



# Metodika darbui su mažiau galimybių turinčiu jaunimu

Skirta jaunimo specialistams

# Įvadas

## Kodėl ši metodika reikalinga?

Susirasti darbą jaunam žmogui nėra paprasta. Tačiau ypatingai sunku tiems, kurie turi papildomų iššūkių darbo rinkoje, pavyzdžiui, jauniems žmonėms su negalia. Mažiau galimybių turintys jauni žmonės susiduria su įvairiais sunkumais darbo rinkoje, tokiais kaip:

**Netinkamas išsilavinimas ir darbo patirties stoka.** Jauni žmonės su negalia, besimokantys specializuotose įstaigose, mokosi ilgiau ne įprastai, todėl vidurinį mokslą baigia būdami 21 m. Dažnas renkasi profesinį mokslą ir neretai įgyja net keletą profesijų, tačiau ne visos jos yra paklausios darbo rinkoje, o ir parengimo lygis nebūtinai yra pakankamas, kad galėtum sėkmingai startuoti. Todėl jau arti 30-ies metų amžiaus pabaigę ugdymo įstaigas dažniausiai neturi jokios darbo patirties ir šiuo požiūriu darbo rinkoje nusileidžia savo bendraamžiams konkurencinėje kovoje.

**Negalios sukelti iššūkiai.** Kai kurie jauni žmonės turi fizinės ar psichosocialinės sveikatos iššūkių, kurie gali apsunkinti jų galimybes rinkoje užimti tam tikras darbo pozicijas ar atlikti tam tikrus darbus. Taip pat kai kurie jauni žmonės gali susidurti su diskriminacija darbo rinkoje dėl savo negalios.

**Nepalankios socialinės ar ekonominės sąlygos.** Lietuvoje kas trečias žmogus su negalia patiria skurdą ir socialinę atskirtį. Finansiniai sunkumai, negalėjimas prieiti prie tinkamų išteklių gali reikšmingai trukdyti koncentruotis į darbo paieškas. Be to, dėl socialinės atskirties jauni žmonės gali turėti ribotus socialinius tinklus ir ryšius, kas taip pat apsunkina susirasti darbo galimybes ir gauti rekomendacijas.

**Skaitmeninė atskirtis.** Neretai jauni žmonės su negalia sunkiau susiranda darbą ir dėl nepakankamų informacinių komunikacinių technologijų žinių arba ribotos prieigos prie interneto. Dėl įgūdžių stokos negalėdami susirasti ir pasirinkti tinkamus darbo skelbimus internete, jie praleidžia daug darbo galimybių. Taip pat neturint reikiamų skaitmeninių įgūdžių, gali kilti sunkumų užpildyti ir pateikti internetines darbo paraiškas. Šiais laikais didžioji dalis komunikacijos su potencialiais darbdaviais vyksta elektroniniu būdu. Jei žmogus nežino, kaip naudotis informacinėmis technologijomis arba neturi prieigos prie jų, tai gali apsunkinti bendravimą su darbdaviais. Taip pat daugelis šiuolaikinių darbo vietų reikalauja bent minimalių skaitmeninių įgūdžių.

Šios ir kitos priežastys gali apsunkinti jaunų žmonių su negalia galimybes įsidarbinti ir konkuruoti darbo pasaulyje. Todėl svarbu ieškoti resursų, kurie padėtų įveikti šias kliūtis ir praplėstų galimybes realizuoti savo gebėjimus bei talentus. Vienas iš tokių resursų – galimybė į jaunų mažiau galimybių turinčių žmonių įgūdžių ugdymą įtraukti jaunus žmones įmonėse ir organizacijose.

## Korporatyvinė savanorystė

Šiuo metu vis daugiau verslo įmonių mato naudą ir poreikį įgyvendinti socialinės atsakomybės tikslus skatinant darbuotojus savanoriauti ar įsitraukti į socialines iniciatyvas. Verslo organizacijų darbuotojai skiria savo darbo laiką ir turimus įgūdžius savanoriškose veiklose – dalyvauja bendruomeniniuose projektuose, prisideda prie NVO veiklų ir pan. Pasitelkiant korporatyvinės savanorystės veiklas puikiai galima stiprinti mažiau galimybių turinčio jaunimo gebėjimus ir padėti jiems siekti įsidarbinimo. Šioje metodikoje ir aptarsime būdus, kaip įmonių darbuotojai per savanorišką veiklą gali prisidėti prie bedarbių jaunų žmonių parengimo darbo rinkai. [Metodika skirta specialistams, siekiantiems sustiprinti teikiamas paslaugas įtraukiant įmonių darbuotojus.](#)

# Bendrosios kompetencijos

---

## Kodėl svarbu ugdyti bendrąsias kompetencijas?

Bendrosios kompetencijos (kitaip – minkštieji įgūdžiai - angl. *soft skills*) yra labai reikšmingos jauniems darbo ieškantiems žmonėms, nes jos ne tik palengvina darbo paiešką, bet ir padeda įsitvirtinti darbo vietoje, siekti karjeros tikslų ir tobulėti asmeniniame gyvenime. Priežastys, dėl kurių svarbu ugdyti jaunų žmonių, kurie ieško darbo, bendruosius įgūdžius:

**Įsidarbinimo galimybės.** Bendrosios kompetencijos, tokios, kaip komunikacija, darbas komandoje ar problemų sprendimas padeda jauniems žmonėms tapti vertingais darbuotojais. Darbdaviai dažnai labai vertina šias kompetencijas, nes jos lemia gebėjimą efektyviai dirbti su kolegomis, klientais ir vadovais.

**Pranašumas darbo rinkoje.** Besikeičiančioje darbo rinkoje darbdaviai vis dažniau ieško darbuotojų su stipriomis bendrosiomis kompetencijomis, todėl jų turėjimas jauniems žmonėms gali padėti išsiskirti tarp kitų kandidatų ir lengviau rasti norimą darbą.

**Verslumo galimybės.** Jei jauni žmonės svajoja turėti savo verslą, tokios bendrosios kompetencijos kaip, pavyzdžiui, kūrybiškumas, sprendimų priėmimas ir santykių palaikymas, yra būtinos verslo idėjų plėtrai, klientų pritraukimui ir sėkmei versle.

**Asmeninė plėtra.** Bendrosios kompetencijos taip pat prisideda prie asmeninės plėtros ir savirealizacijos. Jos padeda jauniems žmonėms geriau suprasti save ir kitus bei sukurti sėkmingesnį gyvenimą.

## Kas yra bendrosios kompetencijos?

### Komunikavimas

Svarbu gebėti pasisveikinti ir atsisveikinti, klausytis ir suprasti, kas sakoma, sekti instrukcijas, užduoti klausimus, nepertraukinėti kitų, dalintis informacija. Komunikavimui svarbu būti ne tik geru kalbėtoju, bet ir geru klausytoju.

### Darbas komandoje

Darbo komandoje gebėjimai svarbūs ne tik dirbant su kolegomis, bet ir su klientais ar tiekėjais. Svarbu gebėti dirbti su skirtingais žmonėmis, kartu siekti bendro tikslo, žinoti savo vaidmenį komandoje, perduoti užduotis kitam, paprašyti pagalbos ir būti pasirengusiam padėti.

### Problemų sprendimas

Problemų sprendimo gebėjimai svarbūs, kai susiduriama su sunkumais ir žinoma, kaip pasiegti netikėtose situacijose. Svarbu gebėti nustatyti problemą, nebijoti pasakyti, kad iškilo sunkumų, ieškoti būdų, kaip spręsti problemą, taikyti savo turimą patirtį sprendžiant problemą.

## Iniciatyva

Iniciatyva – tai noras priimti atsakomybę, kelti idėjas ir imtis veiksmų, nelaukiant, kol kas nors lieps. Svarbu gebėti pasiteirauti, kuo galiu būti naudingas, paklausti, ką daryti toliau, kai baigi darbą, imtis to, kas svarbu bendram tikslui, nors tai nebūtinai tavo tiesioginis darbas, pasiūlyti naujus sprendimus.

## Planavimas ir organizavimas

Planavimas ir organizavimas – tai gebėjimas darbinės užduoties susiplanuoti taip, kad laiku būtų pasiektas rezultatas. Svarbu suprasti, ką ir kaip reikia padaryti, gebėti suskaidyti darbus į smulkesnes užduotis, sudaryti darbų sąrašą, nuspręsti, kurį darbą atlikti pirmiau.

## Savarankiškumas

Dirbti savarankiškai reiškia atlikti užduotis nuo pradžios iki galo. Niekas neturi tavęs tikrinti kas penkias minutes. Svarbu atvykti laiku į darbą, apsirengti tinkamus darbai drabužius, pasiruošti darbai reikalingas priemones, stebėti laiką, atliekant užduotį.

## Mokymasis

Mokytis reiškia aktyviai domėtis nauja informacija, siekiant gerinti savo darbinę veiklą ar prisitaikyti prie atsirandančių pokyčių. Svarbu norėti išmokti naujų dalykų, mokytis iš savo klaidų, būti pasiruošus mokytis nuolat, skirti laiko naujiems dalykams išmokti.

## Naudojimas technologijomis

Atliekant darbinės užduoties gali tekti pasitelkti skirtingas technologijas ir įrangą. Svarbu turėti bazinius kompiuterinio raštingumo įgūdžius, pasitelkiant technologijas bendrauti su kitais žmonėmis, norėti išmokti dirbti su naujomis technologijomis, siekti geresnių rezultatų pasitelkiant technologijas.

# Kaip galėtų įsitraukti įmonių darbuotojai

Įmonių darbuotojai savanoriaudami turi puikią galimybę prisidėti prie jaunų žmonių kompetencijų ugdymą. Ugdymo procesas gali vykti taikant įvairius metodus, atsižvelgiant į specifinius poreikius ir aplinkybes. Tai gali apimti tradicinius mokymus, kur informacija perduodama paskaitų pavidalu, arba dalyvavimą diskusijose, skirtose aktualioms temoms aptarti. Taip pat galima pasitelkti praktinius užsiėmimus grupėse, kur naudojamos papildomos priemonės ar žaidybiniai elementai.

Pateikiame kelis pavyzdžius, kaip įmonių darbuotojai įsitraukia į bendrųjų kompetencijų ugdymą.

# Intervencijų pavyzdžiai

## Specialisto iš organizacijos paskaita



Vilniaus visuomenės sveikatos biuro personalo specialistė susitiko su jaunimu su negalia ir pristatė jiems „Vilnius sveikiau“ programą, kuri siūlo įvairias sveikatos ugdymo ir prevencines paslaugas, tokius kaip atviri renginiai, paskaitos, seminarai ir kt.

Specialistė pabrėžė, kad programa yra atvira visiems norintiems dalyvauti ir kad jaunimas su negalia gali rasti daug naudingos informacijos ir patarimų, kaip geriau rūpintis savo sveikata ir savimi. Jaunimas su negalia parodė didelį susidomėjimą programos pasiūlymais ir aktyviai įsitraukė į diskusijas. Jie išklausė specialistės pranešimą, uždavė

klausimus, pasidalino savo patirtimis ir iššūkiais, su kuriais susiduria kasdieniniame gyvenime. Jie taip pat išsakė savo nuomonę apie programas, savo poreikius bei galimybę dalyvauti.

**Nauda jaunimui su negalia** – ugdomi komunikaciniai gebėjimai, iniciatyvumas, bendradarbiavimas ir kitos socialinės kompetencijos.

**Nauda įmonių darbuotojams** – susipažinimas su žmonių su negalia poreikiais, lūkesčiais ir galimybėmis, tolerancijos ir atvirumo skatinimas.

## Įgūdžių lavinimo užsiėmimai grupėse



Įmonės Debridge savanoriai kvietė mažiau galimybių turinčius jaunuolius į savo įmonės patalpas, kad kartu lavintų komandinio darbo ir komunikavimo gebėjimus. Dalyviai neformalioje aplinkoje atliko įvairias interaktyvias komandines užduotis, aptarė išmoktą patirtį, diskutavo, kaip siekti tikslų ir nepasiduoti sunkumams. Dalyviai buvo skatinami bendradarbiauti, spręsti problemas, dalintis nuomonėmis ir patarimais.

Siekdami įkvėpti ir motyvuoti organizacijos savanoriai dalinosi asmenine nesėkmių ir kliūčių įveikimo patirtimi.

Darbo neturintys jaunuoliai turėjo progą susipažinti su įmonės aplinka, darbo sąlygomis bei pamatyti darbo vietas.

Nauda jaunimui su negalia - gavo vertingos informacijos ir praktinių įgūdžių, kurie padės jiems rasti darbą ar mokymosi galimybes ateityje. Jie taip pat gavo motyvacijos ir įkvėpimo iš savanorių, kurie parodė jiems, kad viskas yra įmanoma, jei tik turi tikslą ir stengiesi jį pasiekti.

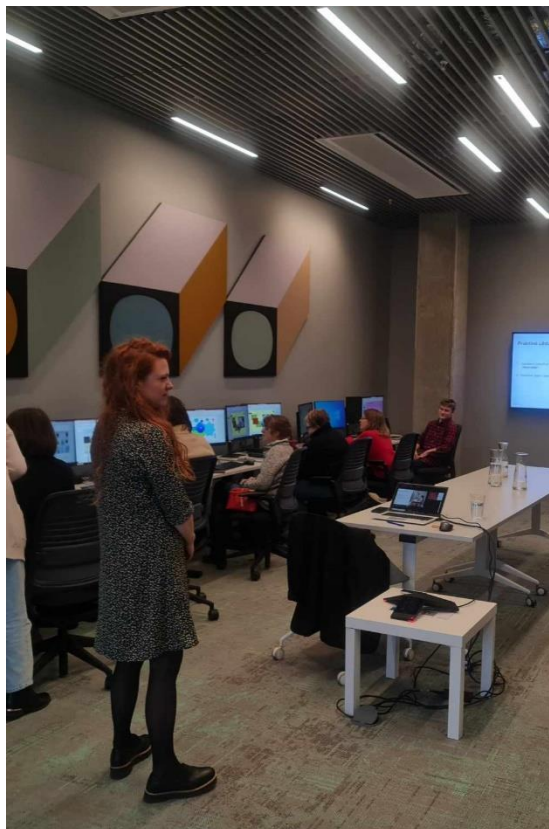
Nauda įmonių darbuotojams – galimybė prisidėti prie socialinės atskirties mažinimo ir jaunimo su negalia ugdymo, mentorystės patirtis, kuri gali būti naudingi jų pačių karjeros plėtrai.

## Užsiėmimai verslo organizacijoje naudojant technologijas

Įmonės Telia savanoriai parengė ilgalaikę bazinių IT bei komunikavimo įgūdžių programą ir pritaikė ją praktiškai. 4 mėnesius kas antrą savaitę jauni mažiau galimybių turintys jaunuoliai lankėsi organizacijos kompiuterių klasėje ir mokėsi tinkamai taikyti technologijas, kurios dažniausiai naudojamos darbo vietose. Kiekvieną užsiėmimą pravedė skirtingi savanoriai – Telia darbuotojai.

### Nauda žmonėms su negalia:

- įgavo žinių apie paskyrų kūrimą bei jų apsaugą,
- išmoko kurti, saugoti ir rasti kompiuteryje dokumentus,
- išmoko naudotis Outlook pašto programa bei planuoti naudojant kalendorių,
- sužinojo, kaip profesionaliai atrodyti Teams susitikimuose,
- išmoko atlikti bazinius skaičiavimus Excel programa,
- įgavo žinių, kaip rengti prezentacijas bei kalbėti viešai



*Man tokių mokymų vedimas yra galimybė konkrečiu veiksmu prisidėti prie žmonių su negalia įtraukimo į darbo rinką. Asmeniškai pati auginu savo gebėjimą prisitaikyti prie įvairios auditorijos ir plačiau matyti pasaulį. Taip pat tikiu, kad padėdu mažu žingsneliu ateities kartoms (taip pat ir mano dukros kartai) priartėti ir augti jau kitokį požiūrį turinčioje visuomenėje.“*

Telia savanorė

*Džiugu, kai žmonės niekieno neverčiami nori dalintis savo žiniomis ir patirtimi. Esu tikra, kad mokymai, kuriuos suteikia Telia, yra svarbūs reikalingi, naudingi, ypač žmonėms, kurie bando įsitvirtinti darbo rinkoje, nes nuo technologijų niekur nepabėgsime.*

*Man Telia pirmiausia davė šilumą, žmogiškumą, prisitaikymą prie kiekvieno, skirtingo.*

Deimantė, užsiėmimų dalyvė

*Man suteikė pasitikėjimo informacinėse technologijose ir parodė mano galimas perspektyvas*

Rosvaldas, užsiėmimų dalyvis

# Profesiniai gebėjimai

Nuolatinis profesinių gebėjimų atnaujinimas yra būtinybė kintančioje darbo rinkoje. Nors nemaža dalis mažiau galimybių turinčių jaunuolių įgyja specialybes profesinėse mokyklose, tai neretai nėra pakankama startuoti darbo rinkoje. Dėl tinkamo karjeros konsultavimo ir informavimo trūkumo jie renkasi specialybes, kurios rinkoje yra nepopuliarios arba išnykstančios. Be to, verslo aplinka nuolat keičiasi dėl technologijų progreso, o profesinės mokyklos ne visada spėja prisitaikyti prie šių pokyčių. Todėl net ir turėdami specialybę, jauni specialistai turi nuolat atnaujinti savo profesinius gebėjimus, kad galėtų būti konkurencingi darbo rinkoje.

Yra daug būdų, kaip galima ugdyti profesinius įgūdžius ir padėti jauniems žmonėms įgyti profesinės patirties. Žemiau pateikiami metodai ir pavyzdžiai.

## Intervencijų pavyzdžiai

### Praktika kaip prasminga veikla

Darbo patirties stokojantiems jauniems žmonėms praktinės patirties galima įgyti organizuojant savanorystę. Net ir tiesiogiai nesusijusi su norima karjera savanorystė, smagi, įdomi, prasminga veikla suteikia daug naudos ir įžvalgų dėl tolimesnio karjeros kelio.



## Gerosios praktikos pavyzdys: kino teatras „Pasaka“

Savanorystės kino teatro „Pasaka“ organizuojamuose kino festivaliuose „Kinas po žvaigždėmis“

Savanorystės metu jauni mažiau galimybių turintys žmonės įsiliejo į bendrą savanorių komandą ir kartu su kitais savanoriais atliko reikalingus darbus: informavo, konsultavo, nukreipdavo atvykstančius žiūrovus, dalino jiems dovanėles, padėjo užtikrinti tvarką ir švarą erdvėse, išdėstyti kėdes, mokėsi laikytis komandinių susitarimų bei siekti bendrų tikslų.

Taigi, savanorystės metu jaunuoliai ugde klientų aptarnavimo, tvarkos palaikymo, organizavimo ir kitus įgūdžius.

### Naudos dalyviams:

- Praktinė klientų aptarnavimo patirtis
- Tobulinti profesiniai įgūdžiai
- Naujos pažintys
- Galimybė gauti rekomendaciją



*Man labai patiko žmonėms dalinti gėrimus, dalyvauti renginyje, pamatyti naujus kino seansus, susipažinti su naujais žmonėmis. Tai patirtis - būnant kitoje vietoje labiau pažinau save, kas patinka, kas nepatinka*

Teresė

## Darbo šešėliavimas

Darbo vietos „šešėliavimo“ tikslas – suteikti galimybę asmeniui su negalia pažinti įvairias profesijas ir darbo vietas ir kartu su įmonių darbuotojais praleisti dieną darbe. Per tokią dieną įmonės darbuotojai turi galimybę geriau pažinti žmones su negalia, įvertinti gebėjimus ir atrasti talentus, o „šešėliaujantis“ žmogus su negalia stebi ir susipažįsta su specialisto darbo diena ir užduotimis.

Tarptautinės DUOday iniciatyvos metu daugybė žmonių su negalia visoje Europoje vyksta į įmones ir „pasimatuoja“ profesiją. DUOday Lietuvoje organizuojama nuo 2019 metų

### Gerosios praktikos pavyzdys: Margas kočėlas

Brigita, nors ir turėjo virėjo specialybę, savo įgūdžių nebuvo išbandžiusi verslo organizacijoje.



Todėl DUOday buvo jai gera proga praleisti dieną nedidelėje kepyklėlėje „Margas kočėlas“ kartu su kepėja ir „pasimatuoti“ kepėjo padėjo rolę. Tos dienos metu ji stebėjo kepėjos darbą ir susipažino su šiame darbe svarbiomis užduotimis – sverti produktus, maišyti tešlą, formuoti gaminius.

#### Šešėliavimo nauda:

- Susipažįstama su realiomis darbo rinkoje esančiomis užduotimis
- Pratiškai išbandomos teorinės žinios
- Sužinoma apie gamybos procesus, įrangą ir priemones
- Susipažinimas su darbine aplinka

Kadangi įmonėje ieškojo pagalbinio darbuotojo virtuvėje, šešėliavimas buvo proga ir darbdaviui susipažinti ir įsivertinti, ar Brigita galėtų dirbti.

## Darbo testavimas

Mažiau galimybių turintys žmonės, pavyzdžiui, žmonės su negalia, gali turėti individualių poreikių darbo aplinkos pritaikymui. Pavyzdžiui, nuo galimybės pritaikyti darbo priemones priklauso asmenims su regos negalia, priklauso, ar apskritai jie galės atlikti užduotis. Todėl prieš įsidarbinant yra reikalingas darbo testavimas, kuris duotų atsakymus ir pačiam žmogui su negalia ir įmonei.

### Gerosios praktikos pavyzdys: Rimi Lietuva

Įmonė Rimi Lietuva į kontaktų centrą turėjo tikslą įdarbinti darbuotoją su regos negalia. Tam tikslui įmonė įsidiegė specialią skaitymo programą, kuri padėtų neregiam įgarsinti parašytą tekstą. Buvo organizuotas susitikimas su 5 potencialiais kandidatais su regos negalia, kurio metu jie buvo supažindinti su kontaktų centro darbuotojų kasdieninėmis užduotimis, iššūkiais, bei turima duomenų

baze. Mažiau galimybių turintis jauni žmonės galėjo ištestuoti, kaip duomenų bazės pritaikymas veikia praktiškai, taip pat susipažinti su aplinkos pritaikymu visame ofise.

Po darbo testavimo buvo organizuoti darbo pokalbiai su trimis kandidatais, iš kurių vienam pasiūlyta darbo vieta.



*Džiaugiamės praėjusiu susitikimu su silpnaregių bendruomene ir dėkojame savo partneriams SOPA. Tikimės, jog darbo aplinką galėsime dar labiau pritaikyti skirtingų poreikių turintiems žmonėms ir suteikti jiems galimybę dirbti, nepaisant skirtingų gebėjimų*

Rimi Lietuva

## Gerosios praktikos pavyzdys: Light Conversion

Darbo testavimas gali vykti ir tose darbovietėse, kur reikia patikrinti jaunų žmonių su negalia motorinius, suvokimo, brėžinių skaitymo įgūdžius.

Darbo testavimas organizuotas įmonėje „Light Conversion“.



Vietoje įprastinių darbo pokalbių, jaunų žmonių su negalia grupė atvykusi į įmonę susipažino su darbo aplinka bei pačiu darbo pobūdžiu per praktines užduotis. Jiems buvo suteiktos visos reikalingos priemonės ir duotos užduotys – surinkti tam tikrus mazgus pagal duotus brėžinius. Darbo testavimas leido dalyviams ir darbdaviams įsivertinti praktiškai, kaip jiems pavyks tokį darbą daryti, kokių įgūdžių ir asmeninių savybių reikia, kad tokį darbą galėtų atlikti.

*Pasikvietėme SOPOS atrinktus 6 kandidatus, davėm užduotis surinkti kelis mazgus, iš tų šešių žmonių atrinkom dar tris pokalbiams, o po to kelis įdarbinome.*

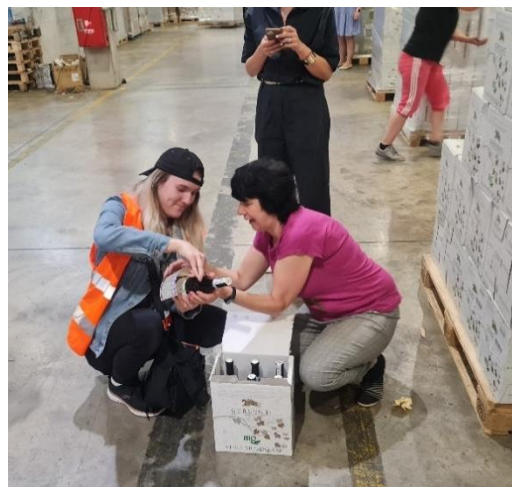
Paulius, Light Conversion

## Gerosios praktikos pavyzdys: Vingės terminalas

Pažintinio vizito į logistikos įmonę „Vingės terminalas“ metu, darbdavys davė pabandyti realias darbineis užduotis – užklijuoti lipdukus ant prekių.

### Testavimo naudos dalyviams:

- Praktinis susipažinimas su siūloma profesija
- Turimų įgūdžių ir interesų įsivertinimas
- Susipažinimas su darbo aplinka



## Praktika su įdarbinimo galimybe

Praktika organizuojama tada, kai žmogus neturi patirties, tačiau nori dirbti tam tikroje srityje, kur galima greitai išmokti reikalingų įgūdžių. Praktikos metu įgūdžiai ne tik testuojami, bet ir sudaroma galimybė įgyti trūkstančių žinių ir įgūdžių, apsibrasti prie darbo aplinkos, įsigilinti į darbo pozicijos ypatumus.

### Gerosios praktikos pavyzdys: Miesto laboratorija

Niekada nedirbusi Veronika, nežinojo, kokį darbą norėtų dirbti. Pasitaikius pasiūlymui dirbti virtuvėje, ji nebuvo tikra, ar sugebės ir ar dėl turimos negalios galės atlikti reikalingas

užduotis. „Miesto laboratorijoje“ ji atliko kelių dienų praktiką, kad įsivertintų, ar siūlomas darbas jai tikrai tinka.



### Nauda dalyviams

- Patirties įgijimas: Praktika suteikia galimybę leidžia įgyti įgūdžių, kurie gali būti naudingi ateityje, bei suprasti, kaip teoriniai žinių pagrindai taikomi praktiškai
- Profesinė orientacija: praktika padeda aiškiau suprasti, ar pasirinkta profesinė sritis atitinka jo interesus ir tikslus.
- Galimybė pasirinkti tinkamą darbdavį: per praktiką galima sužinoti, kokią darbo aplinką ir kultūrą žmogus vertina bei ar tam tikras darbdavys atitinka jo lūkesčius. Tai gali padėti priimant sprendimą, ar tikrai nori dirbti konkrečioje įmonėje.

# Darbo paieškos gebėjimų ugdymas

---

## Kodėl reikia ugdyti?

Jauniems žmonėms, kuriems tik prasideda profesinė kelionė, dažnai trūksta būtinų darbo paieškos gebėjimų. Ypač jų trūksta žmonėms, kurie turi mažiau galimybių. Neretai jie neturi pakankamai praktinės patirties darbo rinkoje, kas gali kliudyti tinkamai įvertinti savo įgūdžius ir pateikti juos potencialiam darbdaviui. Be to, jiems gali stokoti supratimo apie dominančias pramonės sritis, įmonių poreikius ir lūkesčius, dėl ko būna sunkiau orientuotis darbo rinkoje. Taip pat gali kilti iššūkių iš to, kad jauni žmonės dažnai netinkamai rengia savo CV ir motyvacinį laišką. Šie dokumentai turi atspindėti jų gebėjimus, siekius ir motyvaciją, o netinkamai parengti gali sumažinti galimybes išsiskirti darbo rinkoje. Be to, tinkamo bendravimo su darbdaviais įgūdžiai yra būtini sėkmingam pokalbiui dėl darbo. Jauniems žmonėms, turintiems mažai darbo patirties, gali būti sudėtinga pasitikti ir įtikinamai pasakyti apie savo stiprybes darbo pokalbio metu. Efektyvi tinklaveika gali atverti naujas galimybes įsidarbinti, tačiau tai reikalauja pastangų ir strategijos. Be to, supratimas apie savo vertybes ir ilgalaikius tikslus gali būti iššūkis. Tai gali kliudyti tinkamai pasirinkti darbą, kuris atitiktų jų asmeninius tikslus ir vertybes.

Norint spręsti šias problemas, svarbu jaunimui teikti informaciją ir mokymus apie darbo paieškos strategijas, CV bei motyvacinio laiško parengimą, bendravimą su darbdaviais, tinklų kūrimą ir asmeninių tikslų nustatymą. Be to, skatinimas įgyti praktinę patirtį, dalyvauti mokymuose ir įsitraukti į profesines bendruomenes gali prisidėti prie gebėjimų tobulinimo darbo paieškos srityje.

## Darbo paieškos gebėjimai

Darbo paieškos gebėjimai apima šiuos svarbius gebėjimus, kurie svarbūs siekiant karjeros tikslų:

1. **Nusistatyti darbo paieškos tikslus.** Darbo paieškai svarbu identifikuoti savo profesinius ir asmeninius tikslus darbinėje srityje, o taip pat nustatyti aiškius ir realius darbo paieškos tikslus.
2. **Pasirengti darbo paieškos strategiją.** Norint sėkmingai ieškoti darbo reikalinga kūrybiškai planuoti ir organizuoti darbo paieškos veiklas bei suprasti, kokiais būdais bus siekiama iškeltų tikslų.
3. **Naudotis įvairiais darbo paieškos būdais.** Tam, kad būtų sėkmingai ieškoma darbo, reikia susipažinti su skirtingais darbo paieškos platformomis ir suprasti jų privalumus bei trūkumus.
4. **Naudotis asmeniniais kontaktais darbo paieškos procese.** Sužinoti apie galimus darbo pasiūlymus galima ir per profesinius kontaktus, todėl svarbu kūrybiškai auginti savo profesinį tinklą, prisijungiant prie profesinių bendruomenių ir dalyvaujant renginiuose.
5. **Parengti ir naudoti savęs pristatymo dokumentus.** Reikalinga tinkamai parengti ir nuolat tobulinti CV, akcentuojant svarbiausius įgūdžius ir patirtį. Motyvaciniai laiškai turi atitikti konkretaus darbo pasiūlymo reikalavimus.

6. **Pritaikyti savęs pristatymo dokumentus konkrečiam darbo pasiūlymui.** Svarbu išsiaiškinti darbovietės poreikius ir adaptuoti CV ir motyvacinį laišką pagal skirtingus darbo pasiūlymus.
7. **Tinkamai pristatyti save pokalbyje su darbdaviu telefonu.** Sukurti trumpą, bet informatyvų savęs pristatymo scenarijų telefonu ir gebėti aiškiai bei profesionaliai bendrauti su darbdaviu telefonu.
8. **Tinkamai pasirengti darbo pokalbiui.** Tam reikalinga įgyti žinių apie įmonę, jos veiklą ir siūlomą darbo vietoje. Paruošti savęs pristatymą ir atsakymus į dažniausiai užduodamus darbo pokalbio klausimus.
9. **Tinkamai prisistatyti darbo pokalbyje.** Norint gauti darbą ypatingai svarbu gebėti pateikti aiškia ir įtikinamą savo karjeros istoriją ir lūkesčius darbo vietai, akcentuoti stipriąsias puses ir įgūdžius, domėtis įmonės veikla ir užduoti tinkamus klausimus
10. **Įvertinti darbo paieškos progresą ir mokytis iš nesėkmių.** Ieškant darbo reikalingas atkaklumas ir nuolatinis darbo paieškos rezultatų ir pasiektų tikslų vertinimas. Svarbu mokytis iš nesėkmių, prisitaikyti prie pokyčių ir tobulinti savo veiksmus.
11. **Pasirengti darbo pradžiai.** Jau gavus darbo pasiūlymą reikalinga gerai suprasti darbo sutarties sąlygas, darbinės užduotis ir darbinę aplinką, pasiruošti įsilieti į kolektyvą ir pradėti darbą efektyviai.

Šie įgūdžiai sudaro visumą, kuri leidžia asmeniui sėkmingai įgyvendinti darbo paieškos strategiją, pritraukti darbo pasiūlymus ir sėkmingai pradėti profesinį gyvenimą.

#### **Nauda dalyviams:**

Darbo paieškos įgūdžių ugdymas naudingas tiek asmeniniame, tiek profesiniame lygmenyje:

1. **Sėkmingas įsidarbinimas:** Darbo paieškos įgūdžiai jauniems žmonėms iš pažeidžiamų grupių efektyviai ieškoti darbo ir sėkmingai įsidarbinti.
2. **Karjeros valdymas:** Darbo paieškos įgūdžiai yra naudingi ne tik darbo paieškos, bet ir karjeros valdymo srityse. Jie padeda apibrėžti karjeros tikslus, siekti tobulėjimo ir judėti link norimų rezultatų.
3. **Savivertė ir pasitikėjimas savimi:** Darbo paieškos procesas leidžia geriau suprasti savo stiprybes ir silpnybes bei padidinti pasitikėjimą savimi.
4. **Tinkamo darbo pasirinkimas:** Darbo paieškos įgūdžiai padeda geriau suprasti savo interesus, vertybes ir pageidavimus, padeda pasirinkti darbą, kuris atitiktų asmeninius ir profesinius tikslus.
5. **Rinkos žinios:** Darbo paieškos įgūdžiai reikalauja nuolatinės darbo rinkos stebėsenos ir supratimo apie rinkos tendencijas. Tai padeda būti informuotam apie dominančias pramonės sritis ir įmonių poreikius.
6. **Efektyvus bendravimas:** Mokymasis bendrauti su potencialiais darbdaviais ir efektyviai pristatyti savo įgūdžius ir patirtį suteikia pranašumą darbo pokalbio metu.
7. **Profesinių tinklų kūrimas:** Gebėjimas kurti ir palaikyti profesionalius ryšius gali atverti naujas karjeros galimybes, paskatindamas bendradarbiavimą ir keitimąsi informacija su kolegomis ir pramonės specialistais.
8. **Tobulėjimas kaip asmenybė:** Darbo paieška reikalauja nuolatinio tobulėjimo, mokymosi iš patirties ir prisitaikymo prie kintančių rinkos sąlygų. Tai skatina asmenybės augimą ir vystymąsi.

9. **Konkurencingumas darbo rinkoje:** Turint stiprius darbo paieškos įgūdžius, asmuo tampa konkurencingesnis darbo rinkoje. Tai ypač svarbu sparčiai kintančioje ir konkurencingoje profesinėje aplinkoje.
10. **Geresnė darbo aplinka:** Sėkmingai įgyvendinus darbo paieškos įgūdžius, galima rasti darbo vietą, kuri atitiks asmeninius poreikius, ir sukurti geresnę darbo aplinką.

Taigi, darbo paieškos įgūdžių ugdymas ne tik padeda sėkmingai įsidarbinti, bet ir turi daugybę ilgalaikių naudų asmeniniam ir profesiniam gyvenimui.

## Kaip ugdyti ?

Darbo paieškos įgūdžiai gali būti kūrybiškai ugdomi pasitelkiant įvairias priemones, tokias kaip vaidmenų žaidimai, interaktyvių užduočių atlikimas, darbo pokalbių, simuliacijas, CV rengimo dirbtuves ir pan. Į šias veiklas rekomenduotina įtraukti įmonių savanorius, ypač tuos, kurie turi patirties atliekant atrankas iš darbdavių pusės. Įmonių atrankų specialistai gali organizuoti paskaitas, kurių metu dalyviai geriau susipažintų su šiaandienine situacija darbo rinkoje, jos pokyčiais ir tendencijomis, atrankos proceso įmonėse ypatumais; susipažins su įvairiomis darbo paieškos strategijomis; pažvelgs į CV iš darbdavio pusės, susipažins su Europass CV forma, išmoks pritaikyti savo CV tam tikrai darbo vietai, ugdys kreipimosi laiško rašymo įgūdžius; patobulins kreipimosi į darbdavį telefonu įgūdžius; gebės tinkamai pasiruošti darbo pokalbiui.

### Gerosios praktikos pavyzdžiai



Vizito į įmonę Western Union Lithuania metu darbo ieškantys jaunuoliai buvo supažindinami

Western Union kompanija, o vėliau gavo individualių konsultacijų darbo paieškos klausimais. Kartu su savanoriais iš atrankų komandos kiekvienas jaunuolis gavo 2 val. individualių karjeros konsultavimo, buvo peržvelgtas turimas CV ar sudarytas naujas, aptartas pritaikymas ieškomam darbui.

Įmonės Yara Lietuva darbo pokalbių imitacijose įmonės karjeros specialistai imitavo darbo pokalbius pagal pasirinktą darbo skelbimą, suteikė grįžtamąjį ryšį, išryškino tobulintinas prisistatymo vietas, padėjo geriau prisistatyti realiam darbo pokalbyje.



Metodinė medžiaga parengta įgyvendinant projektą „Kolegos“, kurį finansavo Jaunimo reikalų agentūra pagal Inovacijų jaunimo politikos projektų finansavimo 2023 m. konkursą



Metodinė medžiaga yra parengta praktinio eksperimentinio darbo metu ir skirta specialistams, dirbantiems su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Praktinius eksperimentinius užsiėmimus vykdė VŠĮ „SOPA“ darbuotojai pasitelkdami savanorius iš įvairių verslo įmonių ir organizacijų.