijos įstatymus su ES standartais ir investavo į viešas kampanijas, skirtas socialinės atskirties mažinimui. FRA apklausos duomenimis (2014), 78% romų respondentų buvo laikomi esančiais ant skurdo ribos. Visuomenės požiūris į romų tautybės žmones yra neigiamas ir jie toliau patiria diskriminaciją darbo rinkoje socialinių paslaugų sferoje. Romų jaunimas neturi kitos išeities kaip tik rinktis nelegalų darbą nuo ankstyvo amžiaus, vietoj to, kad dalyvautų švietimo ir mokymų programose. 2017 metais daugiau nei 63% 16-24 metų romų buvo NEET, lyginant su ES 12% vidurkiu pagal oficialius duomenis. Taip pat, jauni romai nėra skatinami savo šeimų siekti išsilavinimo. To pasekoje, daugelis jų mieliau renkasi nelegalų darbą Rumunijoje ar užsienyje arba, dar dažniau, apsiriboja socialinėmis pašalpomis. Anksti mokyklą metančių romų jaunuolių fenomenas veda link didėjančio NEET procento Rumunijoje ir prastos šių žmonių integracijos į darbo rinką. Remiantis FRA apklausos duomenimis (2014), daugiau nei 93% 18-24 metų romų neturi vidurinio išsilavinimo. Kalbant apie apmokamą darbą, tik 36% 25-44 metų amžiaus romai pateikė savo pagrindinę veiklą kaip „apmokamą darbą“; 60% šių apmokamą darbą dirbančiųjų dirba trumpalaikius darbus ir tik 34% dirba nuolat. Tas pats tyrimas rodo, kad 60% romų respondentų, kurie sako, kad dirba apmokamą darbą, taip pat pareiškė, jog nėra apdrausti jokių medicininiu draudimu.

Rumunija turi mažiausią skaičių NEET (8.1%), priregistruotą viešosiose įdarbinimo tarnybose (PES) visoje ES. 2013 metais mažiau nei 5% NEET sulaukė finansinės paramos. (Eurofound, 2016).

Ispanija: Pasak Eurostat, 2017 metais Ispanijoje NEET procentas tarp 20-34 metų amžiaus žmonių buvo 20.8%. Be to, amžiaus riba su didžiausiu NEET skaičiumi yra tarp 25 ir 29 metų. Šioje amžiaus grupėje 22.1% nei dirba, nei mokosi, moterų grupėje šis skaičius sudaro 24.8%.

Nedarbas paveikia romų tautinės mažumos populiaciją labiau nei bendrą Ispanijos populiaciją. Užfiksuotas skaičius Ispanijoje yra 36.4%. 6 iš 10 romų, vyresnių nei 16 metų, yra neraštingi. Tik 10% geba įgyti vidurinę ar aukštąją išsilavinimą. Vienas iš pagrindinių romų jaunimo prieigos prie darbo rinkos bruožų yra ankstyvas jų įtraukimas į nelegalų darbą, jų aktyvus dalyvavimas šeimos ekonominėje veikloje ir faktas, kad tik pusė jų gauna algas, lyginant su ne romų visuomene.

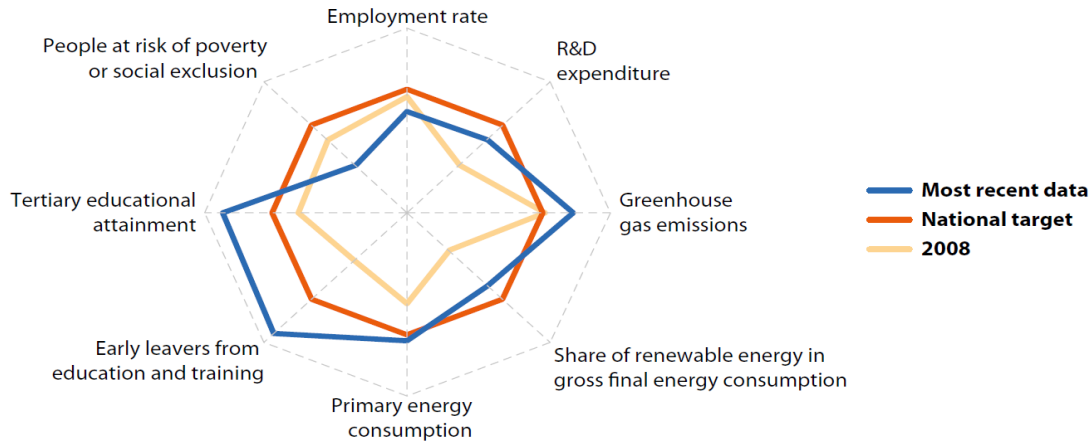
Europos komisijos ataskaitoje teigiama, kad 2016 metais 77% jaunų Ispanijos romų buvo NEET, lyginant su ES 63% vidurkiu ir įtraukiant visus jaunuolius Ispanijoje, NEET procentas yra 22.8%. Šis procentas išaugo daugiau nei 20% per paskutinius 5 metus, o tai siunčia nerimą keliantį signalą, kad perėjimas nuo mokslo iki darbo ir kitų veiklų yra neefektyvus. Be to, 23% darbą turinčių Ispanijos romų jautėsi diskriminuojami savo darbinėje aplinkoje, o 34% susidūrė su diskriminacija ieškodami darbo.

Lietuva: Užimtumo tarnybos duomenimis, 2017 metais Lietuvoje nedirbantys jaunuoliai sudarė 15.7% visų nedirbančiųjų, 44.1% 16-25 metų užregistruotų jaunuolių neturi svarbių įgūdžių ir geros kvalifikacijos. Beveik 8% užregistruotų jaunuolių turi tik pradinį išsilavinimą. Nepaisant to, kad daug tarnybų nedirbantiems jaunuoliams teikia profesinio mokymo ar tarpininkavimo įsidarbinant paslaugas, sėkminga integracija į darbo rinką nėra garantuota. Dažniausiai jiems sunku integruotis dėl psichosocialinių sunkumų, motyvacijos trūkumo, menkų gebėjimų sprendžiant problemas, stereotipų ir t.t. Integruota parama NEET jaunuoliams yra reikalinga tam, kad būtų užtikrintas sėkmingas įsidarbinimas.

Graikija: Jaunimo darbo rinkos situacija Graikijoje yra viena iš prasčiausių visoje ES - užfiksuotas 45% jaunuolių nedarbas. 2014 metais tik 27.1% 15-29 metų amžiaus žmonių turėjo darbus. Remiantis Eurostat duomenimis, 2017 metais nedirbančių ir nesimokančių jaunuolių (20-34 metų) buvo 28.8%.

Graikijos NEET sudėtyje daugiausia yra ilgalaikių bedarbių (48.5%), antroje vietoje trumpalaikiai bedarbiai (28%), o trečioje vietoje yra kiti NEET (11.4%). Taigi, ilgalaikių bedarbių skaičius yra daugiau nei dvigubai didesnis negu ES vidurkis (23.1%). 2013 metais PES (Viešosios įdarbinimo paslaugos) iš viso užregistruota 54.3% NEET jaunuolių. Tais pačiais metais tik 7.1% šios grupės asmenų sulaukė finansinės paramos.

Change since 2008 in relation to national targets



Note: Most recent year for which data are available; see table below.

Source: Eurostat (see dedicated web section: Europe 2020 headline indicators)

eurostat

Lenkija: Lenkijoje jaunuoliai yra nedarbo riziką labiausiai jaučianti grupė. Pasak BAEL (Nacionalinis darbo jėgos statistinis tyrimas), ketvirtajame 2017 metų ketvirtyje nedarbo lygis 15-24 metų amžiaus grupėje buvo 14.8%. Palyginimui, 25-34 metų amžiaus grupėje nedirbantys žmonės sudarė 4.8%, 35-44 metų amžiaus grupėje - 3.5%, o 45 metų ir vyresnio amžiaus grupėje - 3.7%.

Didžiausią NEET dalį Lenkijoje sudaro negalintys dirbti dėl išsipareigojimų šeimai (31.1%). Antra pagal dydį grupė yra trumpalaikiai bedarbiai, sudarantys 30.3% (ES vidurkis yra 25.4%). Trečia pagal dydį NEET grupė yra ilgalaikiai bedarbiai, sudarantys 18.8%, tačiau šis skaičius laikosi žemiau ES 23.1% vidurkio. Iš viso 9.2% Lenkijos NEET yra šio statuso dėl ligos ar negalios (ES užfiksuotas skaičius yra 7.1%). Nusivylusių darbuotojų skaičius beveik identiškas ES vidurkiui (6% Lenkijoje ir 5.9% ES).

Sepal projekte Lenkijoje tikslinė grupė yra žmonės su negalia, žmonės, turintys mažai įgūdžių ir esantys ant skurdo ribos.

IV. Politikos ir regioninė teisinė struktūra

Tam, kad sudėliotume visas NEET prieigos prie darbo rinkos galimybes, svarbu pamąstyti apie WISE (į įdarbinimą orientuotos socialinės įmonės ar modelio) struktūrą ar remiamo

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

įdarbinimo paslaugų vystymo teisinę struktūrą kiekvienoje dalyvaujančioje šalyje. Šiame skyriuje apibendrinsime pagrindinius dalykus Rumunijoje, Ispanijoje, Lietuvoje, Graikijoje ir Lenkijoje, kad suvoktume svarbiausias priežastis, kurios trukdo arba padeda NEET integracijai į darbo rinką.

4.1. Rumunija

Rumunijoje atsakomybę dėl Jaunimo politikos dalinasi centrinės valdžios atstovai ir regioninės valdžios atstovai. Jaunimo teisės ir 2015- 2020 metų Jaunimo politikos srities nacionalinės strategijos rėmuose, į Rumunijos Jaunimo politiką įeina priemonės, kurių reikia imtis švietimo, kultūros, savanoriavimo, viešojo ir politinio dalyvavimo, sporto, sveikatos, poilsio, darbo, verslo ir socialinės įtraukties srityse. Tiesa, intervencijos, skirtos atkreipti dėmesį į jaunimo įdarbinimo sferos uždavinius ir prioritetus, yra izoliuotos bei pastebimai menkai koordinuojamos nacionaliniu lygiu, nes nėra aiškaus veiksmų plano, aiškaus biudžeto paskirstymo ir stiprių stebėsenos ir įvertinimo mechanizmų Jaunimo politikos srityje.

Atskirties prevencijos ir kovos su atskirtimi įstatymas (įstatymas 116/2002)
 Viešosios paramos kaimiškųjų vietovių jaunimui įstatymas (įstatymas 646/2002)
 Pameistrystės darbovietėje įstatymas (įstatymas 279/2005, iš naujo išleistas 2012), koreguotas įstatymo nr. 164/2017.
 Įstatymas nr. 333/2006 – dėl informacijos ir konsultacijos centrų jaunimui kūrimo
 Jaunimo įstatymas (įstatymas 350/2006)
 Įsakymas nr. 90 / 24.02.2014 dėl kasmetinės jaunimo informacijos ir konsultavimo strategijos 2014
 Nacionalinė jaunimo politiko strategija 2015-2020

Remiantis darbo ir nedarbo įstatymu, Įstatymu nr. 76 / 2002 ir Jaunimo garantijos nacionaline schema, pagrindinės **jaunimo įdarbinimo politikos priemonės** yra: • jauni, mokslus baigę (vidurinis ar trečiosios pakopos išsilavinimas) bedarbiai turi teisę į 500 lėjų (apie 110 eurų) įdarbinimo priedą • jaunų, mokslus baigusių (vidurinis ar trečiosios pakopos išsilavinimas) bedarbių darbdaviai turi teisę į kas mėnesines 900 lėjų (apie 200 eurų) subsidijas 12 mėnesių • jaunų, pažeidžiamų bedarbių darbdaviai turi teisę į valstybinę 1000 lėjų (apie 220 eurų) subsidiją • visi bedarbiai (įskaitant ir jaunus žmones), kurie dirbs toliau nei 50 kilometrų nuo namų turi teisę į kelionių išlaidoms padengti skirtą 15000 lėjų (apie 3300 eurų) priedą • visi bedarbiai (įskaitant ir jaunus žmones), kurie keičia gyvenamąją vietą dėl to, kad ieško darbo, turi teisę į maždaug 3500 lėjų (apie 770 eurų) kraustymosi priedą • kompetencijų vertinimo centrai gali gauti finansavimą ir suteikti nemokamus kompetencijų ir įgūdžių įvertinimus jauniems žmonėms.

Specialios priemonės priklauso Rumunijos **jaunimo su negalia įdarbinimui**, o į jas įeina techninė pagalba, specialios mokesčių nuolaidos ir lengvatos, lankščios nedarbingumo išmokos ir neįgalumo pensijos (leidžiančios dirbti ne pilno etato darbą), lankstus darbo grafikas.

Neįgalių jaunuolių įdarbinimas toliau skatinamas daliniais susitarimais. Ir viešosios, ir privačios organizacijos, turinčios daugiau nei 50 darbuotojų turi savo komandoje turėti 4% neįgalių darbuotojų arba mokėti kas mėnesinę baudą, lygią minimaliam bruto darbo užmokesčiui už kiekvieną laisvą darbo vietą. Darbdaviai, kurie įdarbina neįgalų žmogų bent 18 mėnesių gauna

finansinį paskatinimą (minimalų bruto darbo užmokestį 12 mėnesių už darbo sutartį) – bet, jeigu darbdavys nusprendžia nutraukti sutartį, jis privalo gražinti visus šiuos pinigus su atitinkamais procentais. Įsidarbinę neįgalieji nepraranda neįgalumo subsidijų ir paramos subsidijų be to jiems sumažinami pajamų mokesčiai. Darbo rinkos politika laikoma labai parankia neįgaliems žmonėms, padedanti susigyventi su staigiu gyvenimo pokyčiu ir sumažinanti nedarbo situaciją, be to neįgalieji gauna geresnę socialinę apsaugą nei visi kiti. (Remiamas įdarbinimas neįgaliems žmonėms ES ir EFTA-EEA geros praktikos ir rekomendacijos lankstumo ir užimtumo garantijų metodui. Tyrimo ataskaita. 2011 metų gegužė)

Remiamas įdarbinimas Rumunijoje

Rumunijoje nėra vyriausybės remiamų remiamo įdarbinimo veiklų. Remiamo įdarbinimo veiklos finansuojamos vien NVO ir privačių organizacijų neįgaliems žmonėms. Atitinkamai, tokio tipo veiklos neegzistuoja nacionaliniu lygiu, jos egzistuoja tik vietiniu / regioniniu lygiu. Yra tik kelios remiamo įdarbinimo programos Rumunijoje, skirtos tik žmonėms su negalia. Nėra jokio išorinio vertinimo pagal remiamo įdarbinimo praktikos standartus. Paslaugos suskaidytos, veiksmai nekoordinuoti tarp agentūrų, nėra jokios profesinių, socialinės priežiūros ir medicininių paslaugų. Jaunimas ilgą laiką buvo nedarbingumo rutinos ir pašalpų spąstų kaliniai, jie turi mažai patirties tikrose darbinėse situacijose ir neretai jiems trūksta ir darbinių įgūdžių, ir motyvacijos dirbti.

Pameistrystės politika ir įstatymai

Remiantis 2005 metų Įstatymu nr. 279 dėl pameistrystės darbovietėje, koreguotu Įstatymu nr. 164 / 2017, pameistrystė yra profesionalių mokymų būdas, paremtas pameistrystės kontraktu darbinėje erdvėje. Pameistrystis turi būti prižiūrimas pameistrystės koordinatoriaus. Pameistrystės trukmė yra tarp 6 mėnesių (mažiausiai) ir 3 metų (daugiausiai). Akreditacijos organas yra darbo ministerija.

Darbdaviai įdarbindami žmones, pagal pameistrystės darbovietėje sutartį dėl šio įstatymo gali iš nedarbo draudimo biudžeto pareikalauti kasmėnesinės 1.125 Rumunijos lėjų per mėnesį išmokos (neperžengiant šiam tikslui skirtų lėšų ribų) visą sutarties laikotarpį už kiekvieną įdarbintą žmogų.

Iššūkiai

- ✓ Nėra jokių priemonių pažeidžiamoms grupėms priklausančių jaunuolių įdarbinimui, išskyrus jaunuolius su negalia.
- ✓ Rumunijoje nėra jokių lankstumo ir užimtumo garantijos priemonių, skirtų būtent NEET.
- ✓ Trūksta duomenų apie NEET populiaciją, o tai paveikia teisingų strategijų ir priemonių vystymą.
- ✓ Šiuo metu Darbo ministerija Apskritis darbo tarnyboje (AJOFM) turi nacionalinio lygio projektą, skirtą (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/111-transparenta/legislatie/munca/ocuparea-forței-de-munca/4001-2015-registru-ucenici>) leisti atlikti pameistrystės etapus žmogui, neturinčiam kvalifikacijos, tačiau pameistrystės etapai turėtų būti organizuojami akredituoto mokymų vedėjo, kuris

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

yra sudaręs partnerystę su darbdaviais. Valstybinės subsidijos teikiam tik tiems darbdaviams, kurie pereina visus biurokratinis etapus. Projektui trūksta naujų darbuotojų ieškojimo etapo ir pažeidžiamų žmonių jau turimų įgūdžių įvertinimo.

- ✓ Rumunų tautybės darbdaviai retai samdo jaunimą iš pažeidžiamų grupių, o net didesnė stigma krenta ant žmonių, kurie kenčia nuo įvairių rūšių diskriminacijos, pavyzdžiui, protinė negalia ir / arba psichinės sveikatos sutrikimai bei romų tautybė.
- ✓ Darbdaviai nenori kurti nepilno etato darbo vietų, nes už jas mokesčiai yra panašūs į tuos, kuriuos mokėtų už pilno etato daro vietą. Taip pat, darbdaviai nenori koreguoti darbo grafiko pagal darbuotojo galimybes.
- ✓ Socialinių įmonių kūrimą ir socialinių paslaugų akreditacijos gavimą riboja biurokratiniai procesai, informacijos trūkumas ir paramos trūkumas.
- ✓ Dėl mažo skaičiaus patvirtintų pameistrystę organizuojančių įstaigų trūksta pameistrystės kvalifikacijų pasirinkimų. Be pasirinkimų trūkumo, tinkamo karjeros kelio pasirinkimą apsunkina ir menkas profesinių paslaugų vystymas bei jų silpnumas. Be to, parama suteikiama tik venai kvalifikacijai, tinkamai neįvertinus žmogaus stipriųjų pusių ir sugebėjimų. Karjeros vystymui nesuteikiamas pakankamas lankstumas.

Gerosios praktikos

CIS „Access Plus“ (www.acces-plus.eu) projekte buvo išbandomos remiamo įdarbinimo paslaugos ir suteikiamos kvalifikacijos keliems 2 lygmens veiklų mokymams (padavėjas, automechanikas, kirpėjas ir sodininkas). Mūsų partnerių ACDC Association įgyvendintame projekte „Ateities šansas“ sukurtas gidas, turintis remiamo įdarbinimo įrankių, skirtų rizikos grupių jaunuoliams. Daugiau nei 300 jaunuolių iš rizikos grupių siūlomos IRT pamokos, profesinės konsultacijos bei oficialių ir neoficialių kvalifikacijų mokymų programos. (www.osansapentruviitor.eu)

4.2. Ispanija

Ispanijoje dėl jaunimo politikos atsakomybę dalinasi centrinės valdžios atstovai, regioninės valdžios atstovai ir vietinės valdžios atstovai. Mes turime *Nacionalinę verslininkystės ir jaunimo įdarbinimo strategiją 2017-2020*, į kurią įeina 100 jauniems žmonėms skirtų darbo konsultacijų, mokymų, verslininkystės ir įdarbinimo priemonių. Neseniai, Ispanijos vyriausybė kartu su regionų valdžios atstovais patvirtino *Kritinių atvejų jaunimo įdarbinimo planą 2019-2021*. Pagrindinės projekto ašys yra mokymai, orientacija, darbo galimybės, prieigos prie darbo rinkos lygybė, verslininkystė ir institucijų struktūros gerinimas. Regioninių valdžių atstovai atsakingi už Jaunimo garantijų įgyvendinimą per Darbo tarnybą, ekonominės paramos suteikimą įvairioms programoms ir projektams, kuriuos sukūrė įvairios organizacijos. Vietiniu lygiu taip pat yra teikiamos remiamo įdarbinimo paslaugos bei bendradarbiaujama su regioniniu ir nacionaliniu lygmenimis.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

Verslininkystės ir jaunimo įdarbinimo strategija 2017-2020
Kritinių atvejų jaunimo įdarbinimo planas 2019-2021
Nacionalinės sistemos jaunimo garantas
Ispanijos aktyvacijos strategija 2017-2020
Įstatymas 3/2015 įdarbinimas

Pagrindinės **remiamo įdarbinimo paslaugos** regioniniu lygiu:

- Darbo orientacijos paslauga: +30 ilgalaikių bedarbių / referentinių jaunimo įdarbinimo programų
- Darbo tarpininkavimas: tarpininkavimo paslaugos su įdarbinimo biurais / internetinėmis platforma „Feina Activa“ / Aids įdarbinimo agentūromis
- VET darbui: FOAP / Mokymų programa su įsipareigojimu įdarbinti / apmokyti ir įtraukti
- Skatinimas dirbti: Vienkartiniai projektai / darbinimui tinkantis jaunimas / Enfeina't / jaunuolių rinkimas į praktiką
- Tarptautinis judėjimas: Eurodissea/TLN MOobility
- Verslininkystė ir darbas sau

Ispanijoje imamas specialių priemonių **dėl jaunimo su negalia įdarbinimo**; į tai įeina išmokos ir įsipareigojimai kompanijoms, kurios samdo žmones su negalia.

Mes turime specialius įdarbinimo centrus socialinėms iniciatyvoms (Centros especiales de Empleo, CEE)

- Tikslas: žmonės su negalia
- Įstatymai: t

- Įstatymas 13/1982 dėl žmonių su negalia socialinės integracijos.

- Įstatymų leidyba RD 1/2013, peržiūrėjo Bendrosios teisės tekstą apie neįgaliųjų teises ir jų socialinį įtraukimą.

- Tikslas: Jie dirba produktyvius darbus, dalyvauja komercinėse operacijose ir siekia suteikti darbo vietas, kuriose mokamas atlyginimas bei teikti adekvačias asmenines ir socialines paslaugas neįgaliesiems žmonėms (jie turi sudaryti bent 70% darbuotojų). Šie centrai siekia integruoti kuo daugiau žmonių su negalia į atvirą darbo rinką.

Kiti svarbūs įstatymai, kuriuos reikia paminėti:

- Karališkasis potvarkis 1529/2012, antra papildoma nuostata, kuri reguliuoja nu neįgaliaisiais žmonėmis sudarytas mokymų ir pameistrystės sutartis.
- Karališkajame įstatymų leidybos potvarkyje 1/2013, Lapkričio 29, kuris patvirtina peržiūrėtą bendrosios teisės tekstą apie neįgaliųjų teises ir jų socialinį įtraukimą, yra specialus skyrius apie darbą.
-

Pameistrystės politika ir įstatymai. Ispanijoje pameistrystės įstatymus reguliuoja karališkasis potvarkis 1529/2012, kuriuo sudaromi mokymų ir pameistrystės kontraktai ir kuriamas dvigubų profesinių mokymų ir organinės teisės, skirtos gerinti švietimo lygį (LOMCE),

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

pagrindas, 2013. Po to, minėtas karališkasis potvarkis buvo sukurtas Įsakymu ESS/2518/2013, kuris reguliuoja [profesinių mokymų ir pameistrystės aspektus](#). Sutarties galiojimo laikas yra nuo 1 metų iki 3 metų. Pagal sutartį profesiniai mokymai ir pameistrystė turi būti nuolatiniai, dalis to laiko turi būti skirta apmokamam darbui, o kita dalis skirta mokymams, susijusiems su darbuotojo užimamomis pareigomis. Mokymams skirtas laikas negali užimti mažiau nei 25% per pirmus metus arba 15% per antrus ir trečius metus visų darbo valandų, kurios numatytos kolektyvinėje sutartyje, o jeigu tokios sutarties nėra, tada mokymams skirtas laikas negali būti mažesnis nei 25% pirmus metus ir 15% antrus ir trečius metus legaliai nustatytų darbo valandų skaičiaus. Kasmetinis darbo valandų skaičius, neįskaitant poilsio dienų, bus atskaitos taškas, skaičiuojant mokymo veikloms praleidžiamą laiką.

Pameistrystės kontraktas:

Kas? 16-25 metų žmonės, išskyrus žmones su negalia ar kompanijos tarpininkės nusamdytus žmones (nėra amžiaus limitu), kuriems trūksta profesinės kvalifikacijos, kurią galima gauti iš ir kurią pripažįsta profesinių mokymų įdarbinimo sistema arba švietimo sistema. Šios kvalifikacijos reikia, kad būtų galima sudaryti mokymų sutartį dėl darbo vietos, numatomos sutartyje.

Kaip? Pagal sutartį profesiniai mokymai ir pameistrystė turi būti nuolatiniai, dalis to laiko turi būti skirta apmokamam darbui, o kita dalis skirta mokymams, susijusiems su darbuotojo užimamomis pareigomis. Mokymams skirtas laikas negali užimti mažiau nei 25% per pirmus metus arba 15% per antrus ir trečius metus visų darbo valandų, kurios numatytos kolektyvinėje sutartyje, o jeigu tokios sutarties nėra, tada mokymams skirtas laikas negali būti mažesnis nei 25% pirmus metus ir 15% antrus ir trečius metus legaliai nustatytų darbo valandų skaičiaus. Kasmetinis darbo valandų skaičius, neįskaitant poilsio dienų, bus atskaitos taškas, skaičiuojant mokymo veikloms praleidžiamą laiką.

Trukmė? Nuo 1 iki 3 metų.

Sunkumai, kylantys dėl jaunų žmonių įdarbinimo

- ✓ Romų jaunuolių diskriminacija
- ✓ Romų jaunuoliai socialinės ekonomikos projektuose Roma → daug verslo potencialo, bet prieinamas remiamas įdarbinimas?
- ✓ Didelis mokyklų metančiųjų skaičius → Tinklas, skirtas užkirsti kelią išankstinei emancipacijai (XARXA projektas).
- ✓ Daugiau įvairių žmonių įtraukiantys projektai
- ✓ Socialinių organizacijų bendradarbiavimas, skirtas naujų projektų iškėlimui
- ✓ Politinis nesikišimas
- ✓ Didesnis kompanijų įsitraukimas dėl mažo įdarbinimo skaičiaus
- ✓ Meritokratija kaip barjeras siekiant darbo
- ✓ Jaunimo „lengvų pinigų“ ir pastovaus darbo idėjų suvokimas
- ✓ VET nemokama tam, kad būtų užtikrintas nuolatinis dalyvavimas projektuose
- ✓ WISE iniciatyvos

Geriausios praktikos

- Čigonų sekretoriato fondo programa: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html. Tai darbo tarpininkavimo programa, kuri užsibrėžia tikslą pasiekti efektyvų romų tautos įtraukimą į darbo rinką.
- Formació i Treball: šis fondas turi skirtingų socialinės ir darbo įtrauktiems programų ir sukūrė pirmą laikinąją socialinę agentūrą, kuri specializuojasi darbinant sudėtingoje padėtyje esančius žmones: <https://www.formacioitreball.org/es/inauguramos-amiga-ett-social/>

Mažiau 6 mėnesių trukmės sutartis, skirta padėti žmonėms atgauti ar įgyti naujų profesinių ar asmeninių kompetencijų, tuo pat metu siūlant sunormintą algą, rinkos kainą ir sukurti darbo vadovą.

Uždavinys: Profesinė specializacija, vėliau padėsianti pasiekti paprastąją rinką. Kai jie išeina, darbo vieta užimama kito žmogaus, kuris pradeda dirbti pagal tą patį modelį.

Darbas su dviem profesionalais: Pagalbinis technikas (savęs įvertinimas, CV, kompetencijos) / Atsakingas už darbo vietą (atsidavimas darbui, atsakingumas, punctualumas, komandinis darbas)

2017 metais: Ispanijos didžiausioje socialinės integracijos kompanijoje pasamdyta 332 žmonės, esantys ant socialinės atskirties ribos

- La Caixa Bank programa Incorpora: <https://www.incorpora.org/detalle-actualidad/ayudas-a-la-contratacion-la-caixa-empleo-joven> programa skirta pažeidžiamų žmonių socialinę ir darbo integraciją. Joje yra įvairios paskirties darbo organų tinklas ir į darbą įtrauktas privatus sektorius.

4.3. Lietuva

Lietuvoje svarbiausios su Jaunimo politika susijusios suinteresuotos šalys yra Lietuvos respublikos vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Jaunimo reikalų departamentas ir regioninės valdžios atstovai. Lietuvoje Jaunimo politika vykdoma dviem kryptimis. Visų pirma, užtikrinant skirtingų viešojo politikos sričių jaunimo interesus – švietimas ir mokslas, kultūra, sportas, darbas ir įdarbinimas, apgyvendinimas, sveikata ir kitos. Antra, jaunimo veiklos, skirtos sukurti jauniems žmonėms sąlygas mokytis iš patirčių ir eksperimentuoti (savanorystė, nepriklausomybė, savarankiškumas).

Nacionalinė švietimo strategija 2013-2022 metams siekia greitai prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių ir padėti jauniems žmonėms daryti sprendimus, įvertint savo sugebėjimus ir sugebėjimus, kurie gali nuvesti prie jų karjeros galimybių. Tikslas yra padidinti mokymosi visą gyvenimą ir darbo patirties svarbą, per savanorystės programas ir t.t.

Nepaisant vis didesnio reikalo įsikišti į jaunimo integraciją, visos priemonės sutelktos į vyriausybines institucijas, sukuriama vis daugiau neveiksmingų programų, bet nėra siūloma jokia aiški programa, padėsianti rizikos grupių jaunimui iš naujo integruotis į darbo rinką.

Lietuvos Respublikos įdarbinimo įstatymas (Žin., 2003, Nr. 119-5406; 2005, Nr. 144-5238)

Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas
Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (2007)
Jaunimo politikos vystymo savivaldybėse 2007-2009 programa (*ir tolimesni pakeitimai*)
Valstybinė švietimo strategija 2013-2022
Valstybinė jaunimo politikos strategija 2015-2020

Jaunų žmonių įdarbinimo politikos priemonės. Remiantis Lietuvos Jaunimo garantijų iniciatyvomis, kiekvienas 15-29 metų darbo rinkoje registruotas ar neregistruotas jaunuolis turi gauti galimybę dirbti ne daugiau nei 4 mėnesiai po mokslų baigimo arba atleidimo iš darbo. Įdarbinimo įstatyme teigiama, kad į paramos paslaugas įeina: 1) aktyvios darbo rinkos politikos priemonės; 2) įdarbinimo skaičiaus didino programos; 3) pilnos arba dalinės piniginės kompensacijos už pajamų šaltinio netekimo dėl darbo praradimo. Darbo tarnyba gali pasiūlyti darbą subsidijuodama:

Ši priemonė sukurta tam, kad padėtų bedarbiams ir įsitvirtintų darbo rinkoje taip pat, kad suteiktų pagalbą žmonėms su sunkia negalia bei kad sukurtų specialias sąlygas likti darbo rinkoje žemiau paminėtiems legaliam darbui tinkamo amžiaus žmonėms, kurie užregistruoti darbo mainuose:

- 1) legalaus darbinio amžiaus neįgalieji, kurių darbingumo lygis yra iki 25 procentų arba sunkaus laipsnio neįgalumą;
- 2) legalaus darbinio amžiaus darbo neturintys neįgalieji, kurių darbingumo lygis 30-40 procentų arba vidutinio laipsnio neįgalumą;
- 3) legalaus darbinio amžiaus darbo neturintys neįgalieji, kurių darbingumo lygis 45-55 procentai arba mažo laipsnio neįgalumas;
- 4) nekvalifikuoti bedarbiai, kurie neturi jokios profesinės kvalifikacijos arba jų užsienyje įgytos profesinės kvalifikacijos nepripažįstamos pagal Lietuvos įstatymus. Taip pat bedarbiai, kurie neturi jokių neoficialių sugebėjimų, kuriuos pripažintų Lietuvos įstatymai;
- 5) iki 25 metų amžiaus bedarbiai ilgą laiką, kurie darbo neturi daugiau nei 6 mėnesius;
- 7) pirmą kartą dirbantys pagal įgytą kvalifikaciją arba kompetenciją, bedarbiai pradėdantys dirbti;
- 8) žmonės, kuriems suteiktas pabėgėlio statusas arba žmonės, kuriems suteikta pagalbinių arba laikinoji apsauga.

Žmogų įdarbinęs darbdavys, tam tikrą laiką gaus darbo užmokesčio subsidiją už tam žmogui sumokamą atlyginimą, kad galėtų dalinai padengti apdraustoją privalomąjį valstybinį socialinį draudimą iš šių pinigų. Subsidijų dydis negalės būti daugiau nei 2 kartus didesnis už Lietuvos Respublikos nustatytą minimalų vidutinį atlyginimą.

V. Į įdarbinimą orientuotos socialinės įmonės (WISE) ir remiamo įdarbinimo (SE) procesas ir metodika. WISE kūrimo detalus vadovas

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

5.1. Kas yra remiamas įdarbinimas?

Remiamas įdarbinimas buvo pradėtas taikyti Jungtinėse Amerikos Valstijose devintojo dešimtmečio pradžioje, siekiant suteikti praktinį mokymą žmonėms su proto negalia, atsižvelgiant į jų individualius poreikius. Sistemingas mokymas ir parama suteikė neįgaliesiems, kurie anksčiau buvo laikomi „negalinčiais atlikti realaus darbo“, kurti savo įgūdžius, patekti į darbo rinką ir sėkmingai dirbti atviroje darbo rinkoje. Nuo to laiko daugelyje pasaulio šalių sėkmingai taikomas remiamo įdarbinimo modelis, kuris taip pat buvo taikomas ir kitoms pažeidžiamų asmenų kategorijoms. Remiamas įdarbinimas puikiai dera su socialinės įtraukties, įgalinimo, orumo ir pagarbos asmenims sąvokomis.

Visame pasaulyje yra įvairių remiamo įdarbinimo apibrėžimų. Remiantis Europos Sąjungos remiamo įdarbinimo vadovo duomenimis, yra būtinos trys ypatybės:

1. Apmokamas darbas - asmenys turėtų gauti atitinkamą atlyginimą už atliktą darbą - jei šalis turi nustatytą nacionalinį minimalų darbo užmokestį, tuomet asmeniui turi būti mokama bent ši norma arba tokio dydžio atlyginimas, kuris priklauso už tą darbą.
2. Atvira darbo rinka - neįgalieji turėtų būti nuolatiniai darbuotojai, gaunantys tokius pačius atlyginimus, turintys tokias pačias sąlygas, kaip ir kiti darbuotojai, dirbantys viešojo, privataus ar savanoriško sektoriaus įmonėse / organizacijose.
3. Nuolatinė parama - bet kokia darbo parama plačiausia prasme dirbant apmokamą darbą. Parama teikiama individualiai ir teikiama tiek darbuotojui, tiek darbdaviui [EUSE remiamo įdarbinimo priemonių rinkinys].

Kitos remiamo įdarbinimo charakteristikos: maži priėmimo reikalavimai, praktinių / darbo įgūdžių ugdymas dirbant, ne mažiau kaip 10 darbo valandų per savaitę ir komandinis požiūris.

5.2. Pagrindinės vertybės, standartai ir principai

Pagrindines remiamo įdarbinimo vertybes galima apibendrinti taip:

- **Individualumas** - kiekvienas žmogus yra unikalus asmuo, turintis įvairių interesų, pageidavimų ir gebėjimų. Pagalba pritaikoma kiekvienam asmeniui. Žmonės neturėtų būti sugrupuoti pagal tam tikrus bruožus, darbo atlikimo lygį, arba, kad taip tiesiog patogiau.
- **Pasirinkimas** - asmeniui suteikiama pakankamai galimybių, susijusių su jo / jos interesais ir pageidavimais gyvenime, siekiant kontroliuoti ir savarankiškai valdyti savo gyvenimo kryptį. Jauni žmonės gali priimti sprendimus, pasiremdami tiesioginės asmeninės patirties duomenimis ir (arba) svarstydami informaciją apie galimas alternatyvas.
- **Pagarba** - paslaugos visada teikiamos oriai, jos turi atitikti dirbančiųjų amžių ir suteikti galimybę tobulėti.
- **Dalyvavimas** - paslaugos suteikia galimybių, kurios skatina jaunų žmonių aktyvų dalyvavimą siekiant visų savo pasirinktų gyvenimo tikslų.
- **Kompetencija** - asmenims suteikiamos galimybės ugdyti jiems įdomius įgūdžius ir taikyti juos savo gyvenime, atrandant ir išreiškiant savo gebėjimus ir galimybes.

- **Socialinė įtrauktis** - žmonės gali bendrauti su įvairiais asmenimis socialiniame kontekste ir kurti draugų grupes, arba grupes, kurias vienija darbas arba kiti bendri bruožai ar interesai. Žmonės turi priklausyti formaliems ir neformaliems bendruomenės tinklams, kad galėtų augti, vystytis ir jaustųsi reikalingi.
- **Natūrali bendruomenės aplinka** - paslaugos yra skirtos žmonėms, užtikrinant kokybišką gyvenimą natūralioje aplinkoje vengiant dirbtinumo ar tam tikrų apribojimų.

Remdamiesi pirmiau išvardytomis vertybėmis, remiamo įdarbinimo specialistai taip pat sutaria dėl šių principų:

1. Kiekvienas žmogus turi stiprybių ir tam tikrų gebėjimų, o neįgalūs ir (arba) socialiai remtini jauni žmonės gali būti naudingi darbo vietoje. Kiekvienas žmogus gali būti naudingas tinkamame kontekste.
2. „Nulinis atmetimas“ - kiekvienas norintis dirbti asmuo turi būti įtrauktas.
3. Jauni žmonės, priklausantys pažeidžiamoms grupėms, turėtų turėti galimybę įsidarbinti atviroje darbo rinkoje, kur:
 - darbuotojas naudojami tomis pačiomis privilegijomis, turi tokias pačias sąlygas kaip ir visi kiti darbuotojai;
 - darbo užmokestis mokamas pagal galiojančią normą;
 - darbas atitinka asmens pageidavimus ir padeda jam įgyvendinti gyvenimo tikslus ir siekius;
 - darbuotojo indėlių vertina darbdaviai ir kolegos.
4. Remiamas įdarbinimas grindžiamas *įdarbinimo, mokymo ir palaikymo* prieiga.
5. Darbo paieška atitinka individualias nuostatas ir turėtų būti pradėta kuo anksčiau.
6. Remiamas įdarbinimas padeda jauniems žmonėms priimti pagrįstus sprendimus, apsvarstant įvairias konkrečius sprendimo galimybes ir pasekmes.
7. Remiamas įdarbinimas yra orientuotas į asmenį ir suteikia asmeniui galimybę pasirinkti bei kontroliuoti siekiant konkrečių karjeros tikslų.
8. Remiamas įdarbinimas grindžiamas nuoširdžia asmens, paslaugų teikėjų, darbdavių ir kitų atitinkamų bendruomenės suinteresuotųjų šalių partneryste ir bendradarbiavimu. Geras tinklų kūrimas yra raktas į sėkmingą integraciją.
9. Jauniems žmonėms sudaroma galimybė tapti pilnaverčiais ir aktyviais darbo ir platesnių bendruomenių nariais tiek socialine, tiek ekonomine prasme.
10. Remiamas įdarbinimas pripažįsta darbdavių, kaip paslaugų gavėjų, poreikių ir reikalavimų svarbą.
11. Remiamas įdarbinimas grindžiamas socialiniu negalios modeliu, pagal kurį neįgalumas vertinamas kaip fizinių, organizacinių ir požiūrio barjerų, esančių visuomenėje, rezultatas. Pašalinus užimtumo kliūtis, sumažėja stigmatizacija ir sudaromos sąlygos pažeidžiamų jaunuolių socialinei įtraukčiai.
12. Remiamas įdarbinimas vykdomas laikantis konfidencialumo principu ir bet kokia informacija gali būti teikiama tik asmeniui sutikus.
13. Remiamas įdarbinimas turėtų skatinti asmenis siekti karjeros, suteikiant mokymo ar pameistrystės galimybes ir ieškant būdų susidoroti su padidėjusia atsakomybe.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

5.3. WISE integracija į pameistrystę ir remiamą įdarbinimą

WISE koncepcija apima:

- A. savarankiškus ekonominius subjektus, kurių pagrindinis tikslas yra rimtų darbo rinkos sunkumų patiriančių žmonių profesinė integracija pačioje WISE ar pagrindinėse įmonėse. Ši integracija pasiekama vykdant produktyvią veiklą ir pritaikant tolesnius veiksmus arba mokant darbuotojus, kad jie įgytų kvalifikaciją (EMES tarptautinis tyrimų tinklas).
- B. Remiamo įdarbinimo tarnybų kaip specializuotą skyrių esamoje institucijoje, organizacijoje ar socialinėje įmonėje sukūrimą.

Dėl tikslinių grupių ypatumų, t.y. kai trūksta darbo patirties arba ji yra nepakankama ir kai profesinis kelias nėra aiškus, reikia derinti profesinį mokymą (pameistrystę) ir remiamą įdarbinimą.

Profesinis mokymas darbo vietoje - socialinėje įmonėje ar valstybinėje įmonėje - didina motyvaciją ir sumažina išėjimo iš darbo atvejus. Pameistrystės programos yra reikalingos siekiant paremti esamus karjeros tikslus, kurie nepasiekiami dėl kompetencijų stokos. Jie taip pat suteikia sklandų perėjimą nuo nedarbo prie struktūruotos veiklos, pakoreguoja lūkesčius ir paruošia jaunuolį būsimam įdarbinimui. Bendrieji ir praktiniai gebėjimai, reikalingi išlaikyti darbo vietą ir pasiekti sėkmės, yra ugdomi pameistrystės programos metu.

Stazuotės programos dar labiau skatina tobulinti darbo įgūdžius. Idealiu atveju stazuotę reikėtų tęsti dirbant atviroje darbo rinkoje.

SEPAL (Į(si)darbinimo platformos diegimas taikant mokymosi darbo vietoje (pameistrystės) metodą) programa yra pakankamai lanksti, WISE paslaugos yra orientuotos į asmenį ir pritaikytos individualiems poreikiams. Tai leidžia pasirinkti geriausias karjeros galimybes atsižvelgiant į turimas kompetencijas ir darbo rinkos pasiūlymus.

WISE paslaugos

- 1. Įdarbinimo paslaugos. Darbo rinkos tyrimai: nustatyti įmones, kurios jau įdarbina NEET (nedirbančius ir nesimokančius) jaunos žmones, pasiekti tiksline auditoriją, sukurti duomenų bazę, surinkti kontaktinius duomenis.
- 2. NEET jaunų žmonių interesų ir kompetencijų vertinimas: įsitraukimas, motyvacija, vertybės, darbo įgūdžiai.
- 3. Profesinio konsultavimo paslaugos - atvejų koordinavimo paslaugos: kitų paslaugų integracija, susisiekiama su atitinkamais suinteresuotais asmenimis, motyvacijos stiprinimas, darbo ieškančių asmenų teikimas.
- 4. Darbdavių informavimas: darbdavių, kurie domisi NEET jaunų žmonių įdarbinimu, nustatymas.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

- 5. Darbo paieška: tiesioginė arba remiama (tarpininkaujama).
- 6. Pagalbinės paslaugos ieškantiems darbo: paramos grupės, socialinių įgūdžių mokymas, bendrųjų įgūdžių mokymas, CV rašymas, pasirengimas darbo pokalbiui ir kt.
- 7. Įdarbinimo vietoje - informacijos ir orientavimo paslaugos: įgūdžių mokymas atlikti užduotį, praktinė pagalba, papildomų paramos šaltinių nustatymas (natūralūs paramos šaltiniai), konsultacijos, pagalba ieškant sprendimų.
- 8. Darbo instruktavimas: įgūdžių lavinimas, darbo derinimas, tarpininkavimas sprendžiant konfliktus.
- 9. Informacija apie darbuotojo teises ir pareigas.
- 10. Pagalbinės paslaugos darbdaviams: informavimas, instruktavimas.
- 11. Nuolatinė parama.

WISE PASLAUGŲ LENTELE

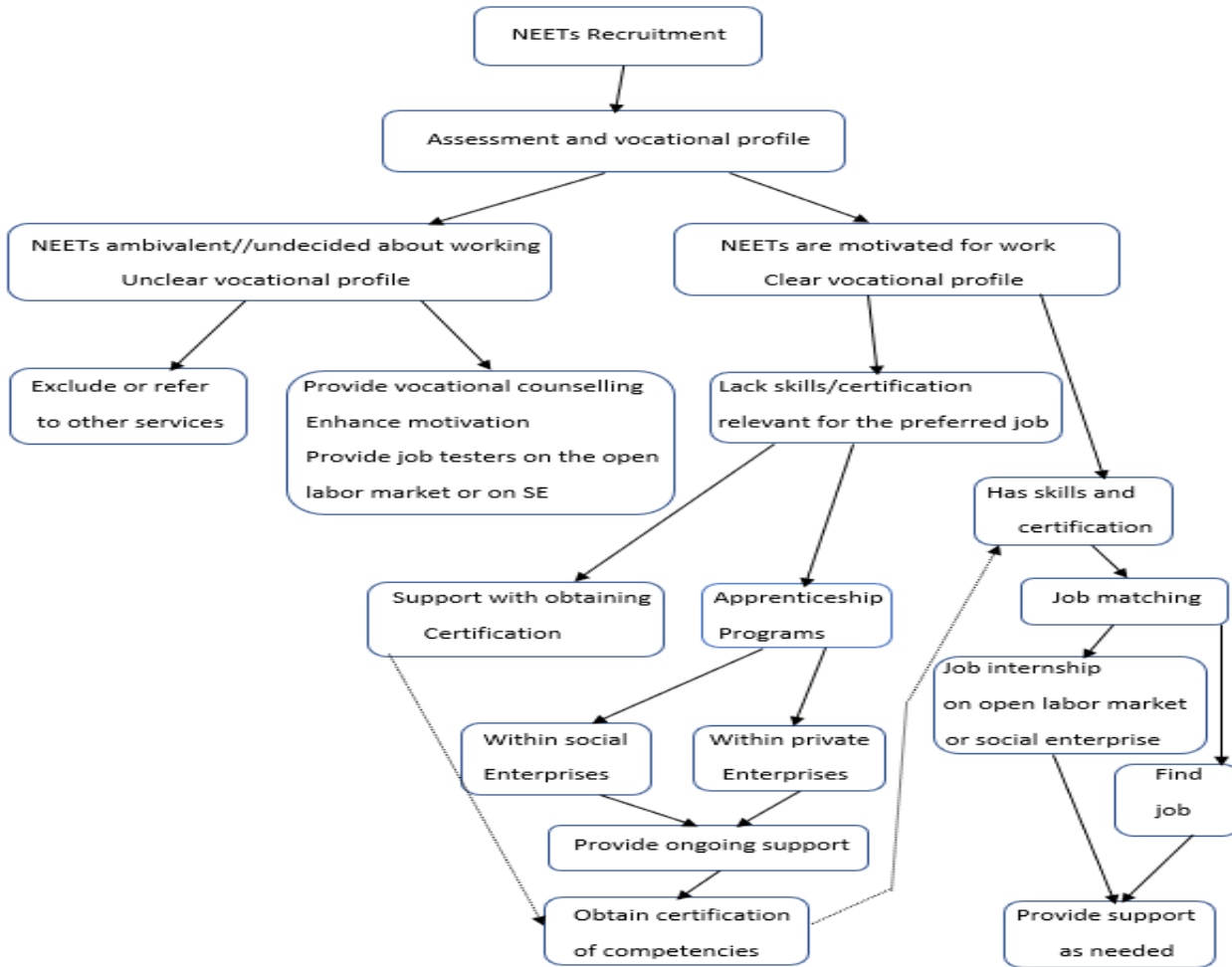
Paslauga kodas	Veikla	Aprašymas	Patvirtinamieji dokumentai
1.1. InfN	NEET jaunų žmonių informavimas apie SEPAL programą	Lankstinukų, brošiūrų ir kitos informacinės medžiagos platinimas. SEPAL pameistrystės knygos platinimas	Informacinė medžiaga, SEPAL pameistrystės knyga
1.2. InfA	Darbdavių ir kitų suinteresuotų asmenų informavimas apie SEPAL programą	Lankstinukų, brošiūrų ir kitos informacinės medžiagos platinimas. SEPAL darbo knygos platinimas	Informacinė medžiaga, SEPAL pameistrystės knyga
1.3. R	Įdarbinimo paslaugos	Asmens duomenų rinkimas, registracijos formos užpildymas, sutikimas dėl vertinimo ir paslaugų teikimo	Registracijos forma Pasirašytas sutikimas
2.1.EvN	NEET jaunų žmonių įvertinimo paslaugos	NEET jaunų žmonių įvertinimo paslaugos, profesinis vertinimas, su darbu susijusios nuostatos ar interesai, darbo istorija, įgūdžiai ir turimos patvirtintos	Profesinis aprašymas Pradinė vertinimo forma Galutinė vertinimo forma

		kompetencijos.	
2.2. EvA	Darbdavio / įmonės vertinimas	Darbo aplinkos, organizacinių ypatybių, darbdavio pageidavimų ar reikalavimų, įsidarbinimo galimybių įvertinimas.	Posėdžio ataskaita
3.1 Cons N	NEET jaunų žmonių konsultacijos	Darbo interesų tyrimas, atvejų koordinavimas, problemų sprendimas, profesinių interesų tyrimas, vertybių tyrimas ir motyvacijos stiprinimas, konfliktų sprendimas.	Konsultavimo ataskaita
3.2 CoA	Koučingas ir parama darbdaviams	Tarpininkavimas konfliktuose, problemų sprendimas, darbo užduočių koregavimas / darbo užduočių padidinimas / darbo užduočių sumažinimas, konsultacijos teisių ir išmokų klausimais, parama gaunant pašalpas.	Posėdžio ataskaita
4.1. MA	Tarpininkavimo pameistrystės srityje paslaugos	Informavimo ir orientavimo paslaugos, konsultavimas apie pašalpos gavimą, parama tinkamos pameistrystės programos nustatymui, reikalingų dokumentų parengimas, informacija apie teises ir pareigas.	Konsultavimo ataskaita
4.2. MI	Stażuotės tarpininkavimo paslaugos	Informavimo ir orientavimo parama, parama nustatant	Konsultavimo ataskaita

		tinkamos stažuotės programą, reikalingų dokumentų parengimas, informacija apie teises ir pareigas, parama rašant CV ir motyvacinį laišką.	
4.3. MJ	Tarpininkavimas darbo srityje	Informavimo ir orientavimo parama, parama nustatant tinkamą darbo vietą, reikalingų dokumentų parengimas, informacija apie teises ir pareigas, parama rašant CV ir motyvacinį laišką.	Tarpininkavimo ataskaita
5. D	Įgūdžių mokymas	Bendrųjų įgūdžių lavinimas, pasirengimas pokalbiui dėl darbo, socialinių įgūdžių lavinimas, problemų sprendimo įgūdžiai, užtikrintumo įgūdžiai ir kt.	Veiklos ataskaita
6. JCo	Koučingas ir paramos paslaugos darbe	Informacijos ir orientavimo paslaugos, mokymas įgūdžių, reikalingų atlikti darbo užduotis, praktinė pagalba, papildomų paramos / gamtos išteklių nustatymas, instruktavimas, pagalba nustatant sprendimus.	Pažangos stebėsenos forma Tarpininkavimo ataskaita
7. S	Parama nesusijusi su darbu	Darbo įrangos pirkimas, transportavimas, palaikymo grupės.	Grupės susitikimų veiklos ataskaita, Kvitai

8 N	Tinklo kūrimas	Susitikimai su darbdaviais, profesionalais ir kitomis suinteresuotosiomis šalimis, darbdavių duomenų bazė, darbo pasiūlymų duomenų bazė.	Dalyvavimo forma, posėdžio ataskaita / protokolas, duomenų bazė
9.P	Reklama / sklaida	Organizavimas ir dalyvavimas renginiuose, konferencijose, forumuose, straipsnių rašymas, atsiliepimų, geriausios praktikos ir sėkmės istorijų rinkimas.	Dalyvių sąrašas skaidrių pristatymas

Žemiau pateiktas paveikslas parodo NEET jaunų žmonių raidą SEPAL inovacijų programoje:



Rumunijos Bukovinos instituto WISE skyriaus plėtros metodika

Rumunijoje už socialinių paslaugų akreditavimą ir licencijavimą atsakinga Darbo ir socialinio teisingumo ministerija (MLSJ).

Norėdami teikti socialines paslaugas, bet kuris socialinių paslaugų teikėjas, nesvarbu, ar tai būtų viešoji įstaiga, ar nevyriausybinė organizacija, iš anksto turi gauti akreditacijos pažymėjimą kaip socialinių paslaugų teikėjas. Norėdamas tai padaryti, teikėjas fizine forma arba el. paštu turi pateikti Darbo ir socialinio teisingumo ministerijai akreditacijos bylą, kurioje turi būti:

1. Akreditacijos prašymas (standartinį modelį rasite MLSJ svetainėje).
2. Patvirtinantys dokumentai, priklausomai nuo:
 - teikėjo statusas (juridinis asmuo, kuriam taikoma viešoji ar privatinė teisė),
 - jo vadybinė patirtis socialinių paslaugų srityje.

Be šių dokumentų, viešųjų paslaugų teikėjai, kurie paraiškos padavimo dieną neteikė socialinių paslaugų, privalo pateikti šiuos dokumentus:

- asmens, turinčio socialinių paslaugų ar socialinės paramos valdymo patirties / kvalifikaciją, CV;
- darbo ar paslaugų sutarties su asmeniu, turinčiu socialinių paslaugų ar socialinės paramos valdymo patirties / kvalifikaciją, kopiją;

- įsipareigojimą pranešti Darbo ir socialinio teisingumo ministerijai apie bet kokius pasikeitimus. Akreditacijos pažymėjimas yra neterminuotas. Jei per 3 metus paslaugų teikėjas neteikia socialinių paslaugų, akreditacijos pažymėjimas panaikinamas, o teikėjas išbraukiamas iš unikalios elektroninio socialinių paslaugų teikėjų registro.

Gavęs akreditacijos pažymėjimą pareiškėjas gali pradėti socialinių paslaugų licencijavimo procedūrą.

Rumunijoje norint pasirinkti socialinių paslaugų kategoriją, į kurią įeina paslaugos (veikla), kurią nori teikti paslaugų teikėjas, turėtų būti konsultuojamasi su socialinių paslaugų nomenklatura, įskaitant visas socialinių paslaugų, kurias galima siūlyti, kategorijas.

Siekdama sukurti WISE paslaugą, Bukovinos instituto asociacija įsteigė tarnybą „BENDRUOMENĖS WISE PAGALBOS PASLAUGOS“, kuri apima šias paslaugas:

psichosocialinės konsultacijos, informacija, konsultacijos ir teisinė pagalba, informacija, intervencijos plano įvertinimas ir sudarymas, socialinė integracija / reintegracija, profesinis orientavimas, reintegracija mokykloje.

Pasirinkus kuriamą socialinę tarnybą, reikia atsižvelgti į kiekvienai socialinei tarnybai būdingus minimalius kokybės standartus, nes dokumentai skiriasi atsižvelgiant į standartą, kuriam taikoma ši tarnyba. Socialinių paslaugų licencijavimo byloje turi būti:

- paraiška socialinėms tarnyboms licencijuoti, paraiškos modelis atsisiųstas iš MLSJ tinklalapio (GD 118/2014 7 priedas).

Patvirtinantys dokumentai:

- socialinių paslaugų teikėjo akreditacijos pažymėjimas (patvirtina prašymą pateikęs asmuo);

- žemės registro informacija, galiojanti paraiškos padavimo dieną (prašymą pateikusio asmens patvirtinta kopija);

- aktas / teisinis dokumentas dėl sprendimo įsteigti socialinę tarnybą, Bukovinos instituto atveju tai buvo direktorių valdybos sprendimas.

- socialinės tarnybos organizavimo ir veikimo reglamentavimas (kopiją patvirtina prašymą pateikęs asmuo);

Organizacijos ir funkcionavimo taisyklės yra patvirtinamos direktorių valdyboje. Jos pagrįstos standartiniu modeliu, kurį galima rasti MLSJ svetainėje.

- sanitarinis leidimas veikti arba, atsižvelgiant į atvejį, dokumentas, nurodytas galiojančioje gyventojų sveikatos būklės rizikingo veikimo sanitarinio reguliavimo tvarkoje (prašymą pateikusio asmens patvirtinta kopija);

- priešgaisrinės saugos pažyma;

- mokesčių registracijos už socialines paslaugas pažymėjimas, tik turintiems juridinio asmens statusą (patvirtina prašymą pateikiantis asmuo);

- bendradarbiavimo sutartis tarp privataus paslaugų teikėjo ir apskrities tarybos / vietos tarybos, kurios administracinėje-teritorinėje srityje veikia socialinė tarnyba, dėl socialinių paslaugų vaikų apsaugos srityje, kurias nustato ir administruoja privatus paslaugų teikėjas;

- tiekėjo įsipareigojimai, pavyzdį galima rasti MLSJ svetainėje;

- savianalizės lapas, kurio duomenys būtina turi atitikti tikrovę; pavyzdį galima rasti MLSJ svetainėje socialinių paslaugų licencijavimo skyriuje.

5.4. NEET jaunų žmonių įdarbinimas

5.4.1. Veiksmingo SĮ nukreipimo ir įtraukimo komponentai

Veiksmingas klientų įtraukimas priklauso nuo informacijos prieinamumo, jos aktualumo ir tinkamumo. Reikėtų patikslinti priėmimo kriterijus, o idealiu atveju paslaugos turėtų būti prieinamos kuo daugiau klientų. Pagal SĮ principus visi norintys dirbti asmenys yra priimami - niekas nėra atstumiamas. Šis principas turi būti taikomas SEPAL programoje, atsižvelgiant į tikslinę 24–29 metų amžiaus jaunimo grupę.

Pagrindinė mintis yra sukurti paprastą aplikavimo procesą, naudojant minimalius priėmimo ir tinkamumo kriterijus. SEPAL modelyje dar labiau pabrėžiama darbo galimybių plėtra labiausiai pažeidžiamiesiems jaunuoliams.

Pagal SEPAL modelį vienintelis priėmimo kriterijus tam tikrai tikslinei grupei yra noras dirbti. Siekiant palengvinti pažeidžiamo jaunimo prieigą prie remiamo įdarbinimo tarnybų, buvo sukurti prioritetiniai kriterijai. Jie yra: psichinė negalia ar psichinės sveikatos problemos, romų tautybė, žema kvalifikacija, migracija, gresiantis skurdas.

Tikimasi, kad šiame lygmenyje teikiamos paslaugos yra orientuotos į asmenį ir suteikia asmeniui galimybę pasirinkti pagrįstą sprendimą. Šio etapo pabaigoje jauni žmonės nuspręs, ar priimti remiamo įdarbinimo paslaugas, ar ne. Todėl svarbu pateikti aiškia, tikslią ir nuoseklią informaciją bei pakoreguoti potencialaus darbo ieškančio asmens lūkesčius. Tai turėtų vykti patogioje aplinkoje, o pirmojo kontakto metu turėtų būti užtikrintas privatumas. Jei įmanoma, darbo ieškantys jaunuoliai turi būti supažindinti su komandos nariais arba komandos nariai turi būti bent trumpai pristatyti. Sąveikos kokybė turės įtakos asmens sprendimui dalyvauti projekte.

Įdarbinimo metodiniai etapai:

1. Pasiiekiamumas - skleiskite informaciją apie remiamas įdarbinimo tarnybas naudodamiesi reklaminiais lankstinukais ir dalyvaudami informacijos renginiuose kartu su pagrindinėmis suinteresuotosiomis šalimis, kad užtikrintumėte programos matomumą bendruomenėje; į įdarbinimo procesą įtraukite tinkamus asmenis; aiškiai nurodykite remiamo įdarbinimo pranašumus ir programos reikalavimus.
2. Pirmasis kontaktas – jis gali būti vykdomas būti el. paštu, „Facebook“ ar socialinėje žiniasklaidoje, telefonu arba tiesiogiai bendraujant. Šiame lygyje turėtų būti teikiama papildoma informacija ir suplanuotas pirmasis pokalbis su jaunuoliu, jei jis / ji tinka. Pirmasis išpūdis yra svarbus, todėl šiltas ir draugiškas požiūris gali palengvinti įsitraukimą.
3. Pradinį pokalbį gali atlikti profesijos konsultantas arba kiti komandos nariai. Geriau, kai pokalbis vyksta gana ramioje kambarioje, kuo mažiau trikdant ir užtikrinant privatumą. Turi būti išspręstas konfidencialumo klausimas. Susitikimo trukmė ir teikiamos informacijos kiekis turėtų būti pritaikytas atsižvelgiant į jaunimo ypatumus. Asmuo turėtų suprasti bendrąją remiamo įdarbinimo idėją ir jo vaidmenį bei veiklą ir, remdamasis tuo, priimti galutinį sprendimą dėl dalyvavimo remiamo įdarbinimo projekte. Pokalbis turėtų atskleisti asmens motyvaciją dirbti ar dalyvauti pameistrystės projekte ir išsiaiškinti darbo pobūdį. Jei SEPAL programa negali patenkinti asmens poreikių, tada jis turėtų būti nukreiptas į kitas tinkamesnes paslaugas ar teikėjus. Pokalbio pabaigoje jaunuoliui turėtų būti aišku, ko tikėtis iš programos ir kokia parama, įskaitant finansines paskatas, yra galima. Be to, jaunuolis šiuo metu gali nuspręsti, kas gali būti įtrauktas iš paramos tinklo ar suinteresuotųjų šalių teikiant palaikomas įdarbinimo paslaugas, ir turėtų būti pasirašyta susitarimo

forma, kurioje taip pat nurodomi informacijos atskleidimo apribojimai. Pradinio dialogo rezultatas turi būti apibendrintas ir įtrauktas į darbo ieškančių asmenų bylą. Pradinio pokalbio pabaigoje turėtų būti suformuotas profesinis vertinimas.

NEET jaunų žmonių įtraukimo į SEPAL programos tikslines grupes kriterijai	
Neįgalumo grupės įtraukimo kriterijai (pakanka vienos būklės iš čia pateiktų)	<ul style="list-style-type: none"> - Fizinė negalia ar sutrikimas (medicininės diagnozės įrodymai); - psichinės sveikatos paslaugų vartotojas ar buvęs vartotojas (psichiatrinė istorija - atitinkami dokumentai, kuriuose pateikiami medicininės diagnozės ir gydymo įrodymai, išrašymo dokumentai, bendrosios praktikos gydytojo pažyma, ankstesnės psichologinio ar psichiatrinio įvertinimo ataskaitos); - neįgalumas dėl psichinės sveikatos problemų, negalią ar fizinę negalią patvirtina licencijuotas specialistas; - esanti psichologinė problema ar fizinė negalia, trukdanti ir ribojanti patekimą į darbo rinką ar integraciją į ją, kaip pastebėjo WISE profesijos patarėjas. (profesinio konsultavimo ataskaita).
Romų tautybės grupių įtraukimo kriterijai	<ul style="list-style-type: none"> - NEET jauno žmogaus savanoriškai pareikštas ir pasirašytas dokumentas arba kitas svarbus etninę priklausomybę patvirtinantis dokumentas.
Žemų išsilavinimo lygį grupės įtraukimo kriterijai (bent vienas)	<ul style="list-style-type: none"> - Žemas išsilavinimo lygis (8 arba mažiau klasės), mokyklos nebaigę ar iš mokyklos išmesti asmenys; - žemi raštingumo ir skaičiavimo įgūdžiai; - trūksta atitinkamų darbo kompetencijų ar darbo istorijos; - mokymosi sunkumai; - NEET jauno žmogaus pasirašytas dokumentas dėl studijų metų ir ribotos darbo patirties arba jos neturėjimo.
Skurdo rizikos ir socialinės atskirties grupės kriterijai (pakanka bent vienos iš šių sąlygų)	<ul style="list-style-type: none"> - Nėra pajamų ar pajamos mažesnės už minimalų atlyginimą šalyje; - didelis materialinis nepriteklus - žmonės, kurie dėl finansinių išteklių trūkumo negali sau leisti bent keturių iš šių devynių buitinių materialinių dalykų: 1) pakankamas gyvenamųjų patalpų šildymas; 2) vienos savaitės trukmės kasmetinės atostogos; 3) valgis su mėsa ar žuvimi kas antrą dieną; 4) netikėtos išlaidos; 5) hipotekos ar nuomos

	<p>įsiskolinimai, komunaliniai mokesčiai, išsimokėtinai pirkti įranga ar kiti paskolos mokėjimai; 6) telefonas; 7) spalvotas televizorius; 8) skalbimo mašina; 9 automobilis;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gyvenimas namų ūkiuose, kuriuose darbo intensyvumas nulinis arba labai žemas (suaugusieji dirbo mažiau nei 20% visų praėjusių metų mėnesių skaičiaus); - Priklausomybė nuo socialinės rūpybos sistemos; - Ilgalaikis nedarbas (nedarbo trukmė ilgesnė nei 12 mėnesių).
Imigrantų / Pabėgėlių grupės įtraukimo kriterijai	- atitinkami dokumentai dėl imigranto statuso - registracijos pažymėjimas, darbo leidimas ir kt.

5.4.2. Konsultacijų dėl paramos aktualumas

Daugumai žmonių gyvenimas gaunant pašalpas, reiškia skurdą ir mažą savarankiškumą. Jei žmonės randa tinkamą darbą ir pasinaudoja turimomis paskatomis, nedarbo ar negalios pašalpos sumažėjimas nėra reikšmingas. Šiame lygmenyje svarbu pateikti tikslią informaciją, kad klientas galėtų pagrįstai pasirinkti ir pakoreguoti lūkesčius. Labai svarbu turėti išsamios informacijos apie turimas darbo paskatas ir kitas su darbu susijusias paramos priemones bei jų pakaitalus, taip pat reikia suprasti, kas veikia praktiškai, o kas ne. Pasikonsultavimas su teisės specialistu ar regioninio darbo biuro ekspertu, būtų naudingas nustatant galimybes, padėtų geriau suprasti politines ir teisine procedūras, turinčias įtakos tikslinės grupės užimtumui. Neišpildyti lūkesčiai turi įtakos darbo motyvacijai, todėl tikslios informacijos teikimas nuo pat pradžių yra labai svarbus programos sėkmei.

5.5. Karjeros įgūdžių, pomėgių ir gabumų funkcinis įvertinimas

5.5.1 Efektyvaus įvertinimo principai

1. Profesijos vertinimas yra į asmenį orientuotas procesas, kurio tikslas yra padėti ieškančiam darbo priimti pagrįstus sprendimus dėl užimtumo ir karjeros kelio bei nustatyti palaikymo priemones, būtinas norint pasiekti svarbius asmeninius tikslus;
2. Surinkta informacija turėtų būti aktuali siekiant palengvinti ieškančiojo asmens vertybių, motyvacijos, pomėgių, darbo įgūdžių ir požiūrio, išteklių ir palaikymo poreikių atskleidimą;
3. Surinkta informacija turėtų būti nukreipta į ateitį, į tai, ko darbo ieškantis asmuo nori pasiekti esant tam tikroms aplinkybėms; tikslai turėtų būti realūs ir pritaikyti esamoms galybėms. Dėmesys ateičiai parodo karjeros siekius ir lūkesčius, suteikia vilties ir daro profesinio profiliavimo procesą patrauklesnį, asmeniškesnį ir novatoriškesnį. Ankstesnė patirtis taip pat yra svarbi, tačiau per didelis dėmesys nesėkmingiems atvejams ir ankstesnė patirtis gali sumažinti motyvaciją ir sukelti beviltiškumo bei atgrasymo jausmą;

4. Asmens, ieškančio darbo, pageidavimai ir poreikiai turėtų nukreipti proceso eigą; profesionalai turėtų švelniai vadovauti ir įgalinti asmenį priimti pagrįstus sprendimus ir prisiimti atsakomybę už sprendimus ir veiksmus;
5. Darbo ieškantis asmuo yra lygiavertis partneris ir turėtų nuspręsti, kokia informacija yra aktuali ir su kokiais šaltiniais galima susipažinti. Su kitais žmonėmis gali būti konsultuojamasi (pvz., šeimos nariais, draugais ir kitais specialistais) tik tuo atveju, jei ieškantis darbo asmuo su tuo sutinka. Tačiau galutinį sprendimą, kokia informacija turėtų būti atskleista, priima darbo ieškantis asmuo.
6. Gerų darbo santykių su ieškančiu darbo asmeniu užmezgimas yra pagrindinė sėkmės sudedamoji dalis ir stiprus motyvacijos veiksnys.
7. Pasibaigus profesinio vertinimo procesui, remiamo įdarbinimo komanda turėtų sugebėti atsakyti į šiuos klausimus:
 - kokie yra bendrieji darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo tikslai?
 - Kokie darbai ir darbo aplinka yra geidžiami ir realūs?
 - su kokiais galimais iššūkiais darbo ieškantis asmuo gali susidurti norimo darbo vietoje?
 - kokių paramos priemonių ir strategijų reikia ieškančiam darbo žmogui norint susirasti, užtikrinti ir išlaikyti pageidaujamą darbą.
8. Profesinis aprašymas yra gyvas, nuolatinis dokumentas, kuris turi būti reguliariai peržiūrimas ir atnaujinamas atsižvelgiant į padarytą pažangą ir įtraukiant naujas įgytas kompetencijas ir įgūdžius. Darbo ieškantis asmuo turėtų gauti profesinio aprašymo kopiją.
9. Profesijos vertinimas neturėtų vykti daugiau kaip 1–2 susitikimus; ilgai trunkantys vertinimai mažina motyvaciją dirbti.
10. Profesijos vertinimas turėtų būti jautrus žmogaus kultūrai. Labai svarbu vengti smerkiančios informacijos apie ieškančiojo darbo kultūrą ar įpročius.
11. Venkite profesinio žargono ir sistemingai pabrėžkite vertinimo tikslą ir paaiškinkite, kaip tai padės darbo ieškančiam asmeniui nustatyti ir užsitikrinti darbą.

5.5.2. Profesinio profiliavimo procesas ir metodika

1. Tinkamos informacijos apie įdarbinimą rinkimas. Privatumo ir konfidencialumo klausimai. Atskleidimo ribos.

Kad nereikėtų rinkti nereikalingos ar perteklinės informacijos, profesijos patarėjas turėtų nepamiršti ir pamąstyti apie šiuos klausimus:

- Ar ši informacija yra naudinga įdarbinimo procesui? Kaip?
- Ar ši informacija yra tinkama renkantis tinkamas paramos paslaugas ir įgūdžių ugdymo programą? Kaip ji bus naudojamas vėliau?
- Kokia informacija domina būsimą darbdavį ir koks yra geriausias šios informacijos gavimo būdas?
- Kokį poveikį ieškančiam darbo gali turėti tam tikros informacijos atskleidimas? Kokios yra pasekmės, jei nežinote apie tam tikrus darbo ieškančių asmenų gyvenimo aspektus?

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- Ar informacija orientuota į būsimus ir norimus darbus?

Profesinio vertinimo procese informacija laikoma tinkama, jei ji gali turėti teigiamą ar neigiamą poveikį darbo situacijoms.

Tyrinėjamos sritys galėtų būti:

- darbo istorija ir prasminga darbo patirtis tiek formalioje, tiek neformalioje aplinkoje - ankstesnis darbas, savanoriškas darbas, namų ruošos darbai, vaiko / šeimos priežiūra, darbo praktika per švietimą ar kuravimą;
- Išsilavinimas ir formalioji kvalifikacija - studijų metai, dalyvavimas kursuose, turimi kompetencijos pažymėjimai;
- Įgūdžiai:
 - a. Fiziniai įgūdžiai - įvertinkite sutrikimus ir fizines negalias, kurios riboja pasirinkimą, bet taip pat ir stipriąsias puses;
 - b. Pažinimo įgūdžiai - mokymosi įgūdžiai ir gebėjimas pritaikyti elgesį;
 - c. Asmeniniai įgūdžiai - higiena, sugebėjimas susitvarkyti savo biudžetą, galimybė savarankiškai keliauti ir kt.;
 - d. Socialiniai įgūdžiai - gebėjimas suprasti ir tinkamai reaguoti į kitų pranešimus, gebėjimas tinkamai bendrauti su kitais;
 - e. Kalbos ir bendravimo įgūdžiai - kalbos logika, sklandumas, supratimas, žodynas ir rašytinės kalbos žinios;
 - f. Emocinio reguliavimo įgūdžiai - susidorojimas su sunkiomis emocijomis, emocinių krizių įveikimas, streso įveikos strategijos, įskaitant adaptyvų (pvz., Sportą) ir probleminį elgesį (pvz., piktnaudžiavimas alkoholiu).
- Darbo interesai: darbo rūšys, darbo grafikas, atstumas iki darbo ir transportavimo klausimai, pageidautina darbo aplinka - darbas viduje ar išorėje, mažoje ar didelėje įmonėje, užimtoje ar gana aplinkoje, pageidaujamos darbo užduotys ir socialinių kontaktų kiekis.
- Pomėgiai ir interesai.

Klausimai, kuriuos reikia užduoti:

- Koks yra jūsų mėgstamiausias / idealiausias / svajonių darbas?
- Ar dirbote individualiai ar kitoje aplinkoje?
- Jei taip, a. Kur? b. Ką tu dirbai? c. Kas sekėsi/nesisekė dabartiniame/buvusiame darbe?
- Kokios veiklos ir (arba) pomėgiai jums patinka?
- Ar jūs kada nors savanoriavote? Jei taip, a. Kur? b. Ką dirbote?
- Kas sekėsi/nesisekė dabartiniame/buvusiame savanoriškame darbe?
- Kokius įgūdžius turite? Kas jums gerai sekasi?
- Kokių darbų nenorėtum?
- Kaip jūs pateksite į darbą ir iš jo (apibraukite visus tinkamus variantus): Autobusas, Vaikščiokite / važiuokite dviračiu, Važiuokite, Traukite, Važiuokite iš draugų / šeimos.
Kitas

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



- Jei jau ieškote darbo ar jau ieškojote, ar jums sunku buvo susirasti darbą? Jei taip, kokios, jūsų manymu, yra priežastys? Kaip būtų galima pašalinti šias priežastis?
- Ar kas nors neramina ieškant darbo?
- Ar gauni darbą, bet neužsibūni labai ilgai? Jei taip, kaip dažnai tai atsitiko?
- Ar jūsų šeima ir (arba) paramos sistema yra motyvuoti padėti jums susirasti ir išlaikyti darbą?
- Ar pažįsti ką nors, kas gali būti naudingas ieškant darbo?

Pasibaigus profesiniam vertinimui, surinkta informacija turėtų būti apibendrinta ir pateikta darbo ieškančiam asmeniui. Šiame etape EUSE vadovo siūloma profesinio aprašymo forma yra naudinga (žr. Priedą), nes ji padeda apibendrinti informaciją vartotojui patogiu formatu.

Darbo ieškantis asmuo turėtų turėti galutinį sprendimą dėl to, kokia informacija turėtų būti atskleista darbdaviui ir kokia turėtų būti laikoma konfidencialia. Informacija turėtų būti atskleidžiama tik gavus aiškų darbo ieškančio asmens sutikimą, ir joje turėtų būti tik tie aspektai, kurie yra svarbūs darbo pozicijai. Jei darbo ieškantis asmuo neapsisprendžia, kokią informaciją reikia atskleisti, galima atlikti išsamią tam tikrų asmeninių aspektų atskleidimo naudos ir trūkumų analizę. Darbo ieškantis asmuo turėtų žinoti apie informacijos atskleidimo pasekmes prieš nusprendžiant tai padaryti.

2. Karjeros planavimas ir paramos strategijos

Užbaigę profesinį aprašymą ir surinkę visą reikiamą informaciją, darbo ieškantis asmuo ir SĮ specialistas aptaria, kokie darbo siekiai yra realūs ir ar juos galima įgyvendinti artimiausioje ateityje. Jei lūkesčiai dėl darbo yra nerealūs, SĮ specialisto užduotis yra švelniai nukreipti darbo ieškančius asmenis į realistiškesnius tikslus, susijusius su jų pačių vertybėmis ir nuostatomis. Darbo išbandymas galėtų būti naudinga priemonė koreguojant darbo lūkesčius ir vertinant darbo pageidavimus. Kad būtų naudingi, pokalbiai ir patirtis turi būti pritaikyti prie kiekvieno žmogaus poreikių, interesų ir aplinkybių.

„SEPAL Toolkit“ priemonės (žr. 1 priedą) gali būti ypač naudingos nustatant, koks darbas domina darbo ieškančią asmenį ir kokia pagalba reikalinga.

Pagrindinis šio etapo tikslas yra palengvinti darbo pradžią ir užtikrinti, kad būtų parinktas tinkamas darbas. Tai reiškia, kad darbo ieškančio asmens žinios, įgūdžiai, gebėjimai ir nuostatos turi būti sujungti su darbo užduotimis, darbo vietos kultūra ir bendra darbo aplinka. Darbo ieškantys asmenys ir SĮ specialistai bendradarbiauja kurdami planą, kuris padėtų darbo ieškantiems asmenims nuosekliai pereiti iš esamos bedarbių padėties į kitas aplinkybes - pameistrystę ar užimtumą atviroje darbo rinkoje. Turime įsitikinti, kad šiame lygyje teikiamos paslaugos nėra vien tik laiko praleidimas, bet ir laikas, investuotas siekiant sukurti tiltą į kitą gyvenimo būdą.

Norėdamas gauti įdarbinimo paslaugas, asmuo turi žinoti apie remiamą įdarbinimą. Kiekviena diskusija turėtų prasidėti nuo įsitikinimo, kad visi gali dirbti pagal remiamo darbo programą.

Šiame lygyje svarbu, kad SĮ specialistas įvertintų paramą, kurios reikia ieškančiam darbo tokiose esminėse srityse kaip, pvz.:

- Socialiniai įgūdžiai,
- Savarankiškas gyvenimas,
- Finansų valdymas,
- Darbo praktika,
- Kvalifikacijos kėlimas,
- Palaikymas namuose / tinkle.

Socialinė parama yra ypač svarbi, nes tyrimai parodė jos ryšį su sėkme įsidarbinant ir darbo kadencija. Todėl ieškantiems darbo, kuriems teikiama menka socialinė parama, reikalingas ypatingas dėmesys, be to, kartu su užimtumo tarnybomis gali būti kuriamos paslaugos, skirtos socialinei paramai padidinti ir gerinti socialinius įgūdžius.

Paramos teikimas yra aktyvus procesas, todėl jam reikalingas:

- Planavimas į priekį;
- Galimų sunkumų ar iššūkių numatymas ir strateginis požiūris būsimoje darbo situacijoje;
- Problemų sprendimo strategijos ir sprendimo identifikavimas;
- Tobulinimas atsižvelgiant į turimą patirtį;
- Optimalus finansinių išteklių panaudojimas (suteikiant tikslią paramos sumą, kurios prireikia), sutelkiant dėmesį į asmens savarankiškumą ir apsisprendimą;
- Rinkodaros strategijos - mąstymas apie teigiamus būdus, kaip suteikti informaciją darbdaviams ir spręsti jų problemas.

3. Veiksmų plano sudarymas

Veiksmų planas yra priemonė, naudojama profesinio profiliavimo procese, siekiant užregistruoti įvairius veiksmus, kurių reikia imtis siekiant nustatytų tikslų ir palengvinti perėjimą prie kito remiamo įdarbinimo proceso etapo - darbo paieškos.

Veiksmų planas sudaromas dalyvaujant ieškančiam darbo asmeniui. Be to, darbo ieškančių asmenų paramos tinklo nariai - draugai ar šeimos nariai gali dalyvauti susitikime, jei darbo ieškantis asmuo sutinka.

Remiantis EUSE vadovu, veiksmų plane „turi būti aiškiai nurodyti ilgalaikiai tikslai (t. y. susirasti darbą) ir artimiausi tikslai šiam tikslui pasiekti“. Kiekviename veiksmų plane yra 5 skirtingos intervencijos kategorijos (EUSE veiksmų plano pavyzdys, žr. Priedą), kurios turėtų būti reguliariai peržiūrimos.

Ką – ką darbo ieškantis asmuo nori pasiekti? T. y. patirti įvairius užimtumo būdus (išbandyti darbą, įgyti kvalifikaciją).

Kaip – Kaip ieškantis darbo asmuo ketina pasiekti tikslą? Kokius veiksmus / veiklą darbo ieškantis asmuo turės atlikti? Pavyzdžiui, atlikite darbo paiešką, kad nustatytumėte įvairius užimtumo tipus, kuriuos jie norėtų išbandyti.

Kas – Kas atsakingas už veiksmo atlikimą? T. y., ieškantis darbo, SĮ specialistas, šeimos narys, kitas profesionalas ir kt.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

Kada – Nustatykite realius laiko intervalus veiksmui / veiklai atlikti. Be to, kad reikia nustatyti kiekvieno veiksmo tvarkaraštį, darbo ieškantis asmuo ir SĮ komanda turėtų susitarti dėl peržiūros datos.

Pasiekimai – Įrašykite veiksmus / veiklą, kai jie bus baigti. Tai turėtų būti aptarta peržiūros etape.

Veiksmų planas turėtų būti paprastas ir lengvai suprantamas visoms susijusioms šalims. Darbo ieškantis asmuo turi sutikti su veiksmų plane nustatytais veiksmiais. Darbo ieškančių asmenų prioritetai yra viso sprendimų priėmimo proceso centre, tačiau planas turėtų būti realus atsižvelgiant į terminus ir darbo ieškančiojo darbo kompetencijas.

4. Veiksmų plano peržiūra

Veiksmų planas yra naudinga pažangos ir pasiekimų stebėjimo priemonė. Norint įsitikinti, kad dabartinis požiūris prisideda prie norimos krypties progreso ir kad būtų galima greitai nustatyti galimas grėsmes ar iššūkius, reikalinga nuolatinė stebėseną. Planas turėtų būti koreguojamas, kad būtų geriau atsižvelgiama į konkrečias aplinkybes ar veiksniai, kurie trukdo pasiekti tikslą. Veiksmų planą galima peržiūrėti kas mėnesį ar kas ketvirtį, arba, kai komanda mano, kad tai reikalinga.

5.6. NEET jauno žmogaus motyvacijos didinimas

Motyvacijos trūkumas neleidžia daugeliui jaunuolių bandyti patekti į darbo vietą arba ieškoti tinkamų paramos paslaugų. Daug veiksnių lemia sumažėjusią NEET jaunų žmonių motyvaciją. Asmeninės problemos yra susijusios su savęs vertinimu ir gebėjimu patirti malonumą bei teigiamas emocijas, kaip atlygį, susijusį su užimtumu. Aplinkos veiksniai yra socialinė stigma, su finansais ir skurdu susiję suvaržymai bei oficiali ir neoficiali socialinė parama, galinti sudaryti sąlygas ar pakenkti motyvacijai įsidarbinti. Profesijos veiksniai nurodo asmeninę ir socialinę prasmę, būdingą darbui.

Motyvacija apibrėžiama kaip procesai, susiję su įdarbinimu, kurie gali:

- Skatinti ir kurstyti profesinį elgesį.
- Nurodyti profesinio elgesio kryptį ir tikslą.
- Leisti išlikti profesiniam elgesiui.
- Leisti pasirinkti ir teikti pirmenybę tam tikram profesiniam elgesiui (Lloyd, 2010).

Kaip rodo šis išsamus apibrėžimas, motyvacija gali būti išreikšta įvairiais būdais, įskaitant, pavyzdžiui, nepakankamą norą įsidarbinti, nepakankamą dėmesį nenuosekliam ar sporadiniam profesiniam elgesiui, nepakankamą įsitraukimą ar užduoties atlikimą paviršutiniškai, su darbu susijusios veiklos priešlaikinį nutraukimą ar atsisakymą, neprisiimant atsakomybės ir pareigų, pravaikštų darymą ir išėjimą iš darbo. Visa tai atspindi problemas, kurios gali kilti įvairiais remiamo įdarbinimo proceso lygiais ir turėtų būti kuo greičiau išspręstos.

Sėkmingai nustatant motyvacinius dalykus, galima išsamiai ištirti su darbu susijusius įsitikinimus, jausmus ir elgesį bei įvairias aplinkybes, kurios pagilina ar skatina nepageidaujamas reakcijas.

WISE specialistas taip pat turėtų apsvarstyti potencialių motyvacinių kliūčių, egzistuojančių asmeniniu, aplinkos ir profesiniu lygmenimis, tyrimą.

Žemiau galite rasti klausimų pavyzdžius, kurie gali padėti nustatyti veiksnius, kurie trukdo motyvuoti darbą.

Asmeniniai veiksniai	<p>Ar asmuo patiria malonumą ir emocinį atlygį po dalyvavimo užimtumo ir su darbu susijusiose veiklose?</p> <p>Ar klientas vertina savo įgūdžius ir kompetencijas, kaip tinkančias įsidarbinant ar atliekant su darbu susijusias užduotis?</p> <p>Ar su darbu susijusi veikla laikoma prasminga ir susijusi su asmeninėmis vertybėmis?</p>
Aplinkos veiksniai	<p>Ar asmuo vertina savo materialinius išteklius kaip suderinamus su sėkme įsidarbinant?</p> <p>Ar asmuo vertina savo socialinius išteklius kaip palankius užimtumui?</p> <p>Kaip socialinė stigma ir diskriminacija įtakoja asmens savivoką?</p>
Profesiniai veiksniai	<p>Ar yra galimybių asmeniui dalyvauti tiek asmeniškai, tiek socialiai vertinamame ir prasmingame darbe?</p> <p>Ar darbo atmosfera yra tolerantiška, tinkama ir priimanti?</p>

Požiūriams, didinantiems motyvaciją, reikalingą įsidarbinti ir užsitikrinti užimtumą, būdinga kantrybė, viltis, kūrybiškumas, visapusiškumas ir įrodymais pagrįstų užimtumo principų bei praktikos, atspindinčios stipriąsias puses ir galimybes, integravimas (Lloyd, 2010). Jauni žmonės labiau linkę vengti programų, kuriose vartojama su negalia susijusi kalba. Pavyzdžiui, tokie pavadinimai kaip jaunimo negalios tarnyba ar reabilitacijos tarnybos paslaugos kartais yra atstumiančios. Jaunimas mano, kad yra sveiki ir pajėgūs, o ne neįgalūs [IPS įrankių rinkinys], todėl jie labiau linkę pasinaudoti paslaugomis, kurios orientuotos į jų stipriąsias puses ir galimybes, o ne į pažeidžiamumą ar negalią.

Dažnai jauni žmonės turi nerealius lūkesčius ar tikslus, susijusius su įdarbinimu. Be to, jie nemato ryšio tarp įdarbinimo tikslų ir asmeninių vertybių. Profesijos konsultantas gali padėti NEET jaunam žmogui koreguoti lūkesčius ir kelti realius tikslus, susijusius su asmeninėmis vertybėmis. Jei NEET jaunuolis mokosi suvokti ryšį tarp įdarbinimo tikslų ir dabartinių veiksmų bei asmeninių vertybių, padidėja jo motyvacija ir gerovė.

5.6.1. Vertybės ir (vs) tikslai

Vertybės gali būti laikomos pagrindiniais principais, suteikiančiais prasmę mūsų veiksams ir elgesiui. Tai yra „norimos vykstančių veiksmų savybės“ (Harris, 2011). Jos yra tai, kas žmogui yra svarbiausia, ir, skirtingai nei įsipareigojimai, yra laisvai vykdomos. Jos svarbios dabartiniu

momentu ir jomis remdamasis asmuo gali nuspręsti, kaip elgtis čia pat, dabar ir kaip atlikti norimus veiksmus. Jos apibūdina, kaip kažkas nori elgtis kaip žmogus, kaip jis ar ji nori elgtis nuolat. Jos nurodo, už ką norima atsistoti gyvenime, ir pagrindinius principus, kuriais nori gyventi, asmenines savybes, kurias nori sustiprinti ar ugdyti. Vertybės niekada nebūna baigtos ar užpildytos. Jos yra kaip kompasas, nukreipiantis į Rytus, rodo kryptį, bet Rytų negalima pasiekti iki galo arba pažymėti žemėlapyje. Skirtingai nuo užsibrėžtų tikslų ateityje, vertybės gali būti gyvos dabar, naudojant dabartinius vertybių nuoseklius veiksmus. Veiksmai, kurių imamasi siekiant vertybių, turi psichologinių ir praktinių padarinių, kurie gali sukelti suvokimą, požiūrį ir elgesį, palengvinančius sveiko susidorojimo strategijas (Sagiv ir Schwartz, 2000, Veage and Colab, 2014). Vertybės nėra vien tik tikslo siekimas, tai požiūris į gyvenimą, kad ir kokie būtų rezultatai. Jie yra apie tai, kaip aš noriu elgtis, kai man sekasi, ir taip pat, kaip aš noriu elgtis, jei nesugebu pasiekti savo tikslų.

Skirtingai nuo vertybių, tikslai yra orientuoti į ateitį ir yra susiję su konkrečiais norimais rezultatais, kuriuos galima nuolat pasiekti. Jie būna sukurti, įgyti, įvykdyti ar pasiekti.

Tarkime, kad kažkas nori puikaus darbo. Tai yra tikslas. Tai, kaip tas asmuo nori elgtis kaip darbuotojas, atspindi jo vertybes. Jei asmuo nori būti efektyvesnis, produktyvesnis ir našesnis darbe, būti palaikantis, atviras ir draugiškas bendradarbių atžvilgiu, visapusiškai įsitraukti į darbą ir būti atsargus ar atsakingas, tada tai atspindi jo vertybes. Kartais tikslai gali būti neįmanomi ar nerealiūs, todėl svarbu nustatyti pagrindines vertybes, norint jas apibrėžti kaip realius ar pasiekiamus rezultatus. Pavyzdžiui, NEET jaunuolis gali pareikšti, kad jo svajonių darbas jam yra tapti politiku. Pagrindinės vertybės galėtų būti rūpinimasis aplinka ir siekimas teigiamų pokyčių kitiems ir pasauliui. Remiantis šiomis vertybėmis, gali būti nustatyti realistiški tikslai ir nustatyti suderinti veiksmai. Pvz., asmuo gali pasirinkti dirbti aplinkai nekenksmingoje įmonėje, kraštovaizdžio ar žaliųjų erdvių priežiūros ar perdirbimo versle. Jei darbo vieta nesuderinama su tokiais tikslais, NEET jaunuolis gali būti skatinamas užsiimti vertingais nuosekliais veiksmais ne darbo vietoje - pavyzdžiui, savanoriauti kampanijoje „Darykime tai“, eiti sodinti medžius ar valyti alėją priešais jo namus.

Išsiaiškinti su darbu susijusias vertybes galima užduodant tokius klausimus:

- ✓ Ką vertinate savo darbe? Kas tą darbą padarytų prasmingesnį? Koks darbuotojas norėtumėte būti? Jei gyventumėte pagal savo idealius standartus, kokias asmenines savybes norėtumėte įnešti į savo darbą? Kokius darbo santykius norėtumėte užmegzti?
- ✓ Kokias savybes norėtumėte suteikti savo darbo santykiams? Jei galėtumėte būti geriausias įmanomas kolega, kaip elgtumėtės su savo kolegomis? Kokius santykius su bendradarbiais norėtumėte užmegzti?
- ✓ Ką jūs vertinate mokydami, mokydami pameistrystės, mokydami ar asmeniškai augdami? Kokių naujų įgūdžių norėtumėte išmokti? Kokių žinių norėtumėte įgyti? Kuo tolesnis išsilavinimas jus vilioja? Koks mokinys / stažuotojas norėtumėte būti? Kokias asmenines savybes norėtumėte pritaikyti?

Vertybės yra labai svarbios ugdant pasitikėjimą savimi ir stiprinant motyvaciją bei rezultatus. Nors žmonėms dar daug metų gali siekti įgyvendinti savo tikslus, jie šiandien gali gyventi pagal savo vertybes ir tai įgyvendindami gali patirti supratimo ir net malonumo jausmą. Vertybės yra įkvėpimo šaltinis ir suteikia reikiamą motyvaciją išlikti ir daryti svarbius pokyčius, iškilus reikalui. Pirmos dienos naujoje darbo vietoje NEET mokiniams gali būti labai sunkios, tačiau, jei jų

veiksmi yra susieti su vertybėmis ir, jei bendra jų pastangų prasmė yra kelias į asmenybės tobulėjimą ir norimą savęs tobulinimą, galimybė atsisakyti darbo ar atsiribojimo sumažėja.

5.6.2. Motyvacijos komponentai

Veiksniai, lemiantys motyvacija

Pagrindinė motyvacijos samprata yra **tikslas** - tai yra rezultato, kurį reikia pasiekti, įvaizdis ir kuriam priskiriama konkreti vertė. Tikslas turi dvi pagrindines funkcijas: jis formuoja emocijas ir elgesį. Rengiant ir pradėdant veiksmą, svarbu ne tik tikslas, bet ir numatyti (numatyti) aplinkos pokyčius, kuriuose subjektas gali panaudoti savo galimybes siekdamas tikslo. Vidiniai tikslai, kurie kyla iš žmogaus dėl jų pačių pasirinkimo, padidina atkaklumą veikiant. Tikslesnių tikslų nustatymas yra ankstesnės teigiamos ir neigiamos patirties rezultatas, atsirandantis dėl didelio efektyvumo jausmo ir sugebėjimo nustatyti priemones, reikalingas užduotims atlikti. Savo ruožtu, nustatant lengvesnius tikslus nei buvo įgyvendinta praeityje, sumažėja atkaklumas, tačiau ambicingų tikslų nustatymas padidina atkaklumą.

Paramos veiksniai

Veiksniai, palaikantys į tikslą orientuotą žmogaus elgesį, yra:

- pasitenkinimo nukėlimas vėlesniam laikui,
- įsitikinimas dėl pasirinkimo ir veiksmų laisvės,
- aukšto efektyvumo jausmas,
- grįžtamasis ryšys.

1. **Pasitenkinimo nukėlimas vėlesniam laikui.** Atidėjus pasitenkinimą vėlesniam laikui, padidėja atkaklumas dėl to, kad žmogus daugiau dėmesio skiria tikslui pasiekti, o ne tiesioginiams malonumams.

Darbo neturintys žmonės nemoka laukti pasitenkinimo. Mes galime pastebėti bejėgiškumą, nenorą laukti, greitesnį susierzinimą ir atsiribojimą, ypač susidūrus su užduotimis, reikalaujančiomis atsidavimo ar monotoniškos veiklos.

Praktiniai patarimai yra šie:

1. verta sužinoti, su kokiomis problemomis susiduria NEET žmonės.
2. verta sukurti būdą, kaip ugdyti pasitenkinimo nukėlimo vėlesniam laikui įgūdžius.
3. verta pratęsti veiklą, kuria siekiama tikslo, suskirstant procesą į etapus.

2. **Įsitikinimas dėl pasirinkimo ir veiksmų laisvės** - dar vienas veiksnys, sustiprinantis motyvaciją neatsisakyti darbo. Todėl reikėtų pasirūpinti NEET jaunuolių autonomijos jausmu, suteikiant jiems galimybę pasirinkti, kur įmanoma, netrukdam diagnostikos procesui.

Daugybė psichologinių tyrimų rodo, kad galimybė apsispręsti žymiai pagerina savarankiškumo jausmą.

3. **Aukšto efektyvumo jausmas** yra dar vienas veiksnys, kuris palaiko jūsų kelią į tikslą.

Visų pirma, jis lemia sprendimų, kuriais vadovaujantis pasirenkamas tikslas ir priemonės jam pasiekti, priėmimą. Antra, tai yra pagrindas didinti pastangas ir atkaklumą. Jei asmuo pastebi neatitikimą tarp tikslo ir esamo veiksmo rezultato, tada didelio efektyvumo jausmas sulaiko nuo tikslo siekimo.

Žmonės, turintys aukšto efektyvumo jausmą palyginant su žmonėmis, kuriems būdingas mažas šio jausmo intensyvumas, geriau įveikė destruktivų baimės poveikį.

Žmonės, turintys ryškų aukšto efektyvumo jausmą, kelia ambicingus tikslus. Jų veiksmai išlieka suderinti su įsitikinimų ir tikslų struktūra. Šiems žmonėms būdingas išvystytas gebėjimas taikyti adaptacinių veiksmų strategijas, be to, jie geriau naudoja neigiamus atsiliepimus.

Ilgalaikis ūkio subjektas gali susidurti su įvairiais sunkumais ar negalavimais, dėl kurių reikia keisti veiklą arba pradėti naują naudojant veiksmingiausius būdus. Stiprus didelio efektyvumo pojūtis tokiais atvejais padeda sėkmingai susitvarkyti su situacija.

NEET jaunuoliams turėtų būti padedama ugdyti tvirtą aukšto efektyvumo jausmą šiais būdais:

- parenkant diagnostikos užduotis,
- padidinant jų sudėtingumą,
- teikiant paramą jų veiklos metu,
- stiprinant savarankiškumo jausmą suteikiant klientams pasirinkimo galimybę,
- teikiant tinkamo grįžtamąjį ryšį apie veiklos rezultatus.

4. Grįžtamasis ryšys suteikia daug svarbių prielaidų apie pažangą siekiant tikslo ir galimybę pritaikyti veiklą, padidinančią galimybes veiksmų plano įgyvendinimui. Tai tampa būtinu veiksmu veiklos palaikymui, nežiūrint į tai, ar grįžtamąjį ryšį teikia pats asmuo, ar tai yra kitų vertinimas.

Grįžtamojo ryšio apie pažangą trūkumas arba nepakankamas įvertinimas ar galimybės riboti prieigą prie neatlygintinių dovanų sumažinimas taip pat gali sumažinti motyvaciją ir inicijuoti veiksmus, kurie nesuderina su pradiniu tikslu.

5.6.3. Motyvacinis pokalbis ir teigiamų emocijų skatinimas

Motyvacinis pokalbis yra vienas pagrindinių motyvacijos stiprinimo būdų.

Pirmasis pagrindinis motyvacijos tyrimo metodas yra interviu. Tada pagrindinė veikla yra užduoti klausimus apie:

- **patirtis**, susijusias su tikslų įgyvendinimu, pavyzdžiui, dėl profesionalaus darbo veiklos,
- **planus** ateičiai ir vertybes, susijusias su tokių planų įgyvendinimu,
- **motyvus** susijusias su tomis užduotimis, pavyzdžiui, galite paklausti, kodėl asmuo atliko užduotis,
- **ryšius** tarp savo tikslų ir pareigų, atsirandančių dėl skirtingų socialinių vaidmenų,
- šių motyvų **šaltinius**, tai yra, ar jie atsiranda dėl kitų žmonių veiksmų, ar jie kyla iš vidinių poreikių,
- gyvenimo ir profesinės **kliūtis** ir jų įveikimo būdus,
- pasitenkinimo ir malonumo **šaltinius**.

Pokalbio metu siekiama:

- sutelkti visa dėmesį į asmenį,
- orientuotis besikeičiančioje situacijoje,
- bendrauti,
- skatinti vidinę motyvaciją,
- mažinti destruktivius įsitikinimus ir spręsti motyvacinį dvilypumą (konfliktų mažinimas, persekiojimo vengimas).

Specialistas gali pareikšti savo požiūrį, tačiau jis neturėtų vertinti ar teisti to, ką sako ar jaučia klientas.

Susitelkimas į pokyčių procesą prasideda priimant NEET jaunuolį tokį, koks jis yra, kartu ieškant, ką ir kodėl jis nori pakeisti pats. Todėl svarbu apibrėžti, ko NEET nori pasiekti ir kokiomis priemonėmis jis ketina tai padaryti.

Verta tai padaryti, bandant išsiaiškinti neatitikimus tarp esamos NEET jauno žmogaus situacijos ir to, ką ji nori pasiekti, ir parodant asmeninius išteklius, visų pirma, turimus įgūdžius, kurie gali padėti įgyvendinti ketinimus. Tai gali padidinti motyvaciją ir atkurti kliento tikėjimą savimi bei savo sugebėjimais.

Svarbūs tokio bendradarbiavimo aspektai:

1. Bendradarbiavimo atmosferos kūrimas parodant pagarbą ir tinkamą tarpasmeninį bendravimą.
2. NEET asmeninių duomenų rinkimas analizuojant faktus ir motyvus.
3. NEET asmeninės autonomijos palaikymas, siūlant jam pasirinkimą ir pabrėžiant, kad jis pats sprendžia dėl informacijos naudojimo ir pagalbos.

Pagrindiniai motyvacinio pokalbio principai

1. Išreikškite empatiją:

- priėmimas palengvina pokyčius;
- sumanus aktyvus klausymasis yra vienas iš svarbiausių įgūdžių;
- ambivalencija yra normalus reiškinys.

2. Parodykite neatitikimą:

- ne patarėjas, bet klientas turėtų pateikti argumentus pokyčiams;
- motyvacija keistis atsiranda dėl suvokiamo dabartinio neatitikimo;
- elgesys ir svarbūs asmeniniai tikslai ar vertybės.

3. Pasinaudokite pasipriešinimu.

Atsiminkite, kad pasipriešinimas, pasipiktinimas ir dviprasmybė yra natūralūs ir suprantami dalykai. Mes pateikiame naują informaciją ir siūlome iš naujo pažvelgti į problemą: „imkitės to, ko jums reikia, o visa kita palikite“. Pasipriešinimas yra signalas, kad moderatorius turėtų pakeisti

savo požiūrį. Tai yra tarpasmeninis reiškinys ir tai, kaip lyderis reaguoja į pasipriešinimą, lemia, ar jis didės, ar silpnės.

Todėl:

- venkite argumentų pokyčiams;
- nekovokite su pasipriešinimu tiesiogiai;
- naujos nuomonės yra sveikintinos, o ne primestos;
- atsakymus ir sprendimus pirmiausia turėtų pateikti klientas;
- pasipriešinimas yra signalas, reikalaujantis kitokios reakcijos.

4. Palaikykite saviveiksmingumą:

- tikėjimas pokyčių galimybe yra svarbus motyvacijos faktorius;
- už sprendimą keisti ir jo įgyvendinimą atsako pats klientas;
- tikėjimas, kuris lemia kliento galimybę keistis, yra savaime išsipildanti pranašystė.

Kuriama motyvacija keistis - vidinės motyvacijos stiprinimas

Tikslas: išspręsti ambivalentiškumą ir sukurti motyvaciją keistis.

a. Tinkamumas:

Kaip jūs vertinate ... (susirasti darbą) svarbą? Kur galėtum atsidurti skalėje nuo nulio iki dešimties, kur nulis reiškia, kad pokytis yra visiškai nesvarbus, o dešimt – labai svarbus?

b. Pasitikėjimas arba tikėjimas:

Kaip jūs vertinate savo pasitikėjimą / įsitikinimą, kad, jei nusprendėte ... (susirasti darbą), ar tai veiktų? Kur galėtumėte atsidurti toje pačioje skalėje nuo 0-10, kurioje nulis reiškia netikėjimą, o dešimt reiškia tikėjimą.

Klausimai, kurie išprovokuoja teiginį apie pokytį atsižvelgiant į skalę:

Kodėl nusprendei pasirinkti tokį skaičių, o ne nulį? Kas turėtų nutikti, kad galėtum pakeisti skaičių į aukštesnį?

Pastaba: klausimas neturėtų būti: Kodėl nusprendėte rašyti ... , o ne dešimt?

Nes atsakymas į šį klausimą būtų argumentas prieš pokyčius.

Jei NEET jaunuolis rodo mažai noro pasikeisti, kitas būdas paskatinti komentarus apie pokyčius yra paprašyti jo apibūdinti savo didžiausias baimes (arba kitų žmonių baimes), kad jis galėtų įsivaizduoti blogiausias savo elgesio pasekmes:

- Kas labiausiai jus jaudina pradendant dirbti?
- Tarkime, kad vis dar sėdite namie ir neieškote darbo, kokias blogiausias pasekmes galite įsivaizduoti?
- Kaip galvojate, kas gali nutikti, jei visą dieną gulite lovoje, net jei manote, kad tai niekam netrukdo?

Taip pat galite patikrinti, ar jaunuolis įsivaizduoja geriausius rezultatus, kuriuos gali duoti sprendimas pakeisti situaciją:

- Kokius geriausius pokyčių rezultatus galite įsivaizduoti?

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

- Kaip pasikeistų jūsų gyvenimas, jei atliktumėte 100% pakeitimų ir atliktumėte norimus pakeitimus?

Kitas būdas sužinoti teiginį apie pokyčius yra paprašyti NEET atsiminti tuos laikus, kai atsirado problema, ir palyginti juos su esama situacija:

- Ar prisimeni periodą savo gyvenime, kai tau sekėsi gerai? Kas pasikeitė?
- Koks buvo jūsų gyvenimas prieš jums netenkant darbo?
- Papasakokite apie tai, kaip radote šį darbą ir kodėl norėjote jį dirbti?
- Kuo skiriasi šiandieninė Kasia nuo tos, kokia buvote prieš 5 metus?
- Kaip kančia pakeitė jus kaip asmenį ar sustabdė jūsų vystymąsi?

Kitas būdas yra mąstyti į priekį ir paklausti NEET jaunuolių, kaip jų gyvenimas gali atrodyti įvykus norimam pokyčiui:

- Jei nuspręsite keisti situaciją, ko tikėtės ateityje?
- Kaip norėtumėte, kad gyvenimas atrodytų po 10 metų?
- Matau, kad dabar jaučiatės tikrai nusivylę. Kokių pokyčių norėtumėte?

Tokiu atveju galvojimas apie ateitį taip pat gali būti susijęs su tuo, kas nutiks, jei niekas nesikeis:

- Jei nepadarysite jokių pakeitimų, gyvensite taip, kaip dabar (gaudamas išmokas, be pašalpy, be darbo), kaip manote, kaip atrodys jūsų gyvenimas po 10 metų?
- Atsižvelgiant į tai, kas nutiko iki šiol, kaip manote, kaip atrodys jūsų penkerių metų situacija, jei nepadarysite jokių pakeitimų?

Įvadinė pokyčių struktūra

Turimo laiko nustatymas, savo vaidmens ir tikslo paaiškinimas, NEET asmens vaidmens apibūdinimas, būtinų formalumų paminėjimas.

Atviri klausimai:

- Aš suprantu, kad turite tam tikrų problemų / lūkesčių dėl ... Prašau papasakokite apie juos.
- Kaip praeityje įveikėte svarbią kliūtį savo gyvenime?
- Kokios tolimiausios nedarbingumo pasekmės labiausiai jaudina?
- Kokios yra svarbiausios priežastys, kodėl norite susirasti darbą?
- Papasakokite apie savo nedarbo periodą. Kas jums buvo nerealiausia? (vėliau) kokia buvo kita pusė? Kas buvo teigiama jums?

Patvirtinkite:

- Ačiū, kad atėjote laiku.
- Aš vertinu, kad jūs šiandien čia atvykote, tai yra didelis žingsnis į priekį.
- Jūs turite būti nepaprastai stiprus žmogus, nes tokį ilgą laiką susidūrėte su tokiais sunkumais.
- Tai geras pasiūlymas.
- Turiu pasakyti, kad jei būčiau jūsų vietoje, man būtų nepaprastai sunku susidoroti su tokiu dideliu stresu.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- Man susidarė įspūdis, kad esate nepaprastai stipri asmenybė.
- Jums patinka gerai jaustis su kitais, priversti juos juoktis.
- Man malonu šiandien su jumis kalbėtis ir džiaugiuosi, kad sutikau jus.

Patvirtinimai apie pokytį:

- Manau, kad tai gera mintis.
- Aš suprantu, kad jūs dėl to galite jaudintis.
- Manau, kad galiu tai padaryti.
- Geras pastebėjimas.
- Svarbu, kad jus gerbtų.
- Manau, kad esate teisus šiuo atžvilgiu.

5.7. Pameistrystė, darbo paieška ir darbdavių įtraukimas

Remiamo įdarbinimo procese darbo paieška vykdoma 3 etapais, kurie padeda NEET jauniems žmonėms susisiekti su potencialiais darbdaviais. Įgyvendinant SEPAL projektą, atsižvelgiant į pažeidžiamų grupių ypatumus, profesinis mokymas arba pameistrystė buvo įtraukiami kaip tarpinis etapas prieš ieškant darbo.

Jauni suaugusieji yra savo tapatybės ugdymo stadijoje ir jų darbo nuostatos gali būti neaiškios. Be to, net jei darbo pasirinkimai yra aiškūs, jie galėjo praleisti galimybes įgyti įgūdžių, kurie yra privalomi norint atlikti norimą darbą, arba jiems gali trūkti pagrindinių įgūdžių, reikalingų norimoje darbo vietoje (pavyzdžiui, higienos problemos ar blogi socialiniai įgūdžiai). Jie dažnai yra mažai dirbę arba visai nedirbę. Kai kuriems žmonėms tiesioginis perėjimas nuo ilgalaikio nedarbo prie darbo gali būti per staigus, todėl jiems gali prireikti prisitaikymo laikotarpio, kurį gali suteikti esamos socialinės įmonės ar privačios įmonės, turinčios ankstesnės patirties, susijusios su pažeidžiamoms grupėms priklausančio jaunimo įtraukimu į darbą. Tempas yra labia svarbus: per greitas ar per lėtas žingsnis į priekį gali turėti neigiamų padarinių ir dar labiau atgrasyti jaunuolį nuo darbo. Griežtas požiūris, reikalaujantis visų etapų, nepaisant individualių ypatumų ir esamų sugebėjimų, ne tik eikvoja išteklius, bet ir vargu ar bus sėkmingas visiems. Turint kuo įvairesnių profesinių paslaugų ir pasiūlymų, galima kiekvienam asmeniui surasti jam tinkantį darbą.

Profesinės paslaugos turėtų būti lanksčios, kad tiktų asmeniui, o ne atvirkščiai. Profesinė rehabilitacija geriausiai pritaiko pameistrystę ir darbo patirtį atsižvelgiant į pažeidžiamų grupių jaunuolių interesus, pageidavimus, sugebėjimus, simptomus, trūkumus ir atsparumą, atsižvelgiant į galimybes, išteklius ir laisvą darbo vietą vietiniame regione (Lieberman, 2008). Mes negalime visų suguldyti į Prokrusto lovą, mes turėtume pasinaudoti lankstumu, kurį suteikia SEPAL projektas, kad maksimaliai padidintume naudą kiekvienam NEET jaunam žmogui.

5.7.1. Veiksmų plano sudarymas ir atitinkamų paslaugų parinkimas atsižvelgiant į individualius poreikius

Tikslas yra sudaryti suderintą veiksmų planą, kuriame būtų aiškiai apibrėžti ir terminuoti tikslai abiem šalims, o apžvalgos būtų vykdomos nuo pat pradžių. Jei šiame etape buvo nuspręsta

neieškoti darbo būtent šiuo metu, potencialus darbo ieškantis asmuo turėtų būti nukreiptas į alternatyvią tarnybą. Jis turėtų būti tikras, kad, kai jausis pasiruošęs, galės grįžti ieškoti darbo.

Veiksmų planą sudarys šie dalykai:

- Kas bus padaryta?
- Kas atsakingas už veiksmų įgyvendinimą?
- Kada veiksmai bus įgyvendinti?
- Kas užtikrins, kad veiksmas buvo įgyvendintas?

Naudingi patarimai:

- Įsitikinkite, kad darbo ieškantis asmuo suprato jūsų pateiktą informaciją.
- Įsitikinkite, kad supratote informaciją, kurią gavote iš darbo ieškančio asmens.
- Siūlykite tiek rašytinę, tiek žodinę informaciją.
- Naudokite paprastą kalbą.
- Išsiaiškinkite, kokia aplinka geriausiai tinka susitikimui su darbo ieškančiu asmeniu.
- Pagalvokite, kaip ženklai ar simboliai gali paveikti pirmąjį susitikimą su darbo ieškančiu

asmeniu.

- Po susitikimo visada apibendrinkite tai, kas buvo pasakyta ar sutarta. Jei reikia, užsirašykite ir atiduokite darbo ieškančiam asmeniui.

Dalykai, kurių reikia vengti:

- Jei susitikote su darbo ieškančiu asmeniu kartu su suinteresuotomis šalimis, nekalbėkite taip, tarsi ieškančiojo darbo ten nebūtų. Atsiminkite, kad ieškantysis darbo turėtų būti proceso centre.
 - Nekalbėkite su kitomis suinteresuotosiomis šalimis apie darbo ieškantį asmenį jų neįtraukdami. Negalima nekreipti dėmesio į ieškančio asmens norus ir interesus.
 - Venkite savo vertybių ar išankstinių nusistatymų dėl ieškančio asmens norų ir interesų.

5.7.2. Tinkamų mokymo programų nustatymas - pameistrystė ir stažuotės. Pastaba NEET jauniems žmonėms.

Be oficialių vertinimų, savanoriška veikla yra puikus būdas sužinoti apie savo pomėgius ir sugebėjimus prieš einant į apmokamą darbą. Yra daug organizacijų, siūlančių savanorio galimybes ten, kur jums nemokama. Neatsisakykite galimybės įgyti darbo patirties. Net sužinojimas, kad jums nepatinka tam tikras darbo tipas, yra informacija, kuri ateityje nuves jus į teisingą karjeros kelią.

Apmokama arba neapmokama stažuotė yra dar vienas būdas išmokti profesinių įgūdžių ir įgyti vertingos darbo patirties. Jūsų mokykla turėtų padėti jums surasti stažuotės galimybes. Kai kurios stažuotės gali pasiūlyti kolegijos kreditą už jūsų darbą.

Pameistrystė - tai mokymas darbo vietoje, kurio metu darbuotojai išmoksta praktinių ir teorinių aukštos kvalifikacijos profesijos ar verslo aspektų iš šios srities ekspertų. Pameistrystė gali išmokyti įgūdžių versle, kuris labai reikalingas darbo rinkoje. Tai gali padėti jums lengviau susirasti darbą.

5.7.3. Pameistrystė arba profesinis mokymas

Remiantis profesiniu profiliu, kartu su jaunuoliu WISE komanda nusprendžia, ar prieš įdarbinant reikia tęsti tolesnį profesinį mokymą. Vykdamas SEPAL projektą NEET jauni žmonės gali

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



būti įtraukti į 4 mėnesių pameistrystės programą esamose socialinėse įmonėse ar privačiose įmonėse. Idealiu atveju pameistrystės pasiūlymas atitinka individualius pageidavimus ir poreikius, todėl kuo daugiau pasiūlymų, tuo geriau. Vis dėlto, jei jaunas suaugęs asmuo susiduria su per daug „puikių“ galimybių ar variantų, sprendimas bus sunkus ir vėliau gali būti apgailestaujamas, o tai turės neigiamos įtakos darbo motyvacijai. Todėl šiame lygmenyje idėja yra suteikti asmeniui bent 2 pasirinkimo variantus, atsižvelgiant į jo pageidavimus, kurie buvo nustatyti vertinimo etape ir, galbūt, apimančius kitas 2 ar 3 ne jo / jos interesų sritis. Šis požiūris palengvins sprendimų priėmimą ir padidins pasitikėjimą teisingu pasirinkimu. Svarbu turėti ilgą variantų sąrašą, kad būtų galima pritaikyti įvairias NEET preferencijas, tačiau pateikiant pasiūlymą valdomu ir individualizuotu būdu išvengiama didelių sunkumų pasirenkant „tinkamą“ pameistrystės programą.

Profesinio mokymo trukmė turėtų būti kuo trumpesnė, nes ilgesni laikotarpiai sumažina motyvaciją. Daugelis NEET mokinių galėjo turėti blogos patirties su mokyklų sistema, todėl jie nenori įsitraukti į panašų mokymo metodą, kuriame daugiausia dėmesio skiriama teorinių žinių teikimui. Profesinio mokymo teikimas realioje darbo aplinkoje, daugiausia dėmesio skiriant praktinių įgūdžių ir pagrindinių bendrųjų įgūdžių ugdymui, gali būti labai patrauklus ir sustiprinti dalyvavimo motyvaciją. Taip pat stažuotės privačioje įmonėje, perspektyva atviroje darbo rinkoje gali sušvelninti neigiamus lūkesčius dėl mokymo rezultatų (" Aš nieko neišmoksiu, manęs niekas niekad nepriims ") ir bejėgiškumo darbo srityje.

Kai kuriems nedirbantiems ir nesimokantiems jaunuoliams, ypač turintiems neigiamos patirties buvusiose darbo vietose, neturintiems darbo patirties arba turintiems menkus darbo įgūdžius, draugiška, tolerantiška ir įtraukianti socialinių įmonių aplinka gali būti stipri paskata ir geras atspirties taškas. Čia jie gali rasti palaikančių kolegų ir bendraamžių, kurie gali tapti teigiamais pavyzdžiais, kvalifikuotų mentorių, kurie maloniai paruoštų juos atitinkamiems darbo įgūdžiams ir žinioms. Žinoma, kitiems NEET jaunuoliams, jau turintiems įgūdžių ir patirties, pameistrystė gali atrodyti laiko ir išteklių eikvojimas. Todėl šis etapas gali būti praleistas ir turėtų būti teikiamos kitos paslaugos, pavyzdžiui, pagalba ieškant darbo atviroje darbo rinkoje arba mokymas efektyviai atlikti užduotis.

Kai kurios pameistrystės programos gali būti plėtojamos privačiose įmonėse, o subsidijos siūlomos tiek pameistriui, tiek darbdaviui pagal esamas nacionalines programas. Pinigai yra stipri paskata darbui, todėl svarbu patikrinti, ar yra kokių nors fiskalinių galimybių, kurios galėtų paskatinti kurti pameistrystės programas ir rengti mentorius, dirbančius ir privačiose įmonėse. Padidėjęs mokinių skaičius privačioje įmonėje ar organizacijoje gali turėti teigiamą poveikį organizacijos plėtrai.

Pameistrystės programos suteikia jauniems žmonėms galimybę žengti pirmuosius žingsnius verslo pasaulyje ir jos vaidina pagrindinį vaidmenį rengiant aukštos kvalifikacijos darbuotojus. Siūlomos labai struktūrizuotoms mokymo programoms, kurios padeda nekvalifikuotiems asmenims įgyti kompetencijų, reikalingų sėkmingai dirbti pasirinktoje srityje. Praktinis mokymas yra galimybė pritaikyti turimus įgūdžius praktikoje ir padeda NEET mokiniams įgyti daugiau pasitikėjimo savimi ir darbo aplinka.

Pameistrystė yra ne tik kvalifikacijos ir naujų įgūdžių įgijimas. Paprastas darbuotojas dažnai tiesiog moka atlikti savo darbo vaidmenį savo įmonėje, tuo tarpu mokinys

išmoksta atlikti visą šį vaidmenį ir turi būti pasirengęs tai atlikti bet kurioje situacijoje ir bet kurioje organizacijoje. Pameistrystės programos suteikia jaunuoliui galimybę tyrinėti naujus darbo būdus, nustatyti dabartinės organizacinės praktikos tobulinimo būdus. Jie taip pat išmoksta tobulėti per savo karjerą ir prisitaikyti darbo aplinkoje. Dažnai mokinys turės išmokti ir iširti įvairius socialinius įgūdžius, problemų sprendimo įgūdžius ir techninius įgūdžius, kurių trūksta kitiems žmonėms. Jie išmoksta nusistatyti savo ribas ir kaip tapti savarankiškais bei atsakingais. Dar svarbiau, kad jie išmoktų to patys, per savo realią gyvenimo patirtį.

5.7.4. Darbo paieška ir darbdavių įsitraukimas

Nors pateikiami kaip atskiri remiamo įdarbinimo modelio etapai, tarp darbo paieškos ir darbdavių įsitraukimo yra glaudus ryšys ir tam tikru mastu jie kartais net persidengia. Šiame lygmenyje ieškančiojo darbo įgūdžiai ir gebėjimai vertinami atsižvelgiant į jų tinkamumą ir reikalavimus atviroje darbo rinkoje, todėl ieškančiojo darbo poreikiai yra suderinami su darbdavio poreikiais [„Euse toolkit“].

Pagal EUSE priemonių rinkinį, ieškant darbo / įtraukiant darbdavį, be WISE komandos narių ir NEET, gali būti įtrauktos kelios suinteresuotosios šalys ir pagrindiniai veikėjai: darbdaviai, mentoriai, bendradarbiai, paslaugų teikėjai, finansuotojai, šeimos nariai ir socialinis tinklas. „SEPAL Innovation“ knygos VI skyriuje pateikiama išsami metodika, kaip įtraukti suinteresuotuosius subjektus ir kaip sukurti vietos suinteresuotųjų šalių komitetą (VSŠK).

Veiksmai, siejantys darbo ieškančius asmenis su norimu darbu, pateikiami šioje schemoje [„Euse Toolkit“]:



5.7.4.1. Visas procesas prasideda nuo **darbo paieškos**. Ji prasideda nuo atviros darbo rinkos tyrimo, siekiant nustatyti įdarbinimo galimybes, tinkančias individualiems NEET mokiniams. Pagrindinis tinkamumo kriterijus yra tas, kad darbas atitiktų NEET interesus ir jo / jos sugebėjimus. Pagrindinis galimybių kriterijus yra darbdavio poreikiai [WASE Handbook].

Darbo paieškos etapą sudaro keturi pagrindiniai elementai:

- Pradedama nuo įsidarbinimo **galimybių**, pagrįstų atitinkamais įgūdžiais, patirtimi ir nuostatomis, kurios buvo nustatytos vertinimo etape, **tyrimu**, apimančiu baigtą profesinį profilį. Šiame etape nustatomas užimtumo potencialas ir jis yra susijęs su įsidarbinimo galimybėmis, kurias suteikia vietos darbo rinkos ypatumai.

- b. *Socialinis tinklas* - nagrinėjami galimi paramos šaltiniai, galbūt ieškančio darbo asmens pažįstami gali pasiūlyti darbo galimybes ar susisiekti su galimais darbdaviais. Tyrimai parodė, kad socialinė parama vaidina lemiamą vaidmenį išlaikant užimtumą ir pasitenkinimą darbu. Tai, kiek žmonės socialiniame tinkle palaiko užimtumą, buvo siejama su asmens ketinimu užsitikrinti ir išlaikyti užimtumą (Lloyd, 2010). Manoma, kad socialinė parama yra svarbi tiek patvirtinant, kad užimtumas yra svarbus ir vertas pastangų siekimas, tiek suteikiant galimybę suvokti, kad žmonės yra prieinami, kad būtų lengviau įveikti su darbu susijusius iššūkius (Vinokur ir colab, 1993; 2006).
- c. *Darbo rinkos galimybės* - išvardijamos esamos darbo rinkoje galimybės, taip pat turimi ištekliai ir galimybės kurti papildomas galimybes.
- d. Toliau pateikiami galimi darbo ištekliai:
- NEET jaunimo socialinis tinklas;
 - įdarbinimo mugės;
 - agentūros, susijusios su remiamu įdarbinimu (pvz., Darbo tarnyba);
 - žmogiškųjų išteklių atstovai;
 - žiniasklaidos darbo skelbimai ir susijusios duomenų bazės;
- Taip pat rekomenduojama ne tik išvardyti darbo rinkos galimybes, bet ir aptarti turimus išteklius (įskaitant viešąjį transportą) tame regione.
- e. *Planuodami ateitį* NEET jaunuoliai ir WISE komanda turėtų sutarti dėl plano su kuriais darbdaviais ir kaip su jais bus kontaktuojama, o taip pat šis planas turi numatyti, kad būtų pasirinktos tinkamiausios darbo paieškos strategijos.

Patarimai kaip rašyti CV

CV tikslas - priversti darbdavį norėti susitikti su darbo ieškančiu asmeniu ir aptarti jo tinkamumą tapti darbuotoju. CV turėtų būti pateiktas aiškiai ir tinkamai; jis turėtų būti tvarkingai parašytas ir ne ilgesnis kaip 2 puslapiai. Jame turėtų būti informacija apie šias sritis:

Asmeniniai duomenys

- Darbo istorija,
- Mokymas ir įgytos kvalifikacijos,
- Pagrindiniai įgūdžiai,
- Pomėgiai ir interesai,
- rekomendacijos davėjai.

Tiek darbo istorija, tiek mokymai turėtų būti išvardyti atvirkštine chronologine tvarka, o skiltis su svarbiausia informacija darbo ieškančiajam turėtų būti pateikta kaip "Asmeniniai duomenys", nesvarbu, ar tai būtų darbo istorija, ar informacija apie mokymus ir įgytą kvalifikaciją.

Gali būti naudinga pritaikyti CV tam, kad atitiktų konkrečią darbo vietą, todėl turėtų būti svarstomas klausimas dėl negalios atskleidimo darbdaviui. Norint pateikti profesinį įvaizdį, CV reikėtų vengti:

- Įvairių triukų,
- Nereikalingų asmeninių duomenų,

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- Neigiamos informacijos,
- Nesvarbių duomenų,
- Datų spragų,
- Neteisingos informacijos.

Pastaba NEET jaunuoliams

Ieškant darbo svarbu suprasti savo stipriąsias puses ir interesus. Mes visi tikimės rasti darbą, kurį mokame atlikti ir kuriame tikrai galime džiaugtis dirbdami ilgą laiką - savo svajonių darbą. Tačiau svarbu būti realistu. Kartais turime suprasti, kad tai, kas mums gerai, ne visada yra tai, už ką mokamas atlyginimas, arba gali būti, kad nėra tokio darbo, kuris atitiktų mūsų svarbiausius interesus. Viskas gerai! Tinkamas požiūris yra išvardyti savo stipriąsias puses ir interesus, tada ieškoti darbo rinkos, kad sužinotumėte, kokias pozicijas galima rasti ir kurios labiausiai atitinka tuos idealus.

5.7.4.2 Kitas logiškas žingsnis - **kreipimasis į darbdavius**. Tai prasideda nuo konkrečios informacijos apie įmones, jų veiklos pobūdį, politiką ir darbo aplinką, rinkimo. Kreipimosi strategija turėtų būti iš anksto aptarta su darbo ieškančiu asmeniu. Yra keli būdai susisiekti su darbdaviais: telefonu, elektroniniu paštu, per kitą įmonės darbuotoją, apsilankymus įmonėje arba pristatant SEPAL tam tikroje organizacijoje ar firmoje ar regioniniame VSŠK renginyje. Reikėtų apsvarstyti daugiau formalių darbo paieškos būdų. Jei NEET mokiniai turi reikiamų gebėjimų, jie turėtų būti skatinami ir įgalinami tiesiogiai kreiptis į darbdavius.

Darbdaviai, kurie turi mažai patirties arba neturi jokios patirties įdarbindami pažeidžiamai grupei priklausantį jaunuolį, gali dvejoti, tačiau daugeliu atvejų šis dvejonų pagrindas yra žinių trūkumas arba nuogąstavimai, kaip elgtis įdarbinant tokius asmenis. Pirmiausia reikėtų sutelkti dėmesį į tai, ko reikalauja darbdavys, atsižvelgiant į atliktiną darbą. Kai pasidaro aišku, kad darbą gali atlikti negalia turintis asmuo ar asmuo, priklausantis pažeidžiamai grupei, galima tartis dėl susitikimo su darbdaviu. Jo metu gali būti susitarta dėl darbuotojui ir darbdaviui teiktinos paramos pobūdžio ir dydžio.

Žemiau esančioje lentelėje galite rasti keletą pavyzdžių, kurie padeda išsiaiškinti darbdavių ypatybes ir poreikius [šaltinis IPS įrankių rinkinys 2017], o taip pat keletą netinkamų klausimų pavyzdžių. Šiuo metu svarbu išklausti ir pabandyti suprasti darbo vietą iš darbdavio perspektyvos. Teisingas požiūris yra smalsumas, išreiškiamas per aiškų susidomėjimą.

Nepamirškite užduoti atvirų klausimų, aktyviai klausykite ir neutraliai reaguokite į kalbėtojų pasakytas mintis. Jei daugiausiai kalba darbdavys, tada jūs žinote, kad pokalbis vyksta tinkamu būdu.

<p>Klausimai apie verslą:</p>	<p>Kodėl jūs norėtumėte dirbti ____ (įvardinkite verslo pavadinimą)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kokie yra jūsų tikslai (verslui ar padaliniui)?
--------------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Kokia jūsų įmonės vizija per ateinančius metus? • Kuo jūsų įmonė skiriasi nuo kitų įmonių? • Kuo jūs didžiuojatės kaip ___ vadovas? • Ar yra metų laikas, kai jūsų verslas yra judriausias?
Klausimai apie tinkamus darbui kandidatus:	<p>Kokio tipo žmogus čia dirbs sėkmingiausiai?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kokių savybių ieškote, kai apklausiate kandidatus į darbą? • kas kelia rūpesčių samdant darbuotojus? • Apibūdinkite žmogaus, kuris norėtų čia dirbti, savybes.
Klausimai apie darbo poziciją:	<p>Apibūdinkite savo darbo jėgą.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matau, kad turite ___ pozicijas. Kokių dar turite pozicijų, apie kurias aš galbūt nežinau? • Kokia yra tipiška _____ (pareigybės pavadinimas) darbo diena? • Kokie yra kai kurie iššūkiai, su kuriais susidūrė žmonės eidami šias pareigas? • Ar kai kuriose pozicijose darbuotojai keičiasi dažniau nei kitose?
Klausimai apie įdarbinimo procesą:	<ul style="list-style-type: none"> • Koks yra jūsų įdarbinimo procesas? • Taigi, žmonės turėtų pradėti užpildydami internetinį prašymą priimti į darbą. Bet jūs minėjote, kad jums reikalingi žmonės, kurie yra savarankiški startuoliai ir yra lengvai bendraujantys. Jei turėtumėte draugą, kuris atitiko šį aprašymą, kaip patartumėte savo draugui kreiptis dėl darbo čia? • Kaip praeityje radote gerų kandidatų į darbą?
Netikę klausimai:	<ul style="list-style-type: none"> • Ar jūs samdote darbuotojus? • Ar numatote ateityje turėti laisvų darbo vietų? • Ar būna prastovų? • Ką jūs čia darote? • Ar samdote žmones, turinčius kriminalinę istoriją? • Ar samdote žmones, turinčius narkotikų vartojimo sutrikimų? • Ką jūs čia darote? (Sužinokite tai apie įmonę prieš susitikimą.)

Įprastos 5 klaidos, kurių reikia vengti kreipiantis į darbdavius (pritaikytos iš IPS priemonių rinkinio, 2017):

- *Klausimas apie laisvas darbo vietas:* prieš pradėdami klausti apie darbo vietas ar kalbėti apie darbo ieškančius asmenis, sužinokite apie darbdavio verslo poreikius ir užmegzkite santykius.
- *Darbdavio pertraukinėjimas:* Viskas, apie ką darbdavys kalba, yra tai, kas, jo manymu, yra svarbu, todėl klausykite iki galo su susidomėjimu ir atidžiai. Likite susidomėję!
- *Klausinama, ar darbdavys gali samdyti žmones, turinčius kriminalinę istoriją, psichinę negalią ir panašiai.* Jei to paklausite, darbdaviai gali manyti, kad visi, su kuriais dirbate, turi kriminalinę istoriją ar psichinę negalią. Net jei dirbate tik su tokiais broučius turinčiais jaunuoliais, tai nėra pirmoji informacija, kurią norite, kad darbdaviai žinotų apie jūsų atstovaujamus žmones.
- *Ilgai kalbėti apie savo programą.* Nors informacijos apie SEPAL sklaida yra svarbi, tikslas yra, kad darbdaviai atliktų didžiąją dalį kalbėjimo. Atsakykite į klausimus apie SEPAL, jei jų bus paprašyta, ir tada grįžkite prie informacijos apie darbdavį.
- *Nepasiruošti susitikimui:* parodykite, kad norite kurti santykius. Iš anksto sužinokite apie pagrindines bendrovės gaminamas prekes ar paslaugas. Be to, galite susižinoti apie bendrovės misiją ir ją apsvarstyti. Atsineškite vizitinę kortelę, programos brošiūrą ir susitikimo darbotvarkę. Dėvėkite kasdienius ar geresnius dalykus - nereikia džinsų, marškinėlių su logotipais ar sportinių batelių. Venkite žargono ir nepamirškite naudoti dalykinės kalbos.

5.7.4.3. Darbo analizė

Kai nustatomas tinkamas darbas, reikia atlikti darbo analizę, kad būtų nustatyti reikalingi įgūdžiai ir užduotys. Darbas yra padalijamas į mažesnius komponentus ir konkrečias užduotis ar elementus. WISE darbo tarpininkas atidžiai išnagrinėja įvairias užduotis, kad nustatytų tas, kurias NEET žmogus gali atlikti, ir tas, kurioms reikalingas tolesnis mokymas ar palaikymas.

Darbo analizė taip pat turėtų apimti:

- Darbo pareigas,
- Pagrindinius darbo broučius – fizinius, pažintinius, emocinius, aplinkos, ir kt.,
- Reikalaujamus produktyvumo ir kokybės standartus,
- Galimą atlyginimą,
- Darbo grafiką,
- Darbo prieinamumą ir transporto klausimus,
- Sveikatos ir darbo saugos aspektus,

- Įmonės kultūrą ir darbo vietos aplinką,
- Socialinius darbo vietos aspektus ir darbo vietos atmosferą,
- Galimybes teikti paramą darbe,
- Natūralios paramos organizavimo galimybes.

Informacija kaupiama stebint tiesiogiai arba kalbantis su asmenimis, kurie yra susipažinę su atliktinu darbu. WISE darbo tarpininkas taip pat galėtų praleisti tam tikrą laiką darbo vietoje ir atlikti darbo užduotis, kad gautų informatyvios informacijos.

5.7.4.4. Darbo priderinimas

Darbo analizės ataskaita lyginama su profesiniu profiliu, kad NEET žmogus būtų suderintas su darbu. Sėkmingas darbo suderinimas yra tada, kai tenkinami tiek ieškančiojo darbo, tiek darbdavio poreikiai [EUSE Toolkit, 2010]. Darbo derinimas yra dinamiškas ir nuolatinis procesas, kuris gali vykti prieš įsidarbinant ir po jo. Po to daugiausia dėmesio skiriama skirtingų darbo aprašymo dalių sujungimui, kad atitiktų dabartinius NEET asmens įgūdžius.

Norint nustatyti, ar ieškančiojo darbo santykis su realiu darbu yra gerai suderintas, gali būti svarstomi šie klausimai [pritaikyti iš EUSE priemonių rinkinio]:

- Ar darbo ieškantis asmuo gali tą darbą atlikti, ar reikia koreguoti ar organizuoti mokymą?
- Ar darbas atspindi ieškančiojo darbo siekius?
- Kokių pagalbinių technologijų ir (arba) prietaikymų reikia ir ar jas galima organizuoti / finansuoti?
- Ar ieškantis darbo asmuo gali laikytis tokio darbo grafiko?
- Ar darbo ieškantis asmuo „tinka“ darbo vietoje?
- Ar darbo ieškantis asmuo priima galimas pasekmes savo socialinei gerovei? (pašalpos mokėjimas ar pensija?)
- Kokia numatoma darbo ateitis, ar ji laikina, ar ilgalaikė, ar nuolatinė?
- Ar darbo ieškantis asmuo gali patenkinti darbdavio lūkesčius ir ar tam reikia praktikos laikotarpio?
- Kokią paramą, jei reikia, gali gauti darbo ieškantysis ir darbdavys?
- Ar reikia atkreipti dėmesį į transportą ir prieinamumą?

5.7.4.5. Užtikrinkite darbą

Svarbu sudaryti konkretų susitarimą tarp darbdavio ir darbuotojo, kad būtų užtikrinta darbo vieta. Ši sutartis taip pat apima paramą, kokios reikia iš WISE darbo tarpininko. Svarbu išaiškinti visų trijų suinteresuotų šalių - NEET, darbdavio, darbo tarpininko - atsakomybę ir užduotis.

Į sutartį reikėtų įtraukti:

- Darbo grafiką ir užmokestį,
- Paramos teikimą ir kas ją teiks,

- Kokio produktyvumo tikimasi,
- Kokios kokybės tikimasi,
- Darbdavio, bendradarbio (-ių), ieškančio darbo ir WISE darbo tarpininko atsakomybės už paramos reikalavimus.

Be to, šalys galėtų susitarti dėl peržiūros procedūros, kad išlaikytų sėkmingą darbo atitiktį. Susitarimo sąlygas galima įtraukti į darbo sutartį arba į neoficialią sutarties formą, kurią pasirašo visos šalys.

5.7.5. Pasirengimas pokalbiui dėl darbo

Kai kuriais remiamo įdarbinimo atvejais klientas norės pats dalyvauti pokalbyje. Kitose situacijose klientas gali norėti, kad dalyvautų įdarbinimo specialistas. Bet kuriuo atveju apklausa turėtų būti laikoma galimybe darbdaviui nuspręsti, ar jis nori pasamdyti apklausiamąjį; ir galimybė pašnekovui nustatyti „Ar aš noriu čia dirbti?“. Kandidatai gali reikalauti pasirengimo pokalbiui. Klientas ir įdarbinimo specialistas turės peržiūrėti ir nustatyti: 1) pokalbio tikslą; 2) kas dalyvaus; 3) Kaip jie pateks į pokalbį ir iš jo; 4) ką darbdavys norės žinoti; 5) kaip pateikti kliento patirtį ir kvalifikaciją; 6) ko pareiškėjas norės paklausti; ir 7) Kaip elgtis dalykiškai.

Tai bus galimybė darbdaviui ir ieškančiajam darbo atsakyti į kelis svarbius klausimus.

DARBDAVIO POKALBIO KLAUSIMAI:

- Kodėl pareiškėjas nori čia dirbti?
- Kuo pareiškėjas gali būti naudingas mūsų verslui?
- Koks asmuo yra pareiškėjas?
- Kodėl aš turėčiau samdyti šį asmenį?

Be to, darbo ieškantis asmuo turi priimti šią situaciją kaip galimybę susidaryti geresnį vaizdą apie esamą darbo vietą. Darbo ieškantis asmuo norės gauti atsakymus į žemiau pateiktoje lentelėje pateiktus klausimus.

DARBO IEŠKANČIOJO POKALBIO KLAUSIMAI:

- Ar aš noriu dirbti šitam darbdaviui?
- Ar man patinka darbo aplinka?
- Kaip darbdavys elgiasi su darbuotojais?
- Ar šis darbas pasiūlys atlyginimą ir privilegijas, atitinkančias mano poreikius?

Planavimas - apsvarstykite bet kokią veiklą ar pareigas, kurias galima laikyti bendraisiais įgūdžiais. Susipažinkite su įmonės aplinka, kultūra ir su ja susijusiomis paslaugomis ar produktais. Suplanuokite, kaip darbo ieškantis asmuo pateks į pokalbio vietą, ir numatykite atvykti maždaug 10–15 minučių prieš pokalbį.

Pasiruoškite pokalbiui. Visada bus keletas diskusijų sričių, kurias darbo ieškantis asmuo gali paminėti; todėl paruoškite ieškantįjį darbo ir įsitinkinkite, kad šie teigiami aspektai bus paminėti pokalbio metu, nes jie suteiks darbo ieškančiam asmeniui gerą galimybę parodyti savo sugebėjimą ar norą atlikti darbą - parenkite skirtingas strategijas, kaip užtikrinti, kad paminėtumėte visus tuos dalykus.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



Prisistatymas dieną bus daug lengvesnis, jei darbo ieškantis asmuo bus jį suplanavęs ir jam pasiruošęs. Pirmieji išpūdžiai reiškia labai daug, todėl užtikrinkite, kad ieškantis darbo asmuo apsirengtų tinkamai, būtų tvarkingas, švarus ir tinkamai susišukavęs. Atsiminkite, kad visi, kurie susidurs su darbo ieškančiu žmogumi – registраторius, sekretorius, administracijos darbuotojas – gali daryti poveikį pasirinkimo procesui. Skatinkite ieškantįjį darbo vietos asmenį šypsotis, pozityviai laikytis ir elgtis. Palaikykite akių kontaktą ir aiškiai atsakykite į klausimus, išlikdami pozityvūs, draugiški ir entuziastingi.

5.8. Dėl darbo paramos

* teorinė dalis parengta remiantis šaltiniais: *Europos Sąjungos remiamo įdarbinimo priemonių rinkinys 2010; Europos remiamo įdarbinimo sąjunga. Priemonių rinkinys, Lenkijos neįgaliųjų forumas, 2013.*

Norint gauti ir išlaikyti apmokamą darbą atviroje darbo rinkoje, labai svarbu, kad daugelis žmonių su negalia ir kitose nepalankiose padėtyse esančios grupės gautų tinkamą paramą darbe ir nedirbant.

Veiksminga parama darbui yra pagrindinis remiamo įdarbinimo elementas, dėl kurio jis skiriasi nuo tradicinių įdarbinimo paslaugų. Tyrimai parodė, kad darbas pagal remiamo įdarbinimo programą žmonėms su negalia yra stabilesnis nei darbas už tokios sistemos ribų.

Darbo vietos parama apima: gauti naują darbą ir kurį laiką jį išlaikyti.

Norėdami nustatyti tinkamą paramos tipą ir apimtį, priežiūros specialistas turėtų pasitarti su darbuotoju, darbdaviu, bendradarbiais ir darbuotojo aplinkos pasirinktais asmenimis. Konsultacijos turėtų būti organizuojamos reguliariai.

Svarbu, kad WISE atstovo vaidmuo būtų aiškus ir skaidrus visiems proceso dalyviams.

Darbo parama ir WISE atstovas

WISE atstovas turėtų teikti paramą darbo vietoje tik tada, kai natūralios paramos nepakanka atsižvelgiant į darbuotojo poreikius.

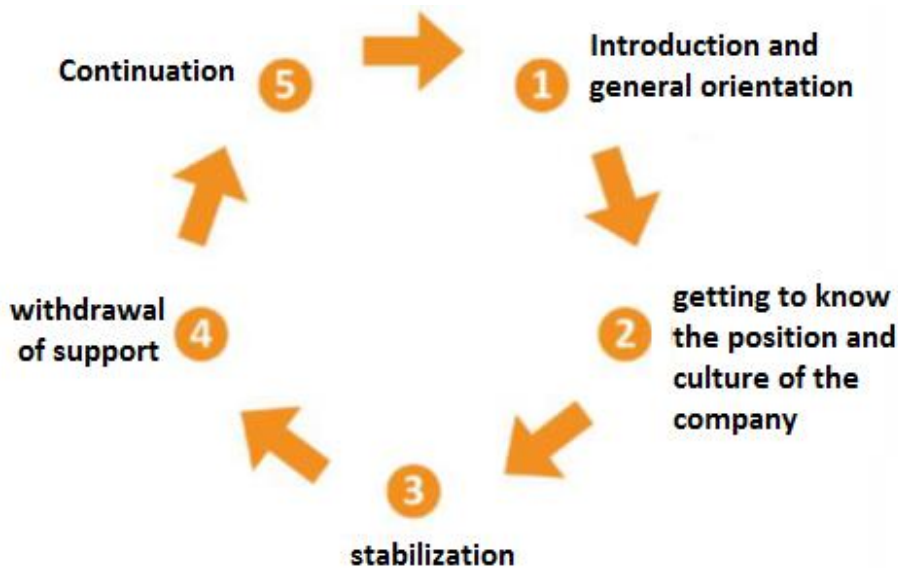
Efektyviai dirbantis WISE atstovas orientuosis į įmonės reikalavimus ir teiks patarimus dėl patobulinimų ir pokyčių, kurie įgalins sėkmingą neįgalių ir atskirtų žmonių įdarbinimą.

Be tiesioginės paramos teikimo, WISE atstovas turėtų padėti ir to asmens bendradarbiams bei prižiūrėtojams, padėdamas rengti naujo darbuotojo mokymus ir pritaikyti įmonėje galiojančias procedūras žmonių su negalia poreikiams.

Paramos procesas

Šis modelis nurodo veiksmus, kurių reikia imtis teikiant paramą neįgaliam ar atstumtam asmeniui.

Kur, kada ir kas teikia paramą, priklauso nuo darbuotojo poreikių ir darbdavio sugebėjimų. Paramos trukmė ir apimtis priklauso nuo darbuotojo, bendradarbių, darbdavio ir jų poreikių.



European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013

1. Įžanga ir bendra orientacija

Įžangos ir bendros orientacijos etapas prasideda, kai darbuotojas užima darbo vietą. Šio etapo tikslas yra supažindinti darbuotoją su darbo kolegomis ir prižiūrėtojais. Darbuotojas sužino savo pareigas ir svarbiausius įmonės veiklos aspektus. Šio etapo pabaigoje turėtų būti parengtas individualus veiksmų planas.

Nuo pat šio etapo pradžios WISE atstovas turėtų skatinti natūralią paramą. Pavyzdžiui, jis gali paprašyti kolegų pabūti neįgalaus asmens globėju (mentoriumi), o tai palengvins naujo darbuotojo integraciją į likusį personalą. Mentorius turėtų tai daryti savanoriškai, taip pat jis turi turėti atitinkamų socialinių ir profesinių įgūdžių.

Jei asmeniniame darbuotojo gyvenime kyla problemų (pavyzdžiui, susijusių su būstu, finansinėmis, šeimos ar sveikatos problemomis), WISE atstovas turėtų pasiūlyti kreiptis į specialistus, kad gautų pagalbą jas išsprendžiant.

Individualaus veiksmų plano sudarymas

Individualus veiksmų planas turėtų būti parengtas tada, kai darbuotojas susipažins su savo pareigomis, o darbdavys nustatys, kokia parama paprastai siūloma.

WISE atstovas kartu su darbuotoju turėtų atidžiai ir nuodugniai išanalizuoti, kiek jam reikės paramos, be įmonės siūlomo standarto.

Tada WISE atstovas ir darbuotojas surengia susitikimą su darbdaviu, kurio metu paaiškina, kas ir kaip turėtų suteikti papildomą paramą darbo vietoje, ir tada sudaro individualų veiksmų planą.

Plane, be kitų dalykų, nurodomi už šią sritį atsakingi žmonės ir nustatomas tvarkaraštis. Planui turi pritarti visos susijusios šalys. Jis turėtų būti reguliariai tikrinamas ir atnaujinamas, kad atitiktų dabartines galimybes ir darbuotojo poreikius.

WISE atstovas turėtų užfiksuoti visų šalių vaidmenis ir užduotis ir visus apie tai informuoti.

2. Susipažinimas su įmonės padėtimi ir kultūra

Šis etapas apima susipažinimą su užduotimis, profesinių ryšių su kolegomis užmezgimą ir įmonės kultūros platesnį supratimą.

Etapo tikslas yra užtikrinti, kad darbuotojas atliktų užduotis pagal įmonės standartus ir jų įgūdžius.

WISE atstovas gali inicijuoti procesą nustatydamas, kuris asmuo yra tinkamiausias duoti nurodymus ir mokyti darbuotoją konkrečios užduoties srityje. Kai kuriais atvejais globėjas dirba kartu su asmeniu darbo vietoje, o kitose situacijose globėjas / kolega ar kitas asmuo padeda darbuotojui priprasti prie jo vaidmens.

Šie klausimai vaidina pagrindinį vaidmenį analizuojant konkrečią užduotį:

- Kokius žingsnius turi užduotis?
- Kokia yra tų žingsnių tvarka?
- Kokia yra užduotis?
- Kur yra susilietimo taškai su kitu darbuotojų užduotimis?

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- Koks yra užduoties atlikimo terminas?
- Kokios medžiagos reikalingos užduočiai įvykdyti?
- Ar įmonei gali būti pateiktos gairės dėl pagrindinio metodo, kaip įgyvendinti šią užduotį?
- Kokios galimos problemos?
- Kaip sužinosiu, kad užduotis buvo sėkmingai įvykdyta?

WISE atstovas turėtų stengtis ieškoti sprendimų, kurie geriausiai pritaikytų darbo vietą darbuotojo poreikiams.

Mokymo metu atliekant naujas užduotis turėtų būti kiek įmanoma naudojamosi standartinėmis įmonės procedūromis ir jos būtų pritaikytos darbuotojo poreikiams. WISE atstovas, kiek įmanoma, padeda bendradarbiams mokant asmenį ir jam padedant.

WISE atstovas koordinuoja procesą, remdamasis individualaus plano veiksmis, organizuoja visų susijusių šalių susitikimus ir įsitikina, kad darbuotojas gauna reikiamą paramą.

Taip pat svarbu palaikyti naujo darbuotojo integracijos procesą. Tai turėtų būti daroma subtiliai ir atsižvelgiant į darbuotojo bei įmonės kultūrą. Pagrindinis vaidmuo gali tekti mentoriui. Jei įmanoma, naujas darbuotojas turėtų mokytis ir mokytis elgesio ir socialinių įgūdžių, kurių žinios yra būtinos darbo vietoje.

Labai svarbu pareigas pritaikyti prie darbuotojo galimybių ir poreikių. Tai veiksmingai galima padaryti, jei įmonėje yra WISE atstovas, suteikiant jam galimybę glaudžiai bendradarbiauti su mentoriumi, darbuotoju ir likusiais darbuotojais.

Strategijos pritaikyti pareigas darbuotojui:

- **Darbo koregavimas;**
- **Darbo sumažinimas;**
- **Darbo padidinimas.**

Darbo koregavimas grindžiama tuo, kad naujo darbuotojo užduotys parenkamos iš užduočių, priklausančių įvairioms įmonės pareigoms, paletės. Tokiu būdu atsiranda nauja pareigybė, atitinkanti darbuotojo įgūdžius. Kiti įmonės darbuotojai įgyja daugiau laiko kitoms užduotims, kurioms jie turi atitinkamą kvalifikaciją ar yra tinkamesni.

Darbo sumažinimas apima tam tikrų pareigų, priklausančių tam tikrai pareigai, pripažinimą, kad darbuotojui jos yra per sunkios dėl jo negalios (pavyzdžiui, skaitymas, sunkių daiktų nešimas). Vietoj jų darbuotojas gauna papildomų savo kolegų užduočių.

Darbo vietos praturtinimas yra naujų užduočių įtraukimas į atsakomybės sritis tam tikroje pozicijoje atsižvelgiant į darbuotojo įgūdžius arba įgalinant integraciją (pavyzdžiui, jei aptariamoms pareigoms turi ribotus ryšius su likusiais darbuotojais, pareiga išnešioti paštą yra pridedama, o tai prisideda prie dažnesnio bendravimo su kitais darbuotojais).

Jei nepavyksta priderinti darbą tam tikram asmeniui, vietoje to bus galima įvesti nedidelius pakeitimus. WISE atstovas, pasitaręs su darbuotoju, turėtų pabandyti pakeisti pareigas ar perkelti darbuotoją į kitą skyrių arba galiausiai surasti jam naują vietą. WISE atstovo vaidmuo taip pat apima tarpininkavimą tarp darbuotojo, darbdavio ir likusio personalo.

Įvairios paramos formos

Parama darbo vietoje ir už jos ribų gali būti įvairių formų. Profesionalaus globėjo pareigos apima užtikrinimą, kad siūloma paramos rūšis atitiktų darbuotojo poreikius ir būtų priimtina darbdaviui.



European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013

Konsultacijos - naudojamos teikiant paramą darbuotojui ir darbdaviui. Dalijimasis žiniomis ir informacija gali padėti priimti pagrįstus sprendimus dėl konkrečios veiklos.

Konsultavimas - kaip paramos forma dažnai teikiama žmonėms, turintiems emocinių sutrikimų ar psichinės sveikatos problemų. Konsultavimo procese WISE atstovas palaiko asmenį sutelkdamas dėmesį į sėkmes ir nesėkmes ir traktuodamas nesėkmes kaip galimybę išmokti naujų dalykų.

Patarimai - daugiausia apie tai, kur galima gauti papildomos informacijos, tokios kaip prieiga prie ekspertų pavardžių, adresų ir telefonų, taip pat kartais patarimai, kaip užmegzti pirmąjį kontaktą.

Naujų įgūdžių mokymas darbuotojui gali būti įvairių formų, atsižvelgiant į poreikius.

Mokymai - tai kartojimas veiksmų, kurie yra būtini norint patobulinti tam tikrus įgūdžius. Jie gali būti reikalingi pagerinti atliktų užduočių kokybę arba padidinti darbo tempą.

Pagalba darbo vietoje - pavyzdžiui, pagalba skaitant, keliaujant (akliems žmonėms), gestų kalbos vertėjo teikimas susitikimuose (kurtiems žmonėms) arba asmeninis padėjėjas (žmonėms su stipria fizine / intelekto negalia).

Tobulinimas ir pertvarkymas yra būtini, kad kandidatas galėtų pasiekti gerų rezultatų darbe.

WISE atstovas turėtų sugebėti nustatyti tinkamas priemones, pagalbines technologijas, pagalbines priemones ir patobulimus neįgaliesiems.

Kai kuriems patobulinimams gali prireikti specializuotos techninės įrangos, pvz. žmonėms, turintiems klausos ar regos problemų.

Galimi patobulinimai:

- pagalba organizuojant (simboliai, fotografijos, spalvos vietoje raidžių),
- pagalba susiorientuoti (diagramos, planai, užduočių kortelės, darbų sąrašai),
- techninės priemonės (skaičiuoklė, kalbantis laikrodis, diktofonas ir kt.),
- pagalba atsiminti,
- įsivertinimo priemonės (savikontrolės priemonė, kontrolinis sąrašas, kompetencijų lentelė, darbo žurnalas),
- pavestų pareigų pakeitimas (ypač žmonėms su fizine / intelekto negalia).

Galima, pavyzdžiui, pakeisti metodą, t. y. įvesti skirtingą užduočių seką arba pridėti naujų etapų arba naudoti specializuotus įrankius ir įrenginius).

3. Stabilizavimas

Šis etapas prasideda, kai darbuotojas išmoksta teisingai atlikti visas užduotis. Tikslas - toliau tobulinti darbuotojo įgūdžius ir jo ryšį su darbo kolegomis.

Reikėtų organizuoti reguliarius susitikimus ar pokalbius su darbuotoju ir darbdaviu, kurių metu būtų galima įvertinti esamus rezultatus ir išsikelti naujus tikslus. Profesionalaus globėjo užduotis yra nuolat tikrinti veiksmų planą.

Šiame etape gali būti naudinga įvertinti WISE atstovo darbą.

Šiuo tikslu galite užduoti šiuos klausimus:

- Ar paramos strategijos buvo naudingos darbuotojui ir visai komandai?
- Ar buvo pasiekti paramos tikslai?
- Ką reikėtų keisti?
- Kokios paramos dar reikia?

4. Paramos panaikinimas

Šio etapo tikslas - sumažinti paramos darbe mastą. Patirtis rodo, kad neįgalių darbuotojų ir darbo vietoje atskirtų žmonių paramos poreikiai labai skiriasi. Tai galima padaryti skatinant savarankiškumą ir bendradarbių, pavyzdžiui, mentorių, dalyvavimą. Geriausias palaikymo tipas yra nematomas palaikymas – WISE atstovas turėtų būti prieinamas, bet nebūtinai visa laiką būti šalia. Darbuotojas turi turėti galimybę tobulėti ir būti vertinamas už savo įgūdžius nuo pat pradžių.

Pasibaigus šiam etapui, darbuotojas, darbdavys ir WISE atstovas susitaria dėl ateityje reikalingos paramos formos ir apimties bei veiksmų, kurių reikia imtis iškilus problemoms ar krizinei situacijai.

5. Tęstinumas

Šiame etape globėjas turėtų būti prieinamas, kai reikia konsultacijos.

Taip pat svarbu, kad jis palaikytų ryšį su darbuotoju ir darbdaviu dėl anksčiau sutartų klausimų. Dėl šios priežasties bus galima nustatyti galimas problemas ir pokyčius, kol jie nepavirto krizine situacija. Net jei nebėra galimybės dirbti toje darbo vietoje, galimybė greitai susiekti su priežiūros specialistu leis jums nedelsiant pradėti ieškoti naujo darbo.

Patarimai WISE atstovui, susiję su pagalba darbo vietoje ir ne darbo vietoje:

- Įsitikinkite, kad visi (taip pat ir jūs patys) gerai supranta savo vaidmenį.
- Įsitikinkite, kad darbdavys ir darbuotojas žino, kaip, kada ir kur su jumis susisiekti.
- Būkite atsargūs teikdami patarimus - užduokite klausimus ir leiskite darbdaviui pirmiausia į jį atsakyti pačiam.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



- Gerbkite darbdavio darbo vietą ir nesilankykite iš anksto nepranešęs.
- Parodykite susidomėjimą darbo vieta ir joje dirbančiais žmonėmis.
- Parama darbo ir nedarbo vietoje nėra terapija. Įsitikinkite, kad kažkas kitas teikia asmeniui paramą kitais gyvenimo aspektais.

Ko reikia vengti:

- Primesti savo vertybes tam asmeniui.
- Atleisti žmogų nuo to, ką jis gali pats padaryti.
- Lankyti darbuotojus be akivaizdaus poreikio. Įsitikinkite, kad parama yra tinkama ir pritaikyta darbuotojo ir darbdavio poreikiams.

5.9. Parama ne darbo vietoje. Bendrųjų įgūdžių lavinimas.

- Kas yra bendrieji įgūdžiai?

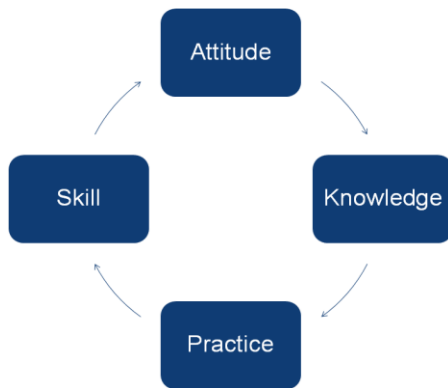
Žmonių įgūdžių, socialinių įgūdžių, bendravimo įgūdžių, charakterio ar asmenybės bruožų, požiūrio, socialinio intelekto ir emocinio intelekto koeficientų derinys, įgalinantis žmones gerai jaustis savo aplinkoje, gerai dirbti su kitais, gerai atlikti savo darbą ir pasiekti savo tikslus pasitelkiant ir specialiuosius įgūdžius. Bendrieji įgūdžiai įgaunami per praktiką ir patirtį.

Skirtumas tarp bendrųjų ir specialiųjų įgūdžių yra tas, kad pastaruosius galima lengvai apibrėžti ir išmatuoti, o pirmuosius - sunkiau išmatuoti, nes taisyklės keičiasi priklausomai nuo to, kur esate ir su kokiais žmonėmis esate.

Harvardo universiteto ir Carnegie fondo atliktas tyrimas teigia, kad 85% darbo sėkmės priklauso nuo gerai išvystytų bendrųjų įgūdžių, o tik 15% - nuo specialiųjų įgūdžių.

Populiariausi penki „LinkedIn“ bendrieji įgūdžiai, kurių 2019 metais reikalauja įmonės yra kūrybiškumas, bendradarbiavimas, įtikinėjimas, gebėjimas prisitaikyti ir laiko valdymas.

Mokydami bendrųjų įgūdžių, turime dirbti su savo klientais tokia seka:



Bendrujų įgūdžių lavinimas gali būti vykdomas individualiai arba grupinėse sesijose:

1) Individualios sesijos

- Bendrujų įgūdžių diagnostika: labai svarbu, kad per šiuos užsiėmimus mes su savo klientu nustatytume bendruosius įgūdžius, kuriuos jis / ji jau sutvirtino, ir tuos, kuriuos reikia vystyti ar tobulinti atsižvelgiant į jo darbo tikslą.

Norėdami įvertinti bendruosius klientų įgūdžius, kaip pavyzdį galime naudoti šią metodiką:

- Kompetencija: komandinis darbas
- Apibrėžimas: Gebėjimas ir noras bendradarbiauti su kitais žmonėmis siekiant bendro tikslo.
- Kompetencijos lygiai:
 1. Jis / ji nerodo susidomėjimo tuo, ką kiti daro arba galvoja / nedalyvauja komandinio darbo dinamikoje / ieško savo tikslo siekdamas savo naudos.
 2. Jis / ji dalijasi su kitais žmonėmis, su kuriais dirba, bet turi sunkumų pasitikėdamas jais, kad pasiektų bendrų tikslų.
 3. Jis/ji inicijuoja bendradarbiavimą su bendradarbiais ar bendramokslis. Jis/ji dalyvauja ir bendradarbiauja su jais, tačiau iniciatyvos nerodo.
 4. Jis/ji sukuria bendro darbo dinamiką. Bendradarbiauja ir dalyvauja. Įsitraukia, teikia pasiūlymus, imasi iniciatyvos.
- Bendrujų įgūdžių tobulinimo planas: Kai nustatysime įgūdžius, kuriuos reikėtų tobulinti, parengsime veiksmų planą, skirtą tobulinti šiuos įgūdžius. Sudarius šį planą, bus lengviau suplanuoti patobulinimus, kuriuos reikia atlikti.

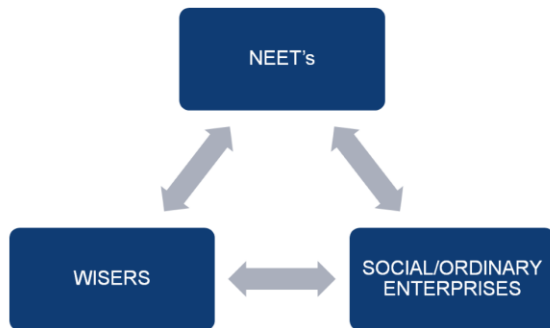
Veiksmų planą turėtų sudaryti šie elementai:

1. Konkretūs tikslai: kas? ar jūs siūlytė gauti tai, ko norite? (įsigyti ..., tobulinti ... žinoti ...)
2. Strategijos ir veiksmai Kaip? Kokius veiksmus atliksite ar kokias strategijas naudosite siekdami savo tikslų?
3. Laikas ir kalendorius: kada? Turimas laikas ir laikas, kurio jums reikia.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- Šaltiniai ir susiję asmenys Kas ir kas? Asmenys ir ištekliai, kurie gali jums padėti tame procese.
- Rezultatai / įrodymai: kam? Kurios situacijos ar faktai parodys, kad jūs siekiate savo tikslo?

WISE atstovui svarbu pasidalinti su klientais parengtu veiksmų planu su socialinėmis įmonėmis ar įmonėmis, kuriose klientas vykdys pameistrystės programą ar stažuotę. WISE atstovas stebės veiksmų plano įgyvendinimą kartu su klientu ir kartu su įmonėmis stebės jų patobulinimus ir tai, kaip klientas įgyvendina savo bendruosius įgūdžius darbe.



- Kurie yra pagrindiniai bendrieji įgūdžiai?

Yra daug bendrųjų įgūdžių, kuriuos galime ugdyti savo klientais, atsižvelgiant į kiekvieną atvejį. Mes galime pritaikyti darbą su bendraisiais įgūdžiais kiekvienam klientui individualiose sesijose arba ugdyti bendruosius įgūdžius per grupinius užsiėmimus.

WISE atstovas gali pritaikyti bendrųjų įgūdžių lavinimą pagal kliento poreikius. Bet kokiu atveju, bendrieji įgūdžiai, kuriuos galima lavinti, yra šie:

- Savęs pažinimas,
- Bendravimo įgūdžiai,
- Komandinis darbas,
- Lyderystė,
- Kūrybingumas,
- Problemų sprendimas,
- Emocijų valdymas,
- Gebėjimas prisitaikyti,
- Gebėjimas prisiimti atsakomybę,
- Organizuotumas.

2) Bendrųjų įgūdžių ugdymas grupiniuose užsiėmimuose:

- Kaip pasiruošti užsiėmimui?
- Užsiėmimo planas: Kad išvengtume sunkumų, svarbu turėti aiškų planą, kaip bus rengiami užsiėmimai. Šiam tikslui padės sudarytas užsiėmimo planas su visa reikiama informacija.

- Aiškus tikslas: kokius įgūdžius norime ugdyti mūsų klientams? Kokius tikslus mes norime pasiekti šiame užsiėmime?
- Laikas: Norint užtikrinti gerą užsiėmimo eigą, reikalingas geras ir darnus laiko, kurį turime sesijoms, organizavimas.
- Medžiaga: ką mes jau turime ir ką dar reikės atsinešti, kad nereikėtų gaišti laiko.
- Vieta: pritaikykite užsiėmimą prie turimos vietos.
- Mokymo metodas: turime numatyti, kokią metodiką naudosime, kuri būtų tinkamiausia mūsų klientų mokymosi procesui.
- Instrukravimas: sesijos pradžioje turime suprantamai informuoti savo klientus, kaip vyks užsiėmimas.
- Eiga: kokia seka bus vykdomas užsiėmimas.
- Rezultatai: ko mes tikimės iš užsiėmimo kaip instruktoriai?
- Vertinimas: pabaikite užsiėmimą gavę klientų atsiliepimus, kurie padės mums patikrinti, kaip jie jautėsi, su kokiais įgūdžiais mes dirbome ir ko jie išmoko. Taip pat gausime mums reikiamos informacijos, kad peržiūrėtumėte užsiėmimo struktūrą.

Bendrujų įgūdžių lavinimo patarimai

- Iš pradžių nustatykite grupės taisykles,
 - Sukurkite saugią mokymosi erdvę,
 - Pritaikykite bendrujų įgūdžių mokymą pagal grupės poreikius,
 - Savo elgesiu formuokite požiūrį,
 - Atkreipkite dėmesį į socialinės ir kultūrinės problemas,
 - Numatykite galimas problemas,
 - Naudokite įvairius metodus,
 - Atsakingai parinkite temas.
- Kokios mokymo strategijos yra veiksmingos norint įgyti bendrujų įgūdžių?
Remiantis aktyvaus mokymosi teorijomis, idėjų ir įgūdžių mokymasis gali vykti taikant daugybę stimuliuojančių veiklų, pradedant nuo:
 - Mokymasis iš kitų: paskaitos / demonstracijos / vaizdo medžiaga / diskusijos grupėse / seminaras.
 - Mokymasis atrandant: tyrimas / problemų sprendimas.
 - Mokymasis vaidinant žaidimus / modeliavimas / atvejų analizė / protų audra / pratimai.
 - Bendrujų įgūdžių lavinimo pavyzdžiai:

1. Popierinis bokštas

Tikslai:

- Iširti mūsų klientų komandinio darbo įgūdžius ir kaip jie bendradarbiauja.
- Išanalizuoti, kuriuos vaidmenis klientai prisiima, ir ar atsiranda klientų lyderystės įgūdžiai.
- Skatinti kūrybinių iniciatyvų kūrimą.

Trukmė: 30 minutės.

Medžiaga: laikraščiai (10 puslapių kiekvienai komandai), kartonas (1 lapas komandai), žirkklės (1 komandai) ir celofanas (1 lapas komandai).

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

Eiga: treneris sudarys 5 asmenų grupes ir paskirs stebėtojus. Stebėtojai nekalbės, jie tiesiog užsirašys, kas vyksta grupėje: mintis, bendravimą, užduočių paskirstymą ir t.t.

Stebėtojai suskaičiuos ir įvertins tris grupės komandos aspektus: bokšto pastatymo estetiką (0-20 balų), bokšto aukštį ir stabilumą (0-20 balų), grupės dinamiką darbo metu (0-20 balų).

Kiekviena komanda turės 20 minučių, kad pastatytų kuo aukštesnį popierinį bokštą. Bokštas turi stovėti savarankiškai ir gali būti naudojamos tik paskirtos medžiagos. Vėliau stebėtojas turės 5 minutes įvertinti bokštą. Galiausiai stebėtojas paskelbs balus ir paaiškins, kodėl tokius balus skyrė.

Vertinimas: komandoms: kaip jaučiatės atlikdami pratimą? Ar manote, kad galėjote tai padaryti geriau? Ar naudojote kokią nors strategiją, ar improvizavote? Kaip sekėsi bendrauti? Turėtume užduoti tuos pačius klausimus stebėtojams ir sugretinti jų atsakymus su komandos atsakymus. Vėliau komandų klausiame: ar jūs sutinkate su jūsų balu? Jei ne, kodėl? Jei visi stengiatės padaryti viską, kodėl jūs gavote skirtingus balus? Ar stebėtojai nori pasidalinti mintimis, kas patraukė jų dėmesį?

2. Piešimas diktuoju

Tikslai:

- Tobulinti aktyvaus klausymo įgūdžius,
- Padidinti dėmesį,
- Sužinoti apie bendravimo įgūdžių ir skirtingų bendravimo rūšių - vienkrypčio ir dvikrypčio - svarbą.

Trukmė: 45 minutės

Medžiaga: Popierius (po lapą kiekvienam), rašikliai (po 1 asmeniui), 2 piešiniai.

Eiga: mes suskaidome grupę poromis ir kiekvienam duodame po vieną popieriaus lapą ir po vieną rašiklį. Jie sėdės nugaromis vienas į kitą, o vienas iš poros narių priešais save matys ekraną, kuriame mes projektuosime pirmąjį piešinį, o kitas narys jo nematys. Pirmasis turės diktuoti piešinį kitam, o antrasis turės jį nupiešti nekalbėdamas. Po 15 minučių piešiantis asmuo galės užduoti atvirus klausimus. Antroje pratimo dalyje jie apsikeis vaidmenimis, o mes nubraižysime kitą piešinį ekrane.

Vertinimas: kaip jaučiatės atlikdamas kiekvieną vaidmenį? Kaip jaučiatės dviejose skirtingose dalyse? Kas pasikeitė? Kokius bendravimo būdus taikėte? Kaip jūsų piešinį paveikė skirtingi bendravimo būdai?

3. Vamzdžiai

Tikslai:

- Įdiegti vadovavimo įgūdžių,
- Įdiegti komandinio darbo įgūdžių,
- Ugdyti strateginius įgūdžius.

Trukmė: 45 minutės

Medžiaga: pusiau standūs kartono lapai (vienas asmeniui), 1 mažas rutulys ir 1 kaukė.

Eiga: Ši grupės veikla turi būti atliekama lauke. Jaunuoliai turėtų sustoti tiesia linija, kiekvienas iš jų su vienu iš kartonų, sulenktų taip, kad įgautų vamzdžio formą. Jų tikslas yra pasiekti, kad rutulys judėtų iš vamzdžio į vamzdį, nenukritęs ant žemės, kol pasieks tašką, kurį anksčiau buvo nurodęs treneris. Vieno ar dviejų jaunuolių akys bus uždengtos kauke. Jei kamuolys nukristų, jie turės pradėti iš naujo. Prieš pradėdami grupės veiklą, skirsime 3 minutes grupei, kad jie galėtų planuoti ir aptarti savo strategiją.

Stebėjimas: treneris gali įrašyti grupės veiklą, kurią vėliau grupė gali peržiūrėti ir analizuoti.

Vertinimas: Kaip jie jautėsi veiklos metu? Kokių turėjo sunkumų? Ar jie dirbo koordinuotai ir kaip komanda? Kokį vaidmenį užėmė kiekvienas narys? Ar buvo lyderiaujančių?

4. Kritinės kėdės

Aprašymas: jaunuoliai turėtų užimti poziciją tam tikra tema ir aptarti ją su grupe.

Tikslai:

- Praktikoje panaudoti savo kritinio mąstymo įgūdžius,
- stiprinti savo bendravimo įgūdžius, ypač kalbėjimą viešai ir atkaklumą.

Trukmė: 45 minutės

Priemonės: kėdės

Eiga: Klasės centre sudėkite 7 kėdes apskritimu. Po to grupei pateikiame veiklos nurodymus: grupė turi aptarti vedėjo parinktą temą. 6 jaunuoliai, užimantys kėdes, diskutuos šia tema. Kai tik bus paskelbta tema, jaunuoliai turi nuspręsti, ar jie yra už ar prieš ir diskusija bus pradėta. Likusi grupė stebės. Viena iš kėdžių bus tuščia, jei vienas iš stebėtojų norės dalyvauti diskusijoje, jis atsisės laisvoje kėdėje, o vienas iš atsisėdusių jaunuolių atsistos ir taps stebėtoju.

Vertinimas: kaip jautėtės jūs? Ar buvo sunku pasirinkti poziciją diskusijoje. Ar priešingi jūsų nuomonei argumentai jus įtikino?

Pasiūlymai: Kai kurios aptariamose temose gali būti eutanazija, socialiniai tinklai, mirties bausmė, dirbtinis intelektas.

VI. Darbas su vietinėmis suinteresuotomis šalimis ir tinklo kūrimas

Šiame skyriuje siekiama pateikti informacijos ir gairių apie darbą su vietos suinteresuotomis šalimis ir tinklų kūrimą, siekiant palengvinti NEET mokinių galimybes patekti į pameistrystės programas ir įsidarbinti.

Susisiekimo su vietinėmis suinteresuotomis šalimis ir tinklo kūrimo tikslas yra suburti visus vietinius partnerius, galinčius plėtoti ir vykdyti remiamas stažuotes regione, siekiant sukurti būdų, kurie padėtų daugiau NEET jaunuolių įdarbinti. Tikslas yra palengvinti praktinius susitikimus, siekiant sudaryti tvarias remiamas stažuotes ir kitus NEET jaunų žmonių įdarbinimo būdus. Tai turėtų padėti sutaupyti laiko ir pinigų. Norint sukurti remiamos stažuotės programą, reikia, kad pagrindiniai partneriai, įskaitant švietimo tiekėjus, darbdavius, remiamo įdarbinimo teikėjus, NEET asmenis ir jų šeimas, bei vietos valdžios institucijas, bendradarbiautų naujoviškai. Kiekvienas vietinis remiamo įdarbinimo tinklas bus unikalus, atitinkantis vietos aplinkybes.

6.1. Pokalbių su darbdaviais strategijos

Kreipimasis į vietos suinteresuotuosius subjektus ir tinklų kūrimas gali būti bauginanti užduotis, reikalaujanti įvairių įgūdžių, bet turinti naudos įdarbinant NEET asmenis. Sukūrus tokį tinklą, bus galima kurti pameistrystę, o tai leis WISE ekspertams (kurie supranta, ko reikia darbdaviui) geriau paruošti NEET mokinius ir juos geriau palaikyti darbo vietoje (nes darbdaviai geriau supranta paramos poreikius, darbo koregavimą ir kt., o taip pat ir NEET asmenų įdarbinimo pranašumus). Taigi ryšiai su vietos suinteresuotosiomis šalimis sudarys pagrindą didesniai skaičiui sėkmingų įdarbinimų ir didesnei tikimybei, kad NEET jauniems žmonėms bus pasiūlytas apmokamas darbas jų praktikai pasibaigus.

Bandant sukurti tokį tinklą, naudinga, jei darbo ieškotojas apsilanko pas potencialius darbdavius, kad paaiškintų remiamo įdarbinimo aspektus ir apibūdintų būsimą darbuotoją. Šio vizito metu išsiaiškinami darbdavio poreikiai, bet dar neaptariama konkreti darbo vieta. Priežastis yra ta, kad reikia aiškiai suprasti darbo aplinką, kad būtų maksimaliai išnaudotos užimtumo galimybės.

Darbdaviai, kurie turi mažai patirties arba neturi jokios patirties gali nesiryžti samdyti neįgalų asmenį, tačiau kai jų prašoma samdyti NEET asmenį, dažniausiai šios dvejonės kyla dėl žinių trūkumo ar nuogąstavimų, kaip elgtis su asmeniu. Pradžioje reikia sutelkti dėmesį į tai, kokie yra darbdavio reikalavimai, susiję su darbu, kurį reikės atlikti. Kai bus aišku, kad NEET kandidatas gali atlikti darbą, galima derinti susitikimą su darbdaviu. Susitikimo metu gali būti apibrėžtas darbdavio darbuotojui teikiamos paramos pobūdis ir mastas.

6.2. Vietos suinteresuotų šalių tyrimas, ryšių užmezgimas ir palaikymas

Vietos suinteresuotų šalių tyrimai gali būti atliekami įvairiais būdais ir visais įmanomais būdais turėtų būti naudojami. Tyrimai internete, geltoni puslapiai, vaikščiojimas po apylinkes, atitinkamų duomenų bazių tyrimas. Sudarius sąrašą, naudinga susisiekti el. paštu ir telefonu ir asmeniškai ir draugiškai užmegzti profesinį bendravimą. Tada gali būti susitarta dėl asmeniško susitikimo.

Vietiniai darbdaviai vertins koordinuotą SEPAL WISE komandos darbą, labiau nei nuolatinį skambinėjimą ieškant darbo vietų.

Tada darbdaviai galės pateikti sąžiningą grįžtamąjį ryšį kitiems darbdaviams ir SEPAL komandai apie tai, kas gerai ir blogai sekėsi, mokytis iš klaidų ir skleis geriausią patirtį.

SEPAL WISE komanda galės parodyti, kad ruošia NEET asmenis įdarbinimui, bendradarbiauja tuo klausimu ir su kitais subjektais.

Jei daugiau NEET mokinių įsidarbina, vietos bendruomenė taps įvairesnė, integracingesnė ir tolerantiškesnė, nes neįgalių NEET mokinių įdarbinimas ir suvokimas, kad jų siūlomi įgūdžiai sukuriant daugiau darbo vietų tampa norma.

Yra daug įvairių būdų rinkti svarbią informaciją. Kontaktas su žmonėmis savo aplinkoje gali padėti sėkmingai susirasti darbą. Žmonių, tokių kaip verslo žmonės, kurie reguliariai susitinka, verslo klubai ir kiti, tinklai gali būti labai veiksmingi.

Kiekvienas asmuo turi kontaktų ratą, pavyzdžiui, šeima, draugai ar kolegos, kurie gali pridėti svarbios informacijos.

Bus lengviau nustatyti būsimas darbo vietas, jei remiamas įdarbinimas bus aktyviai reklamuojamas remiantis sėkmingo įdarbinimo pavyzdžiais. Galima susisiekti su darbdaviu, kuris sėkmingai įdarbino NEET asmenį, norint išsiaiškinti, ar jis nori pasikalbėti su kitais darbdaviais apie savo patirtį. Galima sudaryti patariamąją darbdavių grupę, kai yra keli suinteresuoti darbdaviai, kurie padėtų nustatyti problemas, kurias reikia išspręsti įdarbinant ir išlaikant darbuotojus su negalia.

Sėkmės istorijos gali būti skelbiamos laikraščiuose, o informacija taip pat gali būti teikiama susitikimuose ar darbdavių klubuose. Taip pat gali būti parengta reklaminė medžiaga.

6.3. NEET asmenų įdarbinimo nauda

6.3.1. Kaip NEET asmenų įdarbinimas bus naudingas vietos suinteresuotoms šalims?

Vietos suinteresuotos šalys gali savo srities valdžios institucijoms parodyti, kad rengia NEET asmenis darbui ir jie galėtų aktyviai dalyvauti savo bendruomenės veikloje.

Vietos valdžia taip pat turi tiesioginę ekonominę naudą, pavyzdžiui, dėl mažesnių suaugusiųjų socialinės priežiūros išlaidų.

6.3.2. Nauda darbdaviui

Dešimtojo dešimtmečio pradžioje kai kuriose Europos šalyse pradėjus remti įdarbinimą, buvo būdingos trys reakcijos:

- Darbdaviai nenorėjo samdyti žmonių su negalia,
- aukšto nedarbo lygis reiškė, kad neįgalieji neturėjo jokių galimybių gauti apmokamą darbą,
- trečiasis dažnai išreikštas požiūris buvo tas, kad sunkesnę negalią turintys asmenys nesugeba dirbti.

Nuo to laiko patirtis parodė, kad darbdaviai nori samdyti asmenis iš nepalankios aplinkos, nes remiamo įdarbinimo darbuotojai gali atlikti reikalingas užduotis. Buvo manoma, kad remiamas įdarbinimas tenkina darbdavių poreikius. Svarbus remiamo įdarbinimo aspektas yra didelis dėmesys praktiniam darbo mokymui ir darbuotojo rezultatams. Visa reikalinga pagalba ir patarimai teikiami tiek darbdaviui, tiek NEET darbuotojui. NEET asmenys yra gerai parengiami dirbti. Tai užtikrina, kad visos suinteresuotosios šalys gaus reikiamą paramą. Kitas svarbus aspektas darbdaviui yra tas, kad daugelis NEET asmenų, ypač turintys negalią, gali efektyviai, atidžiai ir tiksliai atlikti paprastas pasikartojančias užduotis. Kai kurie mėgsta tokį darbą ir dažnai įrodo, kad yra patikimi darbuotojai.

Apskritai, personalo kaita darbe, kuriame daug dėmesio skiriama pakartotinėms užduotims, yra labai didelė. Darbdavys turi dažnai spręsti laisvų darbo vietų problemas ir patiria

dideles įdarbinimo išlaidas. Viena ekonominių priežasčių, kodėl reikia įdarbinti neįgalius darbuotojus, yra ta, kad jie paprastai ilgą laiką išlieka tame pačiame darbe.

Žmonių su negalia užimtumo lygis yra labai žemas net šalyse, kuriose trūksta darbo jėgos. Diskriminacija, galimybių stoka, stereotipų sudarymas ir neigiamas požiūris, informacijos apie remiamą įdarbinimą trūkumas ir (arba) jos prieinamumas vaidina svarbiausią vaidmenį.

Remiamas įdarbinimas pripažįsta, kad NEET asmenų nedarbo ir nepakankamo užimtumo problemos sprendimo būdas turi būti daugialypis ir pritaikytas prie darbdavių poreikių.

Daugelyje šalių darbdaviai susiduria su senėjančia darbo jėga, artimiausioje ateityje atviroje darbo rinkoje bus mažiau naujų dalyvių. Daugybė NEET asmenų gali prisidėti prie ekonomikos, jei jiems suteikiama tinkama parama ir motyvacija.

Darbdavio poreikiai yra pagrindinis pagrindas įdarbinti neįgalų. Be to, populiarėja ir visuomenės nuomonė, kad įmonės darbuotojai turi atstovauti visoms visuomenės grupėms, nes visos žmonių grupės yra jų gaminių ir paslaugų vartotojai. Tai taip pat reiškia, kad NEET asmenys turėtų būti įtraukti į darbo jėgą. Daugelis sėkmingai dirbančių firmų puikiai supranta įvairios darbo jėgos pranašumus. Vis dažniau įmonės supranta, kad jos turi bendrą socialinę atsakomybę ir naudojami remiamu įdarbinimu, kad įvykdytų šią atsakomybę.

6.4. Darbo su kitomis agentūromis strategijos

- Kurios kitos agentūros?

Vyriausybines įdarbinimo agentūras, nevyriausybines organizacijas, privačios iniciatyvos, psichinės sveikatos tarnybos, socialinės paramos tarnybos, priklausomybės tarnybos ir pan. - visa tai gali būti sėkmingo tinklo dalis, siekiant padidinti NEET asmenų įdarbinimo ir paramos galimybes.

- Kaip kreiptis?

Labai svarbu užmegzti gerus ryšius su tokiomis agentūromis. Kreipimasis į jas, ryšių užmezgimas ir palaikymas su jomis turėtų būti daromas ne tik profesionaliai, bet ir draugiškai, kaip tai daroma su darbdaviais.

Tačiau šios agentūros yra mūsų kolegos ir gali įvairiais būdais padėti remti NEET asmenis.

6.5. Šeimos narių ir draugų įtraukimas

Dėl tradicinių priežiūros formų tėvai ir šeima atlieka pasyvų vaidmenį. Taikant šiuos metodus, profesionalai laikomi ekspertais, kurie žino, kas naudinga sunkumų turinčiam asmeniui. Toks požiūris dėl pasyvaus tėvų vaidmens gali būti kliūtis asmeniniam vaiko augimui ir vystymuisi. Naujų išvalgų ir naujų požiūrių kaip remiamo įdarbinimo atsiradimas sukelia suprantamą šių tėvų nerimą. Šis nerimas ir su tuo susijusios dvejones paprastai grindžiamos susirūpinimu, kad sumažės ar išnyks būtinoji vaiko priežiūra.

Tėvai gali imtis aktyvaus vaidmens naujoje paradigmoje, nes remiamas įdarbinimas pabrėžia asmens galimybes. Tėvai ir šeima turi išmokti atlikti šį naują vaidmenį. Jų dalyvavimas neturėtų prasidėti tuo metu, kai turi būti priimti galutiniai sprendimai. Šeima taip pat turėtų būti

vykstančio proceso dalis. Šeimoms, neįpratusioms prie šio požiūrio, gali prireikti palaikymo šiam vaidmeniui.

Remiamo įdarbinimo patirtis parodė, kad tėvai labai didžiuojasi, kad jų vaikas gali dirbti apmokamą darbą, kai anksčiau to nebuvo įmanoma padaryti. Tėvų (šeimos) dalyvavimas turi būti skatinamas nuo pat pradžių, jei tai yra suderinta su NEET asmeniu. Tėvai gali suteikti informacijos apie daugelį savo vaiko aspektų. Ši informacija gali būti naudojama veiksnių plane, jį vertinant ir keičiant. Dalyvavimas taip pat gali būti skatinamas suteikiant tėvams / šeimai palaikomąjį ir stimuliuojantį vaidmenį NEET ugdyme. Taip galima tinkamai pasirengti įtraukčiai ir dalyvavimui visuomenės ir darbo pasaulyje.

Remiamo įdarbinimo nauda turi daug teigiamų padarinių, susijusių su neįgaliojo šeimos ratu.

Tėvai ir šeimos:

- gali aktyviai dalyvauti savo sūnų ar dukrų vystymesi,
- gali pamatyti, kaip jų vaikas tampa naudingu bendruomenės nariu,
- jų vaikas taip pat gali prisidėti prie šeimos pajamų ir netgi tapti savarankiškas,
- gali suvokti savo dukrą ar sūnų kaip neturintį negalios, bet turintį ateitį.

6.6. Teigiami geriausios praktikos modeliai ir jų skatinimas

SEPAL modelyje naudojama geriausia praktika kiekviename etape. Kai tai bus išbandyta, mes galėsime pasidalinti savo patirtimi ir tuo, kas geriausiai sekėsi, naudodamiesi atvejų pavyzdžiais.

VII. Vietinio suinteresuotųjų šalių komiteto - VSŠK - sukūrimas, koncepcija, profilis, atranka, mokymai

1 DALIS: VSŠK - Koncepcija

Vystantis jūsų projektui ir tampant sėkmingesniu, atlikti veiksmai pradeda įtraukti vis daugiau žmonių. Kuo daugiau žmonių įtrauksite, tuo didesnė tikimybė, kad jūsų veiksmai paveiks žmones, turinčius galios ir įtakos jūsų darbui. Šie žmonės gali būti stiprūs jūsų projektų rėmėjai, arba jie gali juos stabdyti, todėl turite nustatyti, kas yra šie žmonės, ir juos palenkti į savo pusę.

KAS?

Suinteresuotas asmuo - asmuo, besidomintis kažkuo, ypač verslu (Oksfordo žodynas).

Suinteresuotas asmuo yra bet kuris subjektas, turintis deklaruojamą arba galimą interesą ar savo dalį. Suinteresuotos šalys, į kurias reikia atsižvelgti atliekant analizę, skiriasi pagal tikslinės reformos srities sudėtingumą ir siūlomos reformos tipą ir, jei suinteresuotieji subjektai nėra organizuoti, juos reikia taip pat įtraukti. (2015 m. Pasaulio bankas: Ruth Wodak, Bernhardas Forchtneris (red.), „Routledge“ kalbos ir politikos vadovas)

Suinteresuotosios šalys gali būti bet kokios formos, dydžio ir pajėgumo.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Tai gali būti asmenys, organizacijos ar neorganizuotos grupės.

Daugeliu atvejų suinteresuotosios šalys skirstomos į vieną ar daugiau iš šių kategorijų:

- tarptautiniai subjektai (pvz. rėmėjai),
- valstybės ar politiniai veikėjai (pvz. įstatymų leidėjai, valdytojai),
- viešojo sektoriaus agentūros (pvz. MDAs),
- interesų grupės (pvz. sąjungos, medicinos asociacijos),
- komercinės / privačios pelno siekiančios įmonės,
- ne pelno organizacijos (NVO, fondai),
- pilietinė visuomenė,
- nariai, klientai/vartotojai.

Vietinis suinteresuotųjų šalių komitetas - grupė asmenų, susijusių su įdarbinimu, socialinės paramos tarnybomis, verslu, teisine sistema ir kt. - visi, kurie turi įtakos įdarbinimo įstatymams ar paramai.

Tai reiškia, kad reikia įtraukti kuo daugiau tų, kuriems daro įtaką ar kurie yra suinteresuoti koku nors projektu, iniciatyva, intervencija ar pastangomis. Daugeliu atvejų įtraukiant visus šiuos žmones bus pasiektas geresnis procesas, didesnė bendruomenės parama, daugiau idėjų, geresnis bendruomenės konteksto supratimas ir galiausiai efektyvesnės pastangos. Norėdami dalyvauti procese ir pasinaudoti visais jo teikiamais privalumais, turite išsiaiškinti, kas yra suinteresuotosios šalys, kurias ir į kokį etapą galima įtraukti ir kokias problemas jos gali sukelti.

VŠŠK nori skirti savo laiko sutelkiant išteklius ir dalyvaujant partnerystėse, tačiau nori įsitikinti, kad jų pastangos paskatins pokyčius, o nenueis veltui, jei modelio finansavimas bus nutrauktas.

Be suinteresuotųjų šalių komitetų Europos ir nacionaliniu lygiu, SEPAL įsteigs penkis vietos suinteresuotųjų šalių komitetus (VŠŠK) kiekvieno partnerio šalyje.

Kodėl?

Remiamo įdarbinimo tarnybos turi pripažinti poreikį laikytis integracinio požiūrio, kuriame būtų atsižvelgiama į suinteresuotųjų šalių interesus ir, kiek įmanoma, skatinama jas įtraukti į valdymą ir planavimą.

Viena iš pagrindinių problemų kuriant ir palaikant sėkmingus santykius yra bendras supratimas apie tai, dėl ko galima ir dėl ko negalima derėtis.

Santykiai su suinteresuotosiomis šalimis yra tokie svarbūs, kad neįmanomi be iš anksto suplanuotų derybų ir aiškios strategijos. Galima paruošti tikslą, kuris užmegztų norimus

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

santykius su suinteresuotosiomis šalimis, ir veiksmų plane nustatyti visas svarbiausias veiklas, reikalingas tikslui pasiekti.

Kokie yra pagrindiniai VSŠK kūrimo tikslai?

Svarbiausia priežastis identifikuoti ir suprasti suinteresuotuosius šalis yra ta, kad tai leidžia įtraukti jas į veiklą.

1. Skatinkite remiamo įdarbinimo plėtrą Europos šalyse.
2. Keiskite ir tobulinkite socialinę politiką.
3. Skatinkite steigti socialines įmones.
4. Taip galime turėti daugiau idėjų, nei būtų tuo atveju, jei pastangų kūrimas ir įgyvendinimas apsiribotų viena organizacija arba nedidele bendraminčių grupe.
5. Tai apima įvairias visų paveiktų sektorių ir bendruomenės elementų aspektus, taip pateikiant aiškesnį bendruomenės konteksto ir galimų sunkumų ir išlaidų vaizdą.
6. Tai padeda įgyti visų suinteresuotųjų subjektų paramą pastangoms, padarant jas neatsiejama kūrimo, planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo dalimi. Tai tampa jų užduotimi, ir jie padarys viską, kad tai veiktų.
7. Tai apsaugo jus nuo rūpesčių, apie kuriuos nežinojote. Jei visi susėdame prie vieno stalo, problemos gali būti įvardijamos ir išspręstos prieš joms tampant kliūtimi. Net jei jų neįmanoma išspręsti, jos neiškils netikėtai, kai galvojate, kad viskas einasi gerai.
8. Tai sustiprina jūsų pozicijas, jei yra prieštaravimų. Visų suinteresuotųjų šalių dalyvavimas daro didžiulį skirtumą politinės ir moralinės įtakos atžvilgiu.
9. Tai sukuria galimybę perduoti socialinį kapitalą bendruomenei. Socialinis kapitalas yra pažinčių, draugystės, šeimos ryšių, palankumo, įsipareigojimų ir kitų socialinių vertybių tinklas, kuris gali būti naudojamas santykiams užmegzti ir bendruomenei sustiprinti. Perdavimas socialinio kapitalo, kuris sukuria ryšius tarp įvairių grupių, kurios kitaip nebendratų, yra labiausiai vertinamas. Tai sudaro galimybę sukurti bendruomenę be klasinių ar ekonominių kliūčių, kur žmonės iš visų gyvenimo sričių galėtų pažinti ir vertinti vienas kitą. Dalyvavimo procesas, kuriame dažnai dalyvauja visi nuo gerovės gavėjų iki bankų pareigūnų ir gydytojų, gali padėti sukurti būtent tokią situaciją.
10. Tai padidina jūsų organizacijos patikimumą. Dalyvaudama visų suinteresuotųjų šalių rūpesčiuose ir atsižvelgdami į juos, jūsų organizacija tampa sąžininga, etiška ir skaidri, todėl padidėja tikimybė, kad kiti bendradarbiaus su jumis kitomis aplinkybėmis.
11. Tai padidina jūsų pastangų sėkmės tikimybę. Dėl visų aukščiau išvardytų priežasčių suinteresuotų šalių nustatymas padės pasiekti, kad jūsų pastangos turės reikalingą bendruomenės paramą, ir jūsų veikla bus veiksminga.

Remdamiesi vietinėmis suinteresuotomis šalimis jūs turėsite keturis pagrindinius pranašumus:

1. Patobulinsite savo projektus.

Galite panaudoti savo įtakingiausių suinteresuotųjų šalių nuomones, kad padėtumėte anksti apgalvoti savo projektus. Tuomet šios suinteresuotosios šalys greičiausiai suteiks jums paramą, o jų indėlis taip pat gali pagerinti jūsų projekto kokybę.

2. Turėsite daugiau išteklių.

Turėdami įtakingų suinteresuotųjų šalių palaikymą, galite turėti daugiau išteklių, tokių kaip žmonės, laikas ar pinigai. Dėl to labiau tikėtina, kad jūsų projektai bus sėkmingi.

3. Sustiprinsite supratimą.

Anksti ir dažnai bendraudami su suinteresuotosiomis šalimis, galite įsitikinti, kad jie visiškai supranta, ką darote, ir supranta projekto naudą. Tai reiškia, kad prireikus, jie gali aktyviau jus palaikyti.

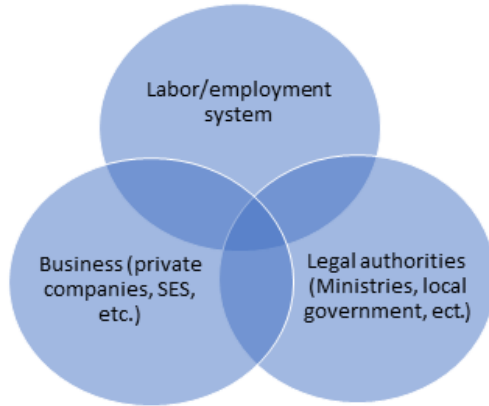
4. Numatyti ateities veiksmus.

Suinteresuotų šalių supratimas reiškia, kad galite numatyti ir tikėtis jų reakcijos į savo projektą jo vykdymo metu. Tai leidžia planuoti veiksmus, kurie, tikėtina, sulauks jų palaikymo.

Kas yra nauja kuriant VSŠK?

Šis modelis skatina bendrai finansuoti privatųjį sektorių, kuris visada suinteresuotas įdarbinti kompetentingą darbo jėgą verslo augimui ir pelningumui palaikyti. Darbo institucijos tampa užimtumo srities partnerėmis, nes domisi pažeidžiamiausių grupių užimtumu ir didina užimtumo lygį.

Vietos darbo rinkos tarnybos patvirtina bendradarbiavimo poreikį ir sutinka, kad yra pažeidžiamų grupių, kurioms trūksta dėmesio (OECD LEED 2011). Įmonėms, pavyzdžiui, sunku susisiekti su jaunais žmonėmis, kurie nėra oficialiai užsiregistravę ir gyvena gatvėse ir, kurie dėl baimės ir žinių stokos net nesikreipia į valdžios institucijas, tuo tarpu srities darbuotojai, NVO ir mokyklos (kaip aljanso partneriai) turi prieigą prie jų. Taigi partnerystė gali sujungti įvairias kompetencijas ir įvairius išteklius. Partnerystė siūlo mechanizmą, kurio pagalba darbo rinkos problemas, tokias kaip mažas pažeidžiamų grupių dalyvavimas, galima lengviau išspręsti nei izoliuotai dirbančiose įstaigose.



II DALIS: VSŠK PROFILIS IR ATRANKA

Pradėkite nuo VSŠK analizės

VSŠK pasirinkimas yra labai svarbus, todėl norint tai padaryti, turite išanalizuoti potencialų VSŠK, su kuriuo turėtumėte dirbti.

Vykdamas vietinių suinteresuotųjų šalių profilių analizę, pirmasis žingsnis yra vietinių suinteresuotųjų šalių valdymas - tai svarbus procesas, kurį sėkmingi žmonės naudoja norėdami gauti kitų palaikymą. Suinteresuotųjų šalių valdymas padeda užtikrinti, kad, kur kitiems nepavyksta, jūsų projektai bus sėkmingi.

Vietos suinteresuotųjų šalių analizėje reikia atlikti tris veiksmus.

1. Pirmas, išsiaiškinkite, kas yra jūsų suinteresuotosios šalys.
2. Antras, išsiaiškinkite jų galią, įtaką ir susidomėjimą, kad žinotumėte, į ką turėtumėte atkreipti dėmesį.
3. Trečias, stenkitės suprasti svarbiausias suinteresuotąsias šalis, kad žinotumėte, kokia bus jų reakcija ir kaip galite sulaukti jų paramos.

1 žingsnis: išsiaiškinkite, kas yra jūsų suinteresuotosios šalys

Nepriklausomai nuo jūsų tikslo, suinteresuotųjų šalių ir jų interesų nustatymas turėtų būti vienas iš pirmųjų, jei ne pats pirmasis iš jūsų darbotvarkės klausimų. Tai paprastai yra teisingiausias kelias, kurį galite pasirinkti, ir tas, kuris greičiausiai padės išvengti bėdų.

Jei norite įtraukti suinteresuotąsias šalis į dalyvavimo procesą, priežastys yra akivaizdžios. Jos turėtų būti kiekvieno darbo etapo dalis, kad galėtų prisidėti ir prisiimti atsakomybę. Jų žinios apie

bendruomenę ir jos poreikių supratimas gali būti neįkainojamos, padedančios išvengti klaidų veikloje ir pasirenkant žmones.

Jei norite, kad jūsų procesas būtų laikomas skaidriu, suinteresuotųjų šalių dalyvavimas nuo pat pradžių yra būtinas. Bendruomenė tikės atviru procesu tik tada, jei jis bus tikrai atviras.

Jei jūsų veikla yra susijusi su pokyčiais, kurie įvairiai paveiks žmones, svarbu, kad jie būtų įtraukti anksti, kad bet kokie rūpesčiai ar kliūtytys paaiškėtų anksti ir kad juos būtų galima pašalinti.

Trumpai tariant, kuo anksčiau proceso dalyviai gali būti įtraukti, tuo geriau.

Atsižvelgiant į tai, yra keletas būdų, kaip nustatyti suinteresuotas šalis. Dažnai geriausi rezultatai bus pasiekti naudojant daugiau nei vieną.

Trumpai tariant, kuo anksčiau proceso dalyviai gali būti įtraukti, tuo geriau.

Pradėkite nuo minčių lietaus ir sudarykite minčių žemėlapią - kas yra jūsų suinteresuotos šalys ir kas gali būti potencialūs partneriai.

Susipažinkite su savo organizacijos žmonėmis, pareigūnais ir kitais, jau įsitraukusiais ar informuotais apie pastangas, ir pradėkite skelbti kategorijas ir vardus. Vykdydami tai pagalvokite apie visus žmones, kuriems daro įtaką jūsų darbas ir projektas, kurie turi įtaką ar galią tam, ar yra suinteresuoti, kad jis būtų sėkmingai ar nesėkmingai baigtas.

Duomenų rinkimas: kategorijos ir vardai iš bendruomenės informatorių (jei jie negali dalyvauti „minčių lietaus“ sesijoje), ypač gyventojų, priklausančių rūpimai geografini vietai.

Pasikonsultuokite su organizacijomis, kurios yra arba buvo įtrauktos į panašias veiklas, arba kurios dirba su gyventojais rūpimoje srityje.

Duomenys apie suinteresuotuosius subjektus išsamiai ir veiksmingai renkami keliais būdais.

1. Pirmasis metodas yra **tiesioginis pokalbis** su vietos suinteresuotosiomis šalimis, dalyvaujančiomis konkrečioje politikos srityje.

2. Antrasis metodas yra **apklausti vietos srities ekspertus**, išmanančius šią problemą, ir svarbias grupes bei asmenis, susijusius su šia sritimi.

Jei reikia, reklamuokitės. Galite naudoti tam tikrą žiniasklaidos priemonių derinį - dažnai nemokamą, naudodamiesi įvairiais bendruomenės paslaugų teikimo būdais - bendruomenės susitikimais, bendruomenės ir organizacijos informaciniais biuleteniais, socialine žiniasklaida, tiksliniais el. laiškais, vadovų pranešimais susirinkimuose ir religiniuose susibūrimuose. Galbūt rasite žmonių, kurie laiko save suinteresuotomis šalimis, apie kuriuos jūs net dar negalvojote.

KAS YRA POTENCIALIOS VIETINĖS SUINTERESUOTOS ŠALYS?

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

Priklausomai nuo jūsų organizacinės struktūros ir projekto tipo, šie partneriai gali būti svarbūs įgyvendinant jūsų projektą.

1. Valstybinės institucijos:

- Vyriausybės pareigūnai, vyriausybės institucijos ir politikos formuotojai,
- Administracijos pareigūnai,
- Darbo tarnyba,
- Savanoriško darbo stovykla,
- Savivaldybė ar vietos valdžia, užsiimanti darbo su silpnaisiais koordinavimu (skirtingi skyriai ir asmenys, kurie projekto metu gali būti svarbūs iš savivaldybės).

2. Žiniasklaida

- Žmonės pozicijose, kurios daro įtaką. Dvasininkai, gydytojai, generaliniai direktoriai ir kolegijų prezidentai yra šios grupės žmonių pavyzdžiai.
- Bendruomenės lyderiai - žmonės, kurių klausosi kiti. Tai gali būti žmonės, gerbiami dėl jų vadovaujančios pozicijos tam tikroje populiacijoje, arba gali būti ilgamečiai ar visą gyvenimą dirbantys gyventojai, pelnę bendruomenės pasitikėjimą.
- Tie, kurie domisi pastangų rezultatais.
- Vietiniai ir regioniniai laikraščiai, vietinis TV transliuotojas, nemokamas viešinimas, savivaldybės svetainė, socialinė žiniasklaida.

3. Kai kurie asmenys ir grupės, kurios negali būti paveiktos veiklos ar joje nedalyvauja, tačiau ta veikla joms rūpi ir norėtų dirbti, kad paveiktų jos rezultatus. Daugelis jų gali turėti tam tikrą statusą - pavyzdžiui, verslininkai - ir todėl gali turėti nemažą įtaką.

- Verslas. Verslo bendruomenė paprastai pripažins savo susidomėjimą visomis veiklomis, kurios suteiks daugiau ir geresnių darbuotojų arba padidins pelną.
- Šalininkai. Jie gali būti aktyvūs bet kurioje ar abejuose jums rūpimo klausimo pusėse.
- Aktyvistai. Organizacijos ir asmenys, kurie turi filosofinių ar politinių interesų tuo klausimu ar gyventojų dalis, su kuria susijusi veikla, galinti organizuoti siekiant paremti arba sužlugdyti veiklas.
- Žmonės, turintys akademinį ar mokslinį interesų, susijusių su tiksline tema arba gyventojais. Jų darbas gali juos įtikinti, kad reikia įsikišti ar imtis iniciatyvos, arba, kad jiems gali rūpėti veiklos tikslai ir juos supranta geriau nei dauguma.
- Finansuotojai. Finansuotojai ir galimi finansuotojai yra akivaizdūs pagrindiniai suinteresuotieji subjektai, nes daugeliu atvejų pastangos nebus įmanomos be jų palaikymo.
- Visa bendruomenė. Kai reikalinga plati bendruomenės parama, pagrindinė suinteresuota šalis gali būti visa bendruomenė.

2 žingsnis: nustatykite prioritetą savo suinteresuotosioms šalims

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

Tarkime, kad jūs identifikavote visas suinteresuotąsias šalis ir suprantate kiekvienos jų susirūpinimą. Kas dabar? Jos visos turi suprasti, ką norite padaryti, jūs turite kaip nors reaguoti į jų rūpesčius - bent jau pasakyti joms, ar galite juos patenkinti, ar ne - ir turite rasti būdą, kaip judėti į priekį su kiek įmanoma didesne parama iš suinteresuotųjų šalių, kiek tik jų galite suburti.

Dabar galite pasidaryti sąrašą žmonių ir organizacijų, kuriems daro įtaką jūsų projektas. Kai kurie iš jų gali turėti galių spartinti jūsų darbą arba jį blokuoti. Kai kurie gali būti suinteresuoti tuo, ką darote, o kiti gali nesirūpinti, todėl turite išsiaiškinti, kam jums reikia suteikti pirmenybę.

Išryškinkite šias savybes:

- Grupė,
- jų interesai (ar žinomumas),
- įtaka (galia),
- pozicija projekte,
- pinigai,
- kiti resursai,
- parama žiniomis,
- lobizmas.

Pabandykite nuspėti savo veiksmų tvarką ir tai, kaip potencialūs partneriai dirba SEPAL projekte. Galvokite įvairiapusiškai.

Pavyzdžiui:

Darbo tarnyba - jie turi daugybę finansinių priemonių, kuriomis gali būti naudingos SEPAL - jie turi lėšų kursams, mokymams, stažuotėms. Apsvarstykite, kokiu metu bus finansai, ar mokymo / kursų priemonės pažymėjimui gauti yra visų tipų, ar tik pasirinktoms profesijų rūšims, sritims? Atsiminkite, kad jie turi pinigų konkrečiu metu, konkrečioms grupėms, profesijoms ir pan.

Kita viešoji institucija ar nevyriausybinė organizacija - patikrinkite, ar jūsų regione nėra valstybinių ar ne pelno organizacijų, vykdančių panašius projektus - gali atsitikti taip, kad organizacijos turi pinigų kursams, stažuotėms, tačiau neturi užimtumo palaikymo, kokį turi SEPAL projekto suvienytos pajėgos.

Mokymai ir kursai - nepamirškite patikrinti, kiek laiko trunka kursai ir ar organizacija turi įgaliojimus išduoti pažymėjimus.

3 žingsnis: supraskite pagrindines suinteresuotas šalis

Suinteresuotųjų šalių interesai gali skirtis. Kai kurių suinteresuotųjų šalių interesai gali būti geriausiai patenkinti vykdant veiklą, kitų – tą veiklą sustabdant ar ją silpninant. Net tarp tos pačios grupės suinteresuotųjų šalių gali kilti prieštarų abejonių.

Dabar turite sužinoti, ką jūsų pagrindinės suinteresuotos šalys galvoja apie jūsų projektą. Taip pat turite išsiaiškinti, kaip geriausiai juos sudominti ir kaip su jais bendrauti.

Pagrindiniai klausimai, kurie gali padėti suprasti savo suinteresuotas šalis, yra šie:

- Kokių finansinių ar emocinių interesų, susijusių su jūsų darbo rezultatais, jos turi? Ar tai teigiama, ar neigiama?
- Kas jas labiausiai motyvuoja?
- Kokios informacijos jos nori iš jūsų ir koks yra geriausias būdas su jomis bendrauti?
- Kokia jų nuomonė apie jūsų dabartinę veiklą? Ar ji pagrįsta gera informacija?
- Kas daro įtaką jų nuomonei ir kas daro įtaką jų nuomonei apie jus? Ar todėl kai kurie iš šių influencerių savaime tampa svarbiomis suinteresuotomis šalimis?
- Jei nepanašu, kad jie bus teigiamai nusiteikę, kas padės jiems paremti jūsų projektą?
- Jei nemanote, kad sugebėsite juos patraukti savo pusėn, kaip suvaldysite jų priešinimąsi?
- Kam dar gali turėti įtakos jų nuomonė? Ar šie žmonės patys tampa suinteresuotais asmenimis?

Bendravimas su VSŠK yra labai svarbus

- Šiuos klausimus galite tiesiogiai užduoti savo suinteresuotosioms šalims. Žmonės dažnai yra gana atviri dėl savo nuomonės, o klausti jų nuomonės dažnai yra pirmas žingsnis kuriant sėkmingus santykius su jais.
- Nuolat kontaktuokite su savo partneriais.
- Neaiškinkite savo idėjų telefonu. Jūs nesuteiksite žmogui pakankamai laiko apsvarstyti savo pasiūlymą ir priimti galutinį sprendimą.
- Pirmiausia turėtumėte pateikti visą reikiamą informaciją raštu, kad jis galėtų ją peržvelgti jam patogiu metu.
- Paruoškite medžiagą taip, kad ją būtų lengva skaityti ir suprasti.
- Jūs turite labai mažai laiko sužavėti potencialų rėmėją. Kiekvienas, gavęs jūsų pasiūlymą, turėtų sugebėti greitai atsakyti į šiuos klausimus:
- Apie ką yra jūsų projektas?
- Ko būtent jūs norite iš bendradarbiavimo (pinigų, produktų, paslaugų, kt.)?

Kokių VSŠK reikia SEPAL projektui?

Raskite organizacijas:

- kurios turi pinigų stažuotėms, kursams ir pažymėjimams išduoti,
- kurios imasi panašių veiksmų,
- kurios vykdo panašius projektus,
- kurios organizuoja kursus,
- kurios padeda gauti pažymėjimą,
- yra lanksčios,
- yra inovatyvios,
- kuriose dirba veiklūs ir profesionalūs žmonės.

4) Socialinės įmonės + Privačios įmonės

KAS?

Socialinė įmonė yra socialinės ekonomikos subjektas, kurio pagrindinis tikslas yra padaryti socialinį poveikį, o ne uždirbti pelną jų savininkams ar akcininkams. Ji veikia teikdama rinkai prekes ir paslaugas verslumo ir novatoriškumo principais, o savo pelną pirmiausia naudoja socialiniams tikslams pasiekti. Jis valdomas atvirai ir atsakingai, visų pirma įtraukiant darbuotojus, vartotojus ir suinteresuotuosius subjektus, kuriems daro įtaką jos komercinė veikla (Europos Komisija).

Socialinėms įmonėms nėra vienos teisinės formos. Daugelis socialinių įmonių veikia kaip socialiniai kooperatyvai, kai kurios yra įregistruotos kaip ribotos atsakomybės privačios įmonės, kai kurios yra tarpusavio ir daug iš jų yra ne pelno siekiančios organizacijos, pavyzdžiui, aprūpinimo draugijos, asociacijos, savanoriškos organizacijos, labdaros organizacijos ar fondai.

Socialinės įmonės daugiausia veikia šiose 4 srityse:

- **Darbo integracija** - neįgaliųjų ir bedarbių mokymas ir integracija.
- **Asmeninės socialinės paslaugos** - sveikata, gerovė ir medicininė priežiūra, profesinis mokymas, švietimas, sveikatos priežiūros paslaugos, vaikų priežiūros paslaugos, pagyvenusiems žmonėms teikiamos paslaugos arba pagalba socialiai remtiniams žmonėms.
- **Vietos plėtra nepalankioje padėtyje esančiose srityse** - socialinės įmonės atokiose kaimo vietovėse, kaimynystės plėtros / reabilitacijos schemos miesto teritorijose, pagalba vystymuisi ir vystomasis bendradarbiavimas su trečiosiomis šalimis.
- **Kita** - įskaitant perdirbimą, aplinkos apsaugą, sportą, meną, kultūrą ar istorinį išsaugojimą, mokslą, mokslinius tyrimus ir inovacijas, vartotojų apsaugą ir mėgėjų sportą.

WISE koncepcija: savarankiški ūkio subjektai, kurių pagrindinis tikslas yra žmonių, patiriančių rimtus darbo rinkos sunkumus, profesinė integracija pačioje WISE ar pagrindinėse įmonėse. Ši integracija pasiekama vykdant produktyvią veiklą ir pritaikant tolesnius veiksmus arba mokant darbuotojus įgyti kvalifikaciją (EMES tarptautinis tyrimų tinklas).

Kodėl? Socialinės įmonės yra pagrindinis veikėjas skatinant deramą užimtumą žmonėms, kuriems gresia atskirtis, atsižvelgiant į tai, kad vienas pagrindinių jų principų yra žmonių susidomėjimas centru.

Kokie pagrindiniai tikslai yra susiję su SĮ?

- Sukurti sinergiją su kiekvienos partnerės šalies socialinėmis įmonėmis, kad galėtumėte jas įtraukti į projektą.
- Skatinti ir stiprinti SĮ įtaką integruojant NEET asmenis į darbinę veiklą.
- Europos lygiu skatinti socialinių įmonių tinklą.
- Skatinti SĮ vaidmenį kuriant darbo vietas ir jų įtaką pažeidžiamų grupių įtraukimui į darbo rinką.
- Skatinti projekto naudą gavėjus įgyti darbo patirties įmonėse, kurios propaguoja socialines vertybes.
- Bendrai dirbant su SĮ išspręsti iššūkius, su kuriais susiduriama skatinant NEET asmenų integraciją į darbą, ir nustatyti bendrus stereotipus.
- Pasinaudoti socialinių įmonių, kurios gali būti įtrauktos į projektą, duomenų baze.
- Pasiūlykite socialinėms įmonėms NEET asmenis, kurie galėtų atitikti jų poreikius, atsižvelgiant į jų atsakymų pateiktus jų užpildytuose pagrindinių kompetencijų klausimynuose.
- Veikti jaunimo nedarbo politiką.

Privačios įmonės

Sąvoka

Verslas, priklausantis ir kontroliuojamas nepriklausomai, o ne vyriausybei, arba sistema, skatinanti tokį verslą (Kembridžo žodynas).

Kodėl? Privatusis sektorius yra didžiausias pasaulinės ekonominės veiklos šaltinis. Todėl privačios įmonės yra pagrindinis veikėjas, kuris turi būti įtrauktas į jaunimo įdarbinimo ir darbo vietų kūrimo procesą, ieškant pusiausvyros tarp socialinių ir ekonominių vertybių.

Pagal Jungtinių Tautų darbotvarkę 2030, SDG8 dėl padoraus darbo ir ekonomikos augimo norima: „pasiiekti tvarų ir integracinį ekonomikos augimą, kuris būtų naudingas visiems žmonėms ir nekenktų aplinkai. Tai galima pasiekti tik sukūriant deramą užimtumą visiems, ypač moterims, jaunimui ir kitoms pažeidžiamose padėtyje esančioms grupėms“.

Kokie yra privačių įmonių įtraukimo tikslai?

- Skatinti viešojo ir privačiojo sektorių aljansus.
- Skatinti privačių įmonių įvairovę.
- Suteikti galimybę jauniems žmonėms įgyti praktinės patirties privačioje įmonėje, mokytis dirbant.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

- Naikinti stereotipus ir tikslinių grupių diskriminaciją.
- Pateikti NEET asmenų tikrąją padėtį privačioms įmonėms.
- Pasiūlyti socialinėms įmonėms NEET žmones, kurie galėtų atitikti jų poreikius, atsižvelgiant į jų užpildytų pagrindinių kompetencijų klausimynų atsakymus.
- Prisidėti prie NEET asmenų įdarbinimo galimybes.

VIII. Efektyvus komandinis darbas

KAS?

Labai svarbu suprasti WISE atstovo įsikišimo sritis ir į tai, į kokius elementus turime atsižvelgti, norėdami užtikrinti jų, kaip specialistų, gerovę; užtikrinti gerą projekto vykdymą ir jų darbo kokybę.

Norint įgyvendinti šį tikslą, reikalingi tokie pagrindiniai komponentai:

- 1) Geras WISE atstovo veiklos koordinavimas: siekiant užtikrinti klientams siūlomų paslaugų kokybę, labai svarbu sukurti efektyvią komandinio darbo sistemą.
- 2) Konfliktų sprendimas: įgyvendinant projektą gali kilti sunkumų ir problemų, kurios gali pakenkti siūlomų paslaugų kokybei. Šie sunkumai gali kilti tarp komandos narių arba su klientais. Štai kodėl anksčiau apibrėžta bendra veiksmų strategija padės tinkamai teikti paslaugą.
- 3) Dalyvaujančių specialistų sveikata ir gerovė: tai yra pagrindinis veiksnys, užtikrinantis projekto sėkmę. Jei projekte dirbs profesionalai, kurie yra laimingi, patenkinti savimi savo darbu, tai turės teigiamos įtakos jų darbo kokybei ir užkirs kelią nusivylimui.
- 4) Dirbdami su klientais turėkite aiškų vaidmenį: dalyvaujantys specialistai turi žinoti, koks jų vaidmuo projekte, kas dėl jų santykių su klientais, reikia nustatyti, kur yra jų veiklos ribos, kad būtų išvengta per didelio kišimosi.

KAIP?

4 elementai, kurie padės tai pasiekti:

- ✓ Komandinis darbas: tai gebėjimas dirbti su kitais siekiant bendro tikslo, aktyviai dalyvauti, pasidalyti atsakomybe ir atlygiu bei prisidėti prie komandos pajėgumų.

Patarimai, kaip komandinį darbą padaryti efektyvų:

- Savaitės susitikimai: norint užtikrinti gerą komandos organizavimą, svarbu kiekvieną savaitę suplanuoti susitikimą, kuriame būtų suplanuota savaitė, atnaujinta informacija ir aptarti neišspręsti klausimai.
- Susitikimai konkrečiu atveju: norint tinkamai kontroliuoti konkrečius atvejus, reikalinga diskusijų erdvė, kurioje dalyvaujantys specialistai galėtų tuos atvejus analizuoti. Šio susitikimo tikslas - pasidalyti kiekvieno kliento situacija, priimti sprendimus, susijusius su strategija, ir nuspręsti, ar bet kuriuo atveju reikia kreiptis į kokią nors tarnybą.
- Mėnesio susitikimai: šių susitikimų tikslas bus kartu su visa komanda peržiūrėti mėnesio tvarkaraštį, veiksmų planą ir vykdomą veiklą.
- Neeiliniai susitikimai: įgyvendinant skubias situacijas ar problemas gali prireikti greito reagavimo. Šį susitikimą gali sušaukti bet kuris dalyvaujantis specialistas, jei iškiltų tokia situacija.

Patarimai, kaip užtikrinti, kad susitikimai būtų veiksmingi.

- I. WISE koordinatorius bus atsakingas už posėdžio darbotvarkės, kurioje bus aptariami klausimai, sudarymą ir diskusijos moderavimą. Likę komandos nariai turėtų gauti darbotvarkę anksčiau, kad pasiūlytų klausimus, kurie bus aptariami posėdyje.
 - II. Kitas WISE atstovas pasirūpins posėdžio protokolu (kiekvieną kartą kitas), kad visi nagrinėjami klausimai ir susitarimai būtų registruojami.
- ✓ Komandos problemų sprendimas: komandos problema gali būti vertinama kaip galimybė užaugti kaip visumai. Svarbu išmokyti komandos strategijų, kaip įveikti kliūtis siekiant projekto tikslų.

Kokius metodus taikyti?

1. Problemos nustatymas: įvardinkite problemą kaip bandomuosius klausimus, siekiant skatinti tyrinėjamąjį mąstymą; aiškiai nusistatykite tikslą.
2. Nustatykite sprendimo vertinimo kriterijus: nustatykite tinkamo sprendimo savybes; atskirkite reikalavimus nuo pageidavimų.
3. Problemos analizė: išsiaiškinkite pagrindinę problemos priežastį ir mastą.
4. Svarstykite alternatyvius sprendimus: organizuokite „minčių lietu“ generuoti daugiau minčių, tada nuspręskite, kurią pasirinkti.
5. Įvertinkite alternatyvius sprendimus: naudokite reitingavimo ir svorio matricą; patikrinkite, ar nėra problemų / nesutarimų.
6. Sprendimo pasirinkimas: iš visų galimų sprendimų pasirinkite geriausią atsakymą.
7. Parenkite veiksmų planą: atlikite komandos užduotis pagal svarbumą (nenuvertinkite laiko).
8. Veiksmų plano įgyvendinimas: patikrinkite, ar jis atitinka 2 žingsnyje nustatytus reikalavimus.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



9. Tolesni sprendimai: patikrinkite įgyvendinimą ir atlikite reikiamus pakeitimus.
10. Įvertinkite rezultatus ir procesą: peržiūrėkite sprendimo našumą, procesą ir asmeninius aspektus.

- ✓ Užkirskite kelią perdegimo sindromui

Kas tai?

Perdegimas yra emocinio nuovargio, depersonalizacijos ir mažesnio asmeninio pasitenkinimo sindromas, atsirandantis tiems asmenims, kurie dirba kontaktuodami su klientais ir vartotojais.

Simptomai?

- Emocinis išsekimas: profesinis perdegimas, privedantis žmogų prie psichinio ir fiziologinio išsekimo. Prarandama energija, atsiranda fizinis ir psichinis nuovargis. Emocinis išsekimas atsiranda dėl to, kad kasdien visą laiką reikia atlikti tas pačias darbo funkcijas ir dirbti su žmonėmis, kurie turi būti aptarnaujami kaip darbo objektai.
- Depersonalizacija: pasireiškia neigiamu požiūriu į vartotojus / klientus, padidėja dirglumas ir prarandama motyvacija.
- Asmeninio pasitenkinimo stoka: asmens savivertės sumažėjimas, nusivylimas lūkesčiais ir streso pasireiškimai fiziologiniu, pažintiniu ir elgesio lygmenimis.

Kaip to išvengti?

- Norint įveikti perdegimą, reikia taikyti „trijų A“ metodą:

Atpažinimas – stebėkite, ar nėra įspėjamųjų perdegimo ženklų.

Atitaisymas – atitaisykite žalą ieškodami palaikymo ir suvaldydami stresą.

Atsparumas - ugdykite atsparumą stresui, rūpindamiesi savo fizine ir emocine sveikata.

- Strategijos:

Dirbkite turėdami tikslą.

Išlaikykite asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyrą.

Aptarkite konkrečius rūpesčius su savo komanda.

Giliau pažvelkite į tai, ką darote kiekvieną dieną.

Laikykites sveikos gyvensenos ir miego režimo.

✓ Per didelis įsitraukimas

Projekte dalyvaujantys WISE atstovai yra profesionalai, į kuriuos gali kreiptis naudos gavėjai.

Todėl labai svarbu, kad paramos gavėjai nuo projekto pradžios būtų informuojami apie kiekvieno dalyvaujančio WISE atstovo vaidmenį ir suprastų jų reikšmę.

Kartais gali nutikti taip, kad pirmas asmuo, kuriam klientas paaiškina probleminę situaciją, yra WISE atstovas, ir labai svarbu žinoti, kaip ši situacija bus valdoma.

Štai kodėl turime aiškiai suprasti, kokios yra jų įtakos projektui ribos ir kokiais atvejais jie turėtų perduoti bylą kitiems specialistams.

Kokiose situacijose ir į ką WISE atstovas turėtų nukreipti naudos gavėją?

- Socialinės paslaugos: jei naudos gavėjas teigia susidūręs su situacija, susijusia su pagrindinėmis teisėmis (būstas, šeimos problemos ...), jis turėtų būti nukreiptas į tinkamą tarnybą, kuri tinkamai reaguos į situaciją.
- Psichologinės paslaugos: WISE atstovas įvertins, ar klientui reikalinga psichologinė pagalba, norint pagerinti jo emocinę būklę ir gerą dalyvavimą projekte.

IX. Stigmos klausimo sprendimas

Baimė ir nesusipratimai dažnai net paslaugų teikėjams sukelia prietarus nukreiptus prieš neįgalius žmones, sergančius psichinėmis ligomis, turinčius priklausomybių, priklausančius tam tikroms etninėms grupėms ir buvusius kalinius. Šie išankstiniai nusistatymai ir diskriminacija sukelia beviltiškumo ir gėdos jausmą tiems, kurie kovoja su savo padėtimi, sukurdami rimtas kliūtis diagnozei ir gydymui ar visai socialinei įtraukčiai.

9.1. Kas yra stigma?

Išankstinės nuostatos + Diskriminacija = Stigma

Neigiamas požiūris (išankstinis nusistatymas) ir neigiamas reagavimas (diskriminacija) gali priversti žmogų jaustis nepageidaujamą ir susigėdusį (stigmatizuotą).

Stigma gali:

- rimtai paveikti ją patiriančių žmonių gerovę;
- paveikti žmones, kurie serga, gydos, sveiksta ir net tada, kai narkotikų vartojimas ar psichinės sveikatos problemos yra tolimoje praeityje;
- sulaiko daugelį žmonių ieškoti jiems reikalingo gydymo;
- neleidžia daugeliui žmonių susirasti darbo ir prisidėti prie bendruomenės;

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- iš esmės pakeisti tai, kaip stigmatizuoti žmonės jaučiasi dėl savęs, ir pakeisti tai, kaip kiti juos mato.

Kas yra išankstinė nuostata?

Išankstinis nusistatymas yra neigiamas požiūris į kitus, remiantis, pavyzdžiui, jų

- lytimi
- lytine orientacija
- kultūra
- rase
- religija
- amžiumi.

Išankstinis nusistatymas yra tada, kai mes vertiname ar jaučiamės priešiški asmeniui ar grupei ar jų spėjamos savybėms.

Kas yra diskriminacija?

Diskriminacija yra išankstinio nusistatymo veiksmas, pavyzdžiui, nesuteikimas asmeniui darbo, būsto ar paslaugų.

Diskriminacija gali būti paslėpta ar sisteminė, tyčinė ar netyčinė. Diskriminacija yra žmogaus teisių pažeidimas.

Kas turi tokią etiketę?

Žmonės iš visų gyvenimo sričių gali patirti psichoaktyvių medžiagų vartojimą, imigraciją; gali tapti neįgaliais, bedarbiais ir turėti psichinės sveikatos problemų, tokių kaip depresija, bipolinis sutrikimas, nerimo sutrikimas, šizofrenija ir valgymo sutrikimai.

Veiksniai, prisidedantys prie stigos:

- elgesio, susijusio su „skirtingumu“, buvimas,
- kaip žiniasklaida pristato stigmatizuotus žmones,
- dabartinės stigmatizuotų žmonių padėties priežasčių nesupratimas.

Stigos padariniai

Stigma paveikia žmones, turinčius įvairių problemų, įskaitant:

- medicininės priežiūros, būsto, užimtumo pasiekiamumo stoką;
- tikėjimą neigiamais visuomenės ir žiniasklaidos stereotipais (sivistigma);
- polinkį vengti pagalbos, o simptomus ir narkotikų vartojimą laikyti paslapyje.
- socialinę izoliaciją ir (arba) susiaurintą socialinės paramos tinklą;
- depresiją, vilties pasveikti praradimą, savižudybę.

Stigos sluoksniai

Stigma gali turėti daug sluoksnių. Žmonės gali patirti stigas dėl narkotinių medžiagų vartojimo ir savo psichinės sveikatos problemų, o taip pat gali būti stigos dėl savo rasės,

kultūros ar religijos. Daugiasluoksni stigma gali sukelti milžiniškas kliūtis žmonėms, ieškantiems gydymo ar palaikymo dėl narkotikų vartojimo ir psichinės sveikatos problemų.

Stigmatizacijos sąvoka apima įvairias visuomenėje pateiktas neigiamas, tarpusavyje susijusias ir sutampančias nuostatas. Čia būtina paminėti:

- atsiribojimas (vengimas užmegzti neoficialius kontaktus),
- devalvacija ir stereotipų formavimas (neigiamų, supaprastintų, nepakankamai pagrįstų kolektyvinių sprendimų ar įsitikinimų apie kai kurios bendruomenės narius skleidimas),
- delegitimizavimas (teisinių apribojimų, susijusių su galimybe veikti tam tikroje srityje, įvedimas),
- segregacija - galimybės naudotis tam tikromis veiklos formomis, „skirtomis“ sveikiems žmonėms, blokavimas,
- Sunaikinimas - pati drastiškiausia diskriminacijos forma yra fizinio gyvenimo sunaikinimas.

Stigmatizavimas ir socialinė atskirtis lemia adresatų socialinę tapatybę.

Anot Haywardo ir Brighto, turint mintyje psichinius sutrikimus turinčius žmones, stereotipą sudaro **4 pagrindiniai teiginiai:**

1. Psichiškai sergantis asmuo yra pavojingas.
2. Jis iš dalies atsakingas už savo būklę.
3. Kenčia nuo lėtinės ir sunkiai gydomos ligos.
4. Jis yra nenusipėjamas ir negali tinkamai atlikti socialinių vaidmenų.

Dažniausia žmogaus stigmatizavimo pasekmė yra atėmimas galimybės atlikti šeimos ir profesinių vaidmenų, socialinių ryšių atėmimas, t. y. faktinė socialinė atskirtis.

Priskiriant mažos vertės, nenaudingo žmogaus vaidmenį, ribojama to žmogaus, o remiantis išankstinio nusistatymo principu mažinamos intelektinės-socialinės kompetencijos, o taip pat gilinamas socialinis susvetimėjimas.

9.2. Gynybos reakcijos į stigmatizaciją

Diskriminacinė praktika, atimanti iš žmogaus teises, kelianti jam baimę, stiprinanti stigmatizacijos, izoliacijos jausmą, gali būti tikras agresyvios ir savarankiškai agresyvios gynybos reakcijos veiksnys.

Stigmatizavimas, atstumas, stereotipai ir išankstiniai nusistatymai yra aiškinami remiantis įvairiais teoriniais požiūriais, pradedant nuo socio-biologinio požiūrio, kuriame populiaru **tikrojo socialinio konflikto teorija**, darant prielaidą, kad išankstiniai nusistatymai yra konkurencijos ir kovos dėl sunkiai gaunamų prekių, kurias įmanoma paveržti iš silpnesnių, padariny.

Šiame kontekste Corrigano, Watsono ir Barro tyrimų rezultatai daro prielaidą apie žmonių, žinančių apie psichinę ligą, savivarbos svarbą ir, kaip autoriai tvirtina, stigmatizuojantis požiūris į save (savistigma) žymiai sumažėja.

Dažniausiai pasitaikantis mechanizmas, blokuojantis kontaktą su stigmatizuotos kategorijos asmeniu, yra **baimės jausmas**. Nenorėjimas bendrauti atsiranda dėl žinių ir praktinės patirties, susijusios su tokia sąveika, stokos.

Be baimės, nuvertėjimo, neigiamo socialinio požiūrio į stigmatizuotą grupę šaltinis gali būti mechanizmas, aprašytas psichologijoje pavadinimu **kognityvinis disonansas**. Pagal šios sąvokos kūrėjo L. Festingerio apibrėžimą kognityvinis disonansas jaučiamas kaip įtampa, atsirandanti tada, kai yra prieštaravimai tarp situacijos, kurioje subjektas veikia, elementų. Taigi sergančio žmogaus elgesys - nesuprantamas ir nepripažįstamas nenorinčiam reflektuoti, dažnai menkai išsilavinusiam stebėtojų - vietoj to, kad būtų priimamas kaip natūralus tokioje situacijoje, yra klaidingai interpretuojamas naudojant prastus, stereotipinius, turinčius neigiamą atspalvį terminus.

Kitas socialinės stigmatizacijos mechanizmas, paremtas pažinimo iškraipymais, yra **savaime išsipildančios pranašystės reiškinys**. Visuotinai priimtas apibrėžimas patvirtina, kad žmogaus ar žmonių grupės elgesys vertinamas ne pagal faktinę situaciją, bet pagal iš anksto priimtą nuostatą. Stebėtojas sukuria tokias situacijas, kuriose laukiama elgesio, kuris patvirtintų nuostatą apie asmenį ar žmonių grupę.

9.3. Kaip atsikratyti stigmatizacijos?

Asmens suvokimas kaip bejėgio ir priklausomo gali būti ne dėl jo psichinių trūkumų ar kitokio pažeidžiamumo, bet dėl to, kad jam trūksta jo aktyvumą skatinančių stimulų ir įpročio priklausyti nuo kitų žmonių ir globėjų valios. Tokių ryšių pastebi globėjai, atliekantys „gelbėtojų“ vaidmenį, taip tenkindami savo pačių emocinius poreikius.

Pažeidžiamų grupių žmonių stigmatizavimas yra sudėtingas ir turi galias šaknis. Taigi, socialiniai veiksmai ir kita veikla, pakeisianti visuomenės požiūrį šiuo atžvilgiu, turėtų apimti ne tik gavėjų kognityvinę sferą, suteikiant jiems pagrindinių žinių psichopatologijos srityje, bet ir aukštesnę emocionalumą, ypač empatiją ir priminti, kad reikia gerbti socialinės normos lygybę.

X. WISE ir remiamo įdarbinimo specialistai - pareigybių aprašai

10.1. WISE EXPERTAS PROFESIJOS KONSULTANTAS

Organizacija	<i>Organizacijos pavadinimas</i>
Šalis
Eksperto	

pavardė	
Kontaktinė informacija (tel. nr. ir e. pašto adresas)	

Bendras aprašymas

Profesijos konsultantas apklausia ir įvertina NEET asmens įgūdžius, pasirengimą darbui ir padeda jam nusistatyti realius karjeros tikslus. Jie padeda nustatyti darbus, kurie geriausiai atitinka kliento sugebėjimus ir kvalifikaciją. Profesijos konsultantas rengia individualias arba grupines konsultacijas žmonėms, susiduriantiems su įdarbinimo problemomis, ir lavina pagrindinius įgūdžius, reikalingus užimtumui išlaikyti. Profesijos konsultantas turi turėti informacijos apie naujausias darbo galimybes, atsirandančias rinkoje, ir turėtų turėti gerus ryšius su klientais, kad surastų kandidatams tinkamas darbo galimybes.

Darbo aprašymas

Darbo pavadinimas	SEPAL WISE ekspertas - profesijos konsultantas
<ul style="list-style-type: none"> Pagrindinė veikla / darbo paketas 	<p>WP 4.3.2. Gebėjimų stiprinimas ir žmogiškųjų išteklių plėtra, siekiant palaikyti SEPAL koncepcijų įgyvendinimą.</p> <p>WP 4.3.3. Bandomoji NEET asmenų pameistrystės programa naudojant WISE koncepciją.</p> <p>WP 4.3.4. Bandomieji NEET asmenų mokymai darbo vietoje privačiame sektoriuje naudojant VSŠK paramą.</p>
Konkrečios darbo sąlygos	<ul style="list-style-type: none"> Mažiausiai 2 metų patirtis teikiant palaikymo paslaugų programas. Patirtis vykdant mokymus ir paramos paslaugas pažeidžiamoms grupėms. Pagarba įvairovei.
Darbui reikalingos studijos	<ul style="list-style-type: none"> Universitetinis laipsnis Psichologijos, švietimo / mokymo, socialinės paramos, sociologijos, profesinio konsultavimo ar susijusių sričių laipsnis
Darbo kompiuteriu įgūdžiai	Microsoft Office, el. pašto ir socialinės žiniasklaidos pažengęs vartotojas
Kalbų mokėjimas	Geros anglų kalbos rašymo ir kalbėjimo žinios
Kiti įgūdžiai	<ul style="list-style-type: none"> Puikūs bendravimo įgūdžiai, Kritinio mąstymo įgūdžiai ir analitiniai gebėjimai, Puikus oratorius, Tarpasmeniniai įgūdžiai,

	<ul style="list-style-type: none"> • Gebėjimas efektyviai dirbti tiek savarankiškai, tiek kaip komandos dalis, • Susipažinimas su tradiciniais ir šiuolaikiniais mokymo metodais, įrankiais ir technikomis, • Bendros žinios ir patirtis plėtojant darbą ir rinkodaros srityje, • Darbinės žinios apie įvairias profesijas ir darbus, • Išsamios žinios apie išmokas ir darbo paskatas, • Sąmoningumas ir jautrumas kultūrų įvairovei, • Derybų ir tarpininkavimo konfliktuose įgūdžiai
<p>Pagrindinės atsakomybės</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Su WISE paslaugomis susijusios informacijos teikimas. • NEET asmenų įdarbinimas ir įtraukimas į remiamo įdarbinimo ar pameistrystės programas. • NEET asmens įgūdžių ir tinkamumo įvertinimas darbo vietai, nustatymas, kada jie yra pasirengę pradėti dirbti, dirbti ne visą darbo dieną ar visą darbo dieną. • Aiškina ir analizuoja NEET fizinę ar psichinę būklę, socialinę ir ekonominę situaciją, požiūrį ir gabumus, darbo patirtį, funkcinis apribojimus, išsilavinimą ir asmenybės savybes, kad nustatytų negalios rūšį ir mastą bei reabilitacijos galimybes. • Įvertina NEET asmens įdarbinimo galimybes (nurodo kvalifikaciją, stipriąsias ir silpnąsias puses, kad galėtų nustatyti tinkamiausias pameistrystės ir užimtumo rūšis). • moko pagrindinių profesinių įgūdžių asmenis, turinčius labai įvairius kultūrinius, švietimo, emocinius, fizinius ir psichinius sugebėjimus ir kilmę. • Surenka ir administruoja tinkamus darbo pavyzdžius, kad nustatytų mokymosi gebėjimus, reakciją į priežiūrą, darbą su bendraamžiais, darbo toleranciją, fizinę toleranciją ir ištvėrę. • Padeda neįgaliesiems pasirenkant, įsigyjant ar naudojant pagalbinių technologijų prietaisus. • Užpildo NEET asmens profesinį profilį ir atnaujina įrašus. • Sudaro NEET asmens užimtumo planus, kad padėtų jam pasiekti užimtumo tikslus ir gauti pajamas, kurių reikia norint išlaikyti norimą gyvenimo būdą. • Nustato tinkamas mokymo programas, kurios padėtų NEET mokiniams įgyti naujų darbo įgūdžių ir kvalifikacijos. • Individualių ir (arba) grupinių profesinio konsultavimo paslaugų teikimas NEET asmenims. • Laikosi remiamo įdarbinimo principų ir procedūrų, padeda NEET asmenims mokytis tobulinant darbą ir ieškant darbo, nukreipto į kliento pageidavimus atitinkančias pareigas.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

	<ul style="list-style-type: none"> • Teikti paramos paslaugas, padėti NEET asmenims pameistrystės ir stažuotės etapuose. • Mokyti NEET asmenis socialinių įgūdžių, problemų sprendimo būdų ar bendrųjų įgūdžių. • Organizuoti ilgalaikę paramą, kuri padėtų NEET asmenims išsaugoti darbo vietas. • Individualizuoti paslaugas, kurios padėtų NEET asmenims išlaikyti užimtumą. • Padėti NEET asmenims pakeisti ar nutraukti darbą. • Teikti paramą VSŠK tinkle. • Atstovauti NEET asmenims bendraujant su komandos nariais ir darbdaviais. • Suteikti grįžtamąjį ryšį ir palaikyti projekto partnerius kuriant SEPAL modelį. • • Dalyvauti žinių mainuose. • Dalyvauti NEET asmenų valdymo WISE grupėje. • Naudoti SEPAL el. platformą mainams ir kuravimui. • Pateikti mėnesinę veiklos ataskaitą projekto koordinatoriui.
--	--

Pateikta,

Vardas / pavardė
Parašas,
Data,

Patvirtinta,

Vardas / pavardė / pareigos
Parašas,
Data,

10.2. WISE EKSPERTAS DARBO TARPININKAS

Organizacija	<i>Organizacijos pavadinimas</i>
Šalis
Eksperto pavardė	
Kontaktinė informacija (tel. nr. ir e. pašto adresas)	

Bendras aprašymas

Darbo tarpininkas yra asmuo, kuris yra įdarbinamas padėti NEET asmeniui, priklausančiam pažeidžiamoms grupėms (nurodykite!), nustatyti jų įgūdžius ir sugebėjimus atitinkančias darbo vietas, o paskui padėti jiems mokytis, apsibrasti ir atlikti savo darbo pareigas. Darbo tarpininkas gali dirbti asmeniškai su vienu žmogumi ir (arba) su nedidele grupe. Be to, kad dirba su įgūdžiais, susijusiais su konkrečių darbo užduočių atlikimu, darbo tarpininkas padeda ugdyti ir

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



tarpasmeninius įgūdžius, reikalingus darbo vietoje. Darbo tarpininkas gali įvertinti darbuotojo stipriąsias puses ir poreikius arba gali pasikliauti jau atliktu įvertinimu. Darbo tarpininkas yra mentorius, siekiantis padėti pažeidžiamų grupių žmonėms nustatyti darbą, kuris atitiktų jų pageidavimus ir sugebėjimus ir jį išlaikyti.

Darbo tarpininkas turi du klientus: asmenį, priklausantį SEPAL tikslinei grupei, ir darbdavį, kuris pasamdys darbo ieškančią asmenį. Šie du vaidmenys reikalauja unikalių ir skirtingų įgūdžių. Darbo tarpininkas turi sugebėti pristatyti darbo ieškančią asmenį kaip naudingą verslui, o taip pat turi sugebėti identifikuoti ir palengvinti reikalingą paramą asmeniui, norinčiam tapti sėkmingu darbuotoju.

Darbo aprašymas

Darbo pavadinimas	SEPAL WISE ekspertas - darbo tarpininkas
<ul style="list-style-type: none"> Pagrindinė veikla / darbo paketas 	<p>WP 4.3.2. Gebėjimų stiprinimas ir žmogiškųjų išteklių plėtra, siekiant palaikyti SEPAL koncepcijų įgyvendinimą.</p> <p>WP 4.3.3. Bandomoji NEET asmenų pameistrystės programa naudojant WISE koncepciją.</p> <p>WP 4.3.4. Bandomieji NEET asmenų mokymai darbo vietoje privačiame sektoriuje naudojant VŠŠK paramą.</p>
Konkrečios darbo sąlygos	<ul style="list-style-type: none"> Mažiausiai 2 metų patirtis teikiant paramos paslaugų programas. Patirtis vykdant mokymus ir paramos paslaugas pažeidžiamoms grupėms. Pagarba įvairovei.
Darbui reikalingos studijos	<ul style="list-style-type: none"> Universitetinis laipsnis. Psichologijos, švietimo / mokymo, socialinės paramos, profesinio konsultavimo, žmogiškųjų išteklių valdymo, verslo ir administravimo ar susijusių sričių laipsnis.
Darbo kompiuteriu įgūdžiai	Microsoft Office, el. pašto ir socialinės žiniasklaidos pažengęs vartotojas.
Kalbų mokėjimas	Geros anglų kalbos rašymo ir kalbėjimo žinios.
Kiti įgūdžiai	<ul style="list-style-type: none"> Puikūs bendravimo įgūdžiai, Puikus oratorius, Gebėjimas efektyviai dirbti tiek savarankiškai, tiek kaip komandos dalis, Susipažinimas su tradiciniais ir šiuolaikiniais mokymo metodais, įrankiais ir technikomis, Gebėjimas įkvėpti ir motyvuoti, Gebėjimas laikytis normų ir standartų, Puikūs gebėjimai organizuoti ir spręsti problemas, Puikūs laiko valdymo įgūdžiai, Gebėjimas suprasti verslo bendruomenę ir tai, kaip

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

	neįgalieji gali būti naudingi darbo vietoje.
<p>Pagrindinės atsakomybės</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Su WISE paslaugomis susijusios informacijos teikimas, • Remti darbą VSŠK tinkle, • Teikti grįžtamąjį ryšį ir paramą kuriant SEPAL modelį kartu su projekto partneriais, • Dalyvauti žinių mainuose, • Dalyvavimas NEET asmenų valdymo WISE grupėje, • Kurti veiksmingus darbo instruktavimo ir užimtumo planus, • Bendrauti su klientais, norint suprasti jų tikslus ir užmojus, • Glaudžiai bendradarbiauti su profesijos konsultantais, padedant klientams atrasti ir įveikti asmenines kliūtis ir išsikelti tikslus, • Išsiaiškinti asmenų stipriąsias puses ir išmokyti juos veiksmingai naudoti darbe, • Stebėti ir vertinti klientų pažangą, • Teikti paramą motyvacijos ir tarpasmeninių įgūdžių, reikalingų darbo vietoje, ugdymui, • Padėti NEET jauniems žmonėms padidinti jų žinias tam tikroje srityje ir padėti jiems sutelkti dėmesį į dabartinius darbdavių reikalavimus, • Informacinių paslaugų, įdarbinimo ir tarpininkavimo darbo srityje teikimas NEET asmenims, • Patarti dėl neįgaliųjų apgyvendinimo darbo vietoje, • Teikti Instruktuoti efektyvių darbo paieškos būdų srityje, • Pristatyti ir mokyti darbo paieškos įgūdžių ir metodų, • Peržiūrėti ir atnaujinti NEET asmenų motyvacinius laiškus bei pateikti komentarų ir atsiliepimų apie jų atnaujinimą, • Teikti pagalbą pokalbio dėl darbo metu, • Vesti seminarus ir mokymus NEET asmenims, • Teikti paramos paslaugas, padėti NEET asmenims pameistrystės ir stažuotės metu, • Padėti žmonėms su negalia ugdyti socialinius ir gyvenimo įgūdžius, • Konsultuoti klientus dėl darbo įpročių / įgūdžių suderinimo rengiantis konkurencingam darbui, • Dirbti su asmenimis tiek darbo vietoje, tiek už jos ribų, • Lydėti asmenį į darbo vietą ir stebėti realų darbą, esamus įgūdžius ir tobulintinas sritis, • Glaudžiai bendradarbiauti su darbdaviais, siekiant suprasti darbo užduotis ir reikalavimus, • Vadovauti klientams mokantis atlikti darbo užduotis ir atitikti reikalavimus,

	<ul style="list-style-type: none"> • Naudoti SEPAL el. platformą mainams ir kuravimui, • Daryti įrašus ir tvarkyti dokumentus, rengti atitinkamas ataskaitas, • Atnaujinti darbuotojų aprašus, • Pateikti mėnesinę veiklos ataskaitą projekto koordinatoriui, • Palaikyti teigiamą darbo aplinką.
--	--

Pateikta,
Vardas / pavardė
Parašas,
Data,

Patvirtinta,
Vardas / pavardė / pareigos
Parašas,
Data,

10.3. WISE EKSPERTAS KOORDINATORIUS

Organizacija	<i>Organizacijos pavadinimas</i>
Šalis
Eksperto pavardė	
Kontaktinė informacija (tel. nr. ir e. pašto adresas)	

Bendras aprašymas

Veikia kaip ryšininkas su kitais skyriaus koordinatoriais ir atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis bendruomenėje. Užmezga ryšius ir plėtoja tinklus su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis ir kitais paslaugų teikėjais bendruomenėje. Dirba su darbdaviais, siekdami išplėsti įdarbinimo galimybes įgyvendinant įvairias paramos iniciatyvas. Reklamuoja remiamo įdarbinimo pranašumus ir skleidžia informaciją pristatymais, dalyvavimu susitikimuose / renginiuose ir rinkodaroje.

Darbo aprašymas

Darbo pavadinimas	SEPAL WISE ekspertas - koordinatorius
<ul style="list-style-type: none"> • Pagrindinė veikla / darbo paketas 	<p>WP 4.3.2. Gebėjimų stiprinimas ir žmogiškųjų išteklių plėtra, siekiant palaikyti SEPAL koncepcijų įgyvendinimą.</p> <p>WP 4.3.3. Bandomoji NEET asmenų pameistrystės programa naudojant WISE koncepciją.</p> <p>WP 4.3.4. Bandomieji NEET asmenų mokymai darbo vietoje privačiame sektoriuje naudojant VSŠK paramą.</p>
Konkrečios darbo	<ul style="list-style-type: none"> • Minimali 2 metų patirtis koordinuojant paramos paslaugų

sąlygos	<p>programas,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Patirtis vykdant mokymus ir teikiant paramos paslaugas pažeidžiamoms grupėms.
Darbui reikalingos studijos	<ul style="list-style-type: none"> • Universitetinis laipsnis, • Psichologijos, švietimo / mokymo, socialinės paramos, socialinių mokslų, viešųjų ryšių, antropologijos laipsnis.
Darbo kompiuteriu įgūdžiai	Microsoft Office, el. pašto ir socialinės žiniasklaidos pažengęs vartotojas.
Kalbų mokėjimas	Geros anglų kalbos rašymo ir kalbėjimo žinios
Kiti įgūdžiai	<ul style="list-style-type: none"> • Puikūs bendravimo įgūdžiai, • Puikus oratorius, • Derybų ir tarpininkavimo įgūdžiai, • Gebėjimas efektyviai dirbti tiek savarankiškai, tiek kaip komandos dalis, • Susipažinimas su tradiciniais ir šiuolaikiniais mokymo metodais, įrankiais ir technikomis, • Pardavimų ir rinkodaros įgūdžiai, • Stiprūs tarpasmeniniai ir bendravimo įgūdžiai, • Puikus laiko valdymas ir darbas esant spaudimui, • Ištvėrmė ir atkaklumas, • Puikūs organizaciniai ir problemų sprendimo įgūdžiai, • Projektų valdymo įgūdžiai, • Geri stebėjimo ir analizės įgūdžiai, • Žinios apie darbo teisę ir antidiskriminacinius įstatymus.
Pagrindinės atsakomybės	<ul style="list-style-type: none"> • WISE koordinavimas ir atstovavimas bendruomenėje, • Informacijos, susijusios su WISE paslaugomis, teikimas, • Ryšių su VSŠK užmezgimas ir VSŠK tinklo koordinavimas, • Užmegzti ryšius su darbdaviais, sukurti bendradarbiavimo partnerystę, • Užmegzti ryšius su ir kitais paslaugų teikėjais (pvz., gydytojais, darbo tarpininkais, socialiniais darbuotojais), kad būtų užtikrinta paslaugų integraciją ir koordinavimas, • Plėtoti bendradarbiavimo ryšius su įvairiomis išorės agentūromis, kurios galėtų sustiprinti turimą paramą, padedančią NEET asmenims pasiekti savo profesinius tikslus, • Ieškoti šaltinių, siūlančių NEET jauniems žmonėms galimybę gauti darbo ar pameistrystės programų, ir reguliariai bendrauti su darbdaviais, • Įvertinti darbo aplinką ir darbdavių požiūrį į pažeidžiamų grupių NEET asmenis, • Remiamo įdarbinimo vertybių ir principų gynimas bei

	<p>propagavimas,</p> <ul style="list-style-type: none">• Plėtoti bendradarbiavimo ryšius su darbdaviais, kad būtų galima suteikti paramą NEET jauniems žmonėms ir padėti darbdaviams suprasti, kaip geriau palaikyti savo darbuotojus,• Informacijos teikimas darbdaviams apie tai, kaip naudotis esama finansine lengvata iš pažeidžiamų grupių samdant ar priimant NEET asmenis,• Aiškinti remiamo įdarbinimo naudą darbdaviams, VSŠK ir išorės agentūroms, siekiant palengvinti NEET asmenų įtraukimą į atvirą darbo rinką,• Teikti grįžtamąjį ryšį ir palaikymą kuriant SEPAL modelį kartu su projekto partneryste,• Dalyvauti žinių mainuose,• Teikti informaciją apie paslaugas ir NEET asmenų įdarbinimą,• Stebėti ir vertinti NEET asmenų pažangą,• Stebėti ir vertinti remiamų įdarbinimo paslaugų kokybę,• Pristatyti ir mokyti darbo paieškos įgūdžių ir metodų,• Atvejo valdymas ir paslaugų koordinavimas,• Paramos paslaugų, pameistrystės ir stažuočių NEET asmenims koordinavimas,• Rengti ir dalintis išsamiomis ir detaliomis ataskaitomis apie komandos veiklą, su misija susijusius tikslus ir galutinius terminus,• Palaikykite profesinius ryšius su NEET asmenimis ir kitais darbuotojais, ypatingą dėmesį skiriant konfidencialumui ir išlaikant profesines ribas,• Naudoti SEPAL el. platformą mainams ir kuravimui,• Pateikti mėnesinę veiklos ataskaitą projekto koordinatoriui,• Išlaikykite teigiamą darbo aplinką.
--	---

Parengta,
Vardas / pavardė
parašas,
Data,

Patvirtinta,
Vardas / pavardė / pareigos
parašas,
Data,

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Badea, I and Papp A (2010) – Active measures for integration on the Romanian labour market of persons with disabilities. Peer Review. Modernising and activating measures relating to work incapacity, Spain;
- Bălan, Mariana. (2017). Youth Labour Market in Romania's Development Regions in the Framework of Sustainable Development and of a Knowledge-based Economy. *Studia Universitatis Vasile Goldis Arad, Seria Stiinte Economice*. 27. 10.1515/sues-2017-0016.
- Becker, DR; Bond, GR; Drake, RE (2011)– Individual placement and support: the evidence based practice of supported employment. In: Thornicroft G, Szmuckler G, Mueser KT, Drake RE. Editors. Oxford textbook of community mental health. Oxford University Press, New York; p:161-164;
- Bond GR, Drake RE, Campbell K. Effectiveness of individual placement and support supported employment for young adults. *Early Interv Psychiatry*. 2014;10(4):300-7;
- Burns, Tom & Catty, Jocelyn & Becker, Thomas & E Drake, Robert & Fioritti, Angelo & Knapp, Martin & Lauber, Christoph & Rössler, Wulf & Tomov, Toma & van Busschbach, Jooske & White, Sarah & Wiersma, Durk. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: A randomised controlled trial. *Lancet*. 370. 1146-52. 10.1016/S0140-6736(07)61516-5.;
- Corrigan PW, Mueser KT, Bond GR, Drake RE, Solomon P. (2008). Principles and practice of psychiatric rehabilitation The Guilford Press, New York;
- COWI (2012) – Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA, good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, Study Report, May 2011, Luxembourg Publication Office of the European Union;
- Drake RE, Bond GR, Becker DR. IPS supported employment: An evidence-based approach to supported employment. Oxford University Press; New York: 2012;
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/Eurofound (2016) – Exploring the diversity of NEETs, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Publications Office of the European Union;
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012) – NEETs. Young People not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, www.eurofound.europa.eu;
- European Union of Supported Employment/EUSE (2010) – European Union of Supported Employment Toolkit, Education and Culture DG, Lifelong Learning Programme, www.euse.org ;
- Human Development Institute (2017) - Individual Placement and Support (IPS), Supported Employment Toolkit, Human Development Institute, Kentucky <https://www.ipsworks.org/>;
- Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii (2002) – Indicatori privind comunitatile de Romi din Romania, Bucuresti.
- Kamp, M., Lynch, C and Haccou, R (2003) – Handbook of Supported Employment, WASE, International Labour Organization, World Association for Supported Employment (WASE): www.wase.net ;
- Lieberman, M.D. (2008) Recovery from disability. Manual of Psychiatric Rehabilitation. Washington DC, American Psychiatric Publishing Inc;
- Lloyd, C (2010) – Evidence based supported employment, in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;
- Lloyd, C and King, R (2010) - Motivational interviewing, in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Ross, J (2007) – Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation, John Wiley and Sons, Ltd., West Sussex, England;

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. *Supported Employment: Building Your Program (2009)*. DHHS Pub. No. SMA-08-4364, Rockville, MD: Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, U.S. Department of Health and Human Services;

Tsang, H., Fong M, Fung, K and Corrigan P (2010) - Reducing employers' stigma by supported employment. In Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Waghorn, G and Lloyd, C (2010) – Employment and People with Mental Illness in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Youth Wiki (2017) Youth Policies in Romania. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/youthwiki>

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa