

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

MODESTA PETRAUSKAITĖ

**SAVANORYSTĖ, KAIP PREILAIDA AUKŠTĄJĮ
IŠSILAVINIMĄ ĮGIJUSIO JAUNIMO INTEGRACIJAI
Į DARBO RINKĄ**
Magistro baigiamasis darbas

**Vadovas
doc. dr. R. Geleževičius**

VILNIUS, 2014

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

**SAVANORYSTĖ, KAIP PREILAIDA AUKŠTĄJĮ IŠSILAVINIMĄ
ĮGIJUSIO JAUNIMO INTEGRACIJAI Į DARBO RINKĄ
Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas
Viešojo administravimo studijų programa**

Vadovas

_____ doc. dr. R. Geleževičius
(parašas)
2014. 03

Recenzentas

(parašas)
2014. 03.

Atliko

VAmis2-02 gr. stud.

_____ M. Petrauskaitė
(parašas)
2014. 03

VILNIUS, 2014

TURINYS

ĮVADAS	7
1. SAVANORYSTĖ – AKADEMINIO JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PRIELAIDA	9
1.1. Akademinio jaunimo integracijos ir dalyvavimo nacionalinėje darbo rinkoje tendencijos	10
1.2. Akademinio jaunimo integracijos ir dalyvavimo darbo rinkoje ypatumai Panevėžio regione	15
1.3. Akademinio jaunimo savanoriškos veiklos motyvai integruojantis į darbo rinką	17
2. AKADEMINIO JAUNIMO INTEGRACIJOS IR DALYVAVIMO NACIONALINĖJE DARBO RINKOJE YPATUMAI.....	19
2.1. Savanorystės samprata ir veiklos ypatumai.....	19
2.2. Lietuvoje veikiančios organizacijos, skatinančios jaunimo savanorystę.....	22
2.3. Savanoriškos veiklos metu įgyjamos kompetencijos, sąlygojančios akademinio jaunimo integraciją į darbo rinką.....	25
3. AUŠTĄJĮ IŠSILAVINIMĄ ĮGIJUSIO JAUNIMO, DALYVAUJANČIO SAVANORIŠKOJE VEIKLOJE, INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PANEVĖŽIO REGIONE EMPYRINIS TYRIMAS....	30
3.1. Tyrimo metodika	30
3.2. Tyrimo rezultatai ir jų interpretacija.....	33
4. AUŠTĄJĮ IŠSILAVINIMĄ ĮGIJUSIO JAUNIMO, DALYVAUJANČIO SAVANORIŠKOJE VEIKLOJE, INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PANEVĖŽIO REGIONE KOKYBINIS TYRIMAS ...	42
4.1. Tyrimo metodika	42
4.2. Pusiau struktūrizuoto interviu analizė	44
IŠVADOS	55
REKOMANDACIJOS.....	56
LITERATŪRA.....	57
ANOTACIJA.....	61
ANOTATION	62
SANTRAUKA	63
SUMMARY	65
PRIEDAI	67

LENTELĖS

Lentelė Nr. 1. Demografiniai duomenys	32
Lentelė Nr. 2. Interviu privalumai ir trūkumai	42
Lentelė Nr. 3. Tyrimo dalyvių trumpa charakteristika.....	43
Lentelė Nr. 4. Panevėžio regiono aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo situacijos darbo rinkoje pagrindinės charakteristikos	45
Lentelė Nr. 5. Panevėžio regiono aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo nedarbo priežastys.....	47
Lentelė Nr. 6. Darbo biržos priemonės, skatinančios Panevėžio regiono aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo įsidarbinimą	48
Lentelė Nr. 7. Savanoriška veikla Panevėžio regione	49
Lentelė Nr. 8. Įsidarbinimo savanorystės pagalba prielaidos.....	51

PAVEIKSLAI

Paveikslėlis Nr. 1. 2012 metų darbo rinkos tendencijų apžvalga (Lietuvos darbo birža, 2012).....	15
Paveikslėlis Nr. 2. Įgūdžiai ir savybės, padedantys lengviau integruotis į darbo rinką, (proc.).....	33
Paveikslėlis Nr. 3. Gebėjimai, įgyjami savanoriavimo metu pritaikomi darbe (proc.).....	34
Paveikslėlis Nr. 4. Veiksniai įtakojantis lengvesni akademinio jaunimo įsidarbinimą, (proc.).....	35
Paveikslėlis Nr. 5. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje bei jos įtaka pakvietimui darbo pokalbiui (proc.).....	36
Paveikslėlis Nr. 6. Savanorių reikšmė, (proc.).....	37
Paveikslėlis Nr. 7. Dalyvavimo savanoriškoje veikloje priežastys (proc.).....	38
Paveikslėlis Nr. 8. Neformalaus ugdymo metodai, gauti savanorystės metu, geriausiai atitinka poreikius siekiant įsidarbinti (proc.)	39
Paveikslėlis Nr. 9. Asmeniniai įgūdžiai dirbant savanorišką darbą (proc.).....	40
Paveikslėlis Nr. 10. Savanoriškos veiklos trukmė, (proc.)	41

SANTRUMPOS

- BVP – bendras vidaus produktas
- JAV – Jungtinės Amerikos valstijos
- JCI – junior Chamber International
- JTBA – jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra
- KTU – Kauno technologijos universitetas
- LDFJO – Lietuvos Darbo Federacijos Jaunimo organizacija
- LIJOT – Lietuvos jaunimo organizacijų taryba
- NVO – nevyriausybinės organizacijos
- Org. - organizacija
- Proc. – procentai
- Soc.min – Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
- Tūkst. - tūkstantis

IVADAS

Temos aktualumas. Dabartinė Lietuvos jaunimo politika skatina jaunas žmones būti ne tik socialinės paramos ar pagalbos laukėjais, bet siekti jaunimo asmeninio tobulėjimo, kurti galimybes ir patiems užsidirbti. Kaip nurodo B. Čėsnaite (2005), Lietuvos akademinio jaunimo padėtis darbo rinkoje, bei užimtumas yra viena reikšmingiausių šiandienos ekonominių ir socialinių problemų. Nuo jų išsprendimo priklauso ne tik jaunimo, bet ir visos visuomenės ateitis. Šiuo metu Lietuvoje yra daugiau nei 800 tūkstančių jaunų žmonių, kurie dėl objektyvių ar subjektyvių priežasčių negali integruotis ir dalyvauti darbo rinkoje. Tai didžiulis potencialas, kurį valstybė gali panaudoti siekdama pagerinti viso krašto ekonominį lygį. Tuo tarpu ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europos Sąjungoje ypatingas dėmesys yra skiriamas jaunimo užimtumui ir sėkmingos integracijos į darbo rinką plėtojimui. Kuriamos jaunimo užimtumo programos, Europos Sąjungos skiriami pinigai rengiant jaunimo nedarbo mažinimo programas, konsultavimo, informavimo paslaugų tobulinimui. Visos šios paslaugos skirtos, kad jaunimas akademinis galėtų lengviau integruotis ir dalyvauti darbo rinkoje. Tačiau vykdant ir įgyvendinant programas susiduriama didžiu išūkiu – išsilavinimą įgijusiam jaunimui integruotis į darbo rinką trukdo atotrūkis tarp mokslo teikiamų teorinių žinių ir darbdavių poreikių.

Anot R. Bružienės (2002), akademinis jaunimas nemoka išryškinti savo privalumų siekiant integruotis į darbo rinką, nes mokymosi periodu neįgijo reikalingų praktinių žinių, bei socialinio pasiruošimo darbinei veiklai. Taip pat jaunimas labai skeptiškai žiūri į darbą, akcentuoja darbą ne kaip savęs realizacijos priemonę, o kaip galimybę patenkinti savo socialinio gyvenimo tikslus. Todėl atsirandanti spraga užkerta kelią akademiniam jaunimui būti konkurencingam darbo rinkoje. Siekiant užpildyti atsiradusią spragą tikslinga orientuoti akademinį jaunimą savanoriškos veiklos link. Jaunimui, neturinčiam darbo patirties, savanorystė gali būti puiki alternatyva ugdyti gebėjimus, prieinama ir naudinga terpė asmenybės tobulėjimui. Kaip atlygį už savanorišką darbą žmogus gauna žinias, susikuria bendraminčių ratą, įgyja patirties, užmezga naudingus ryšius, praplečia akiratį. Kitaip tariant, savanoriška veikla – tai tokia pilietiškumo forma, kuri leidžia aiškiai pajusti, kad žmogus priklauso savo visuomenei (Prieiga per Internetą: < <http://www.nisc.lt> > [žiūrėta 2013-05-10]). Savanoriška veikla skatina individo tobulėjimą, vystomas asmens socialinis naudingumas, lavinami gebėjimai. Tokiu būdu akademinis jaunimas dalyvaudamas savanoriškoje veikloje atrastų daugiau galimybių integruotis į darbo rinką. Pasak V. Molly (1998), savanorystė yra vienas iš akademinio jaunimo užimtumo ir savirealizacijos būdų socialinėje aplinkoje. Jaunimas savanoriaudamas ne tik prasmingai praleidžia laisvalaikį, bet ir vyksta jaunimo socialinis ugdymas, kuris paspartina integravimosi į besikeičiančią aplinką bei darbo rinką galimybes. Anot I. Jonutytės (2000) savo energiją, kūrybiškumą, gebėjimus, kuriais pasižymi akademinis jaunimas, galima išreikšti ir plėtoti savanoriškoje veikloje. Taip pat autorė pažymi, kad akademinio jaunimo savanorystė padeda tenkinti saviraiškos, savirealizacijos poreikius,

sudaro sąlygas neformaliai ugdymui ir saviugdai. Akademiniis jaunimas dalyvauja ne tik sprendžiant iškilusias bendruomenėje problemas, bet kartu ir pagalbos sau procese.

Siekiant išsiaiškinti savanorytės svarbą sprendžiant akademinio jaunimo integracijos į darbo rinką aspektus, būtina išanalizuoti savanorytės sampratą, išsiaiškinti akademinio jaunimo dalyvavimo savanorytės veikloje motyvus bei susieti su integracijos į darbo rinką procesu ir sėkminga integracija į ją. Panevėžio regione toks tyrimas nebuvo atliktas, todėl tai pirmas darbas, kuriame bus akcentuojama jaunimo savanorytė, kaip sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksnys, kuris galėtų atskleisti platesnes galimybes akademiniam jaunimui integruojantis į darbo rinką savanoriškos veiklos kontekste.

Darbo objektas – akademiniis jaunimas savanoriškos veiklos kontekste.

Darbo tikslas – atskleisti akademinio jaunimo nuostatas ir dalyvavimo savanoriškoje veikloje integruojantis į darbo rinką aspektus.

Darbo dalykas: savanorytė, kaip akademinio jaunimo integracijos į darbo rinką prielaida.

Tyrimo uždaviniai:

Atskleisti savanorytės sampratą ir veiklos ypatumus.

Apžvelgti akademinio jaunimo integracijos ir dalyvavimo nacionalinėje darbo rinkoje tendencijas bei ypatumus Panevėžio regione.

Išanalizuoti, kokie yra savanoriškos veiklos metu įgyjami gebėjimai įtakojantys akademinio jaunimo integraciją į darbo rinką.

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė.
- Kiekybinis tyrimas. Anketinės apklausos raštu metodas taikytas apklausiant akademinį jaunimą. Statistinė duomenų analizė.
- Kokybinis tyrimas. Pusiau struktūruotas interviu, interviu klausimynas skirtas Panevėžio miesto darbo biržos jaunimo užimtumo skyriaus vedėjai, Panevėžio mokslo ir technologijų parko direktoriui ir Panevėžio rajono savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriui.

Tyrimo imtis. Kokybinio tyrimo imtis – 1 Panevėžio miesto darbo biržoje dirbanti vedėja, teikianti paslaugas akademiniam jaunimui. 1 – Panevėžio rajono savivaldybėje dirbantis jaunimo reikalų kordinatorius, teikiantis paslaugas jaunimo organizacijoms. 1 – Panevėžio mokslo ir technologijų parko direktorius – darbdavys. Kiekybinio tyrimo imtis – 200 savanoriaujančių bei akademinę jaunimo grupę atstovaujančių respondentų.

1. SAVANORYSTĖ – AKADEMINIO JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PRIELAIDA

Jaunimas yra neįkainojamas turtas, valstybės resursas bei klestėjimo šaltinis, kuris gali užtikrinti valstybės ir tautos tęstinumą, materialinių ir dvasinių vertybių perdavimą (Kučinskienė, 2002). Kitaip tariant, jaunimas yra ateinanti karta, kurią sudaro besimokantys mokykloje, universitete ar jau baigę mokslus asmenys, neturintys kvalifikacijos jauni žmonės, dažnai gyvenantys su tėvais ar išlaikomi tėvų, nors jau yra pilnamečiai. Tačiau, siekiant atskleisti akademinio jaunimo integracijos ir dalyvavimo nacionalinėje bei regiono darbo rinkoje, pirmiausia tikslinga išsiaiškinti darbo rinkos sampratą. Kaip teigia V. Navickas (2003), darbo rinka yra sudedamasis rinkos elementas, kuris be pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiksmų pasiskirstymo, atlieka dar ir socialines funkcijas, paskirstant gyventojų pajamas, darbo apmokėjimo būdus, kitaip tariant, darbinę veiklą, bei sudarant vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbinę veiklą ir profesinį tobulėjimą. M. Damidavičiaus, A. Pocius (1998) teigimu, darbo rinka gali būti apibūdinama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis. Kitas požiūris į darbo rinką, siaurąja prasme, ją atskleidžia, kaip vietą, kurioje yra perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga (Navickas, Paulavičius, 1999). O pasak J. Bagdonavičiaus (1999), darbo rinka yra suvokiama, kaip darbo pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa. Vadinasi darbo rinka yra neatsiejama nuo darbinės veiklos, kuri yra kaip tikslingas, visuomenei naudingas žmogaus veikimas, reikalaujantis protinių ar fizinių jėgų įtempimo, veikla ar triūsas (Prieiga per Internetą: <<http://www.lkz.lt/>>[žiūrėta 2013-05-10]). Anot P. Jarvio (2003), darbas gali būti skirstomas į penkis blokus: būtinybė; visuomenių ir kultūrų pagrindas, kuris suteikia buvimo drauge, solidarumo, bendro tikslo siekimo džiaugsmą bei gyvenimo prasmės jausmą; kūryba; sveikata, kuri gali žmogų tiek fiziškai, tiek ir dvasiškai sekinti; gėris. Taigi, galima teigti, kad darbas suteikia dirbantiems žmonėms galimybę įkūnyti savo idėjas, patenkinti poreikius, bei dalyvauti visuomenės gyvenime. Nors, kaip teigia R. Kučinskienė, V. Kučinskas, (2002), darbas, kaip svarbi integracijos į darbo rinką sudedamoji dalis, neretai tampa nepasiekiamas, t. y. mokslas negarantuoja užimtumo, o daugelis jaunimo palieka mokyklas, neįstengia įgyti išsilavinimo ir profesijos. Todėl jaunimas, atsiduręs didesnės socialinės rizikos grupėje, pirmiausia dėl socialinių integracinių ryšių deficito yra priverstas ieškoti savo identiteto bei naujų grupių, kurios leistų išgyventi, įsitvirtinti gyvenime.

Pastaruoju metu šalies jaunimas susiduria su dilema, nes neturint atitinkamo išsilavinimo, patirties, kvalifikacijos negali jaustis pilnaverčiu darbo rinkoje dalyvaujančiu asmeniu (Pocius, 2003), o ugdomosi procese jaunuoliams paprastai suteikiamos tik teorinės žinios, praktinio pasiruošimo jie yra priversti ieškotis bei įgyti savarankiškai (Kvieskienė, 2005). Todėl, siekiant, kad akademinis jaunimas jaustųsi pilnaverčiais ir lygiateisiais darbo rinkos dalyviais reikalingas, kokybiškas švietimas ir mokymas, įgalinantis jų sėkmingą

integraciją į darbo rinką. Kaip teigiama Europos komisijos komunikate „Judus jaunimas“ (2010), kokybiškas švietimas bei didesnis jaunuolių judrumas yra svarbiausi veiksniai, padėsiantys išlaisvinti jaunimo potencialą ir pasiekti strategijos „Europa 2020“ tikslus, kuriais siekiama pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo. Kitaip tariant, būsima Europos gerovė priklauso nuo jaunimo, kurį sudaro beveik 100 mln. jaunuolių, o tai yra penktadalis visų gyventojų.

Nepaisant beprecedenčių šiuolaikinės Europos siūlomų galimybių, jaunuoliai, mokydamiis ir siekdami patekti į darbo rinką, patiria įvairių sunkumų, kuriuos dar labiau didina nesibaigianti ekonomikos krizė. Jaunimo nedarbas ES nepriimtina didelis – beveik 21 proc. Todėl, norint pasiekti 75 proc. 20 – 64 m. gyventojų užimtumą, būtina iš esmės gerinti jaunimo galimybes patekti į darbo rinką (Europos komisija, 2010).

Europos Sąjungos palyginamoji jaunimo padėties darbo rinkoje statistika remiasi 15 – 24 metų amžiaus gyventojų grupės užimtumo rodikliais ir užimtumo tyrimais ES šalyse, kuriuos atlieka ES šalių nacionalinės statistikos tarnybos. Statistinė informacija rengiama vadovaujantis vienoda metodika ir vienodomis sąvokų apibrėžtimis. Analizuojant Lietuvos ir Europos Sąjungos šalių statistinius duomenis, pastebima, kad Europos Sąjungoje jaunimo (15 – 24 metų amžiaus asmenų) nedarbo lygis 2013 metų kovo mėnesį siekė 23,5 procento. Aukščiausias jaunimo nedarbo lygis buvo Ispanijoje – 53,2 procento, Graikijoje – 55,3 procentai, Portugalijoje – 37,7 procento, kai tuo tarpu Lietuvoje – 26,4 procento (LR Seimas parlamentinių tyrimų departamentas, 2013).

Atsižvelgiant į pateiktus duomenis galima teigti, jog Lietuvoje nėra pats aukščiausias jaunimo nedarbo lygis, o jauni žmonės stengiasi įgauti išsilavinimą, kad galėtų pilnavertiškai integruotis į darbo rinką. Grėsmingai išaugus jaunų bedarbių skaičiui, kurie stokoja būtiniausių gebėjimų bei žinių, įgūdžių, tikslinga ieškoti naujų galimybių, kurios leistų jauniems žmonėms tai įgyti ir išmokti, sėkmingai integruotis į darbo rinką ir tapti pilnaverčiais jos dalyviais. Tačiau, siekiant priimti vienokius ar kitokius sprendimus, pirmiausia svarbu aiškintis išsilavinusio jaunimo integracijos ir dalyvavimo darbo rinkoje ypatumus, tendencijas, bei jaunimo nedarbo priežastis, kas yra analizuojama sekančiame poskyryje.

1.1. Akademinio jaunimo integracijos ir dalyvavimo nacionalinėje darbo rinkoje tendencijos

Lietuvoje vis opesnės tampa jaunimo socialinės problemos. Lietuvos Respublikos Seimas, atsižvelgdamas į susidariusią situaciją, pirmąjį kartą jaunimo organizacijų raginimu 2000 - uosius paskelbė jaunimo metais. Tačiau jaunimo situacijai negerėjant, 2011 – ieji jau visoje Europoje paskelbti savanorystės metais. Ši aktuali problema – jaunimo užimtumas ir nedarbas – neaplenkia ir Lietuvos jaunimo, kuris yra visuomenės ateities garantas, kurio dalyvavimas darbo rinkoje tiesiogiai įtakoja šalies ūkio vystymąsi, ekonomikos augimą bei stabilumą (Vaisiūnaitė, 2005). Jaunimo integraciją į darbo rinką galima apibrėžti kaip

įsidarbinimą, kuris apima bendrąjį lavinimą, profesinį orientavimą ir konsultavimą, pirminį ir tęstinį profesinį rengimą, aktyvias darbo rinkos politikos priemones, jaunimo verslumo plėtrą ir patį įsidarbinimo procesą (Vaisiūnaitė, 2005). Tačiau, siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką, jaunimui kyla problemų. Vis dar išliekantis mažas jaunimo užimtumo rodiklis įrodo, jog Lietuvos jaunimas turi nemažai problemų susijusių su integracija ir dalyvavimu darbo rinkoje. Pažymėtina, kad jaunam žmogui yra sunku išlikti konkurencingam ir konkuruoti darbo rinkoje. Neturinčių darbo praktikos ir kvalifikacijos jaunimo yra daugiau nei kitų bedarbių grupių. Įgijusių specialybes jaunimo poreikis darbo rinkoje yra gana ribotas, jų pasirengimas pradėti darbą ir praktiniai įgūdžiai yra nepakankami, todėl darbdaviams tenka nemažai investuoti į naujai priimtą jauną žmogų, siekiant, kad jis tinkamai atliktų jam pavestą darbą. Kaip teigia B. Gruževskis, L. Oknuevičiūtė – Neverauskienė (2003), analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tendencijas svarbu pažymėti, jog aukštesnį negu kitų demografinių socialinių bedarbių grupių jaunimo nedarbo lygį, šalia ekonominių socialinių veiksnių ir sumažėjusios darbo paklausos, sąlygoja jų bendrojo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygis. Todėl darbo ir socialinių tyrimų instituto tyrimo duomenimis, jaunimas ne tik tampa ilga laiką bedarbiais, bet ir gali būti pasmerktas ilgai trunkančiai depresijai, jeigu neįstengia teorinių žinių paversti praktiniais gebėjimais, įgyti darbo įgūdžių, tobulėti profesiniu požiūriu (Gruževskis, Oknuevičiūtė – Neverauskienė, 2003).

Pažymėtina, kad jaunimas ekonominio nuosmukio laikotarpiu buvo viena iš labiausiai nukentėjusių visuomenės grupių (Youth employment measures, 2011). Analizuojant Lietuvos jaunimo padėtės darbo rinkoje tendencijas 2011 – 2013 m., pastebimas teigiamas pokytis jaunų žmonių užimtume. 2011 m. Lietuvoje buvo 45,3 tūkst. jaunų bedarbių, lyginant su 2010 m. to paties laikotarpio duomenimis, jaunimo (15–24 m. amžiaus asmenų) nedarbo lygis sumažėjo nuo 35,1 proc. 2010 m. iki 32,9 proc. 2011 m. Visgi, lyginant su visais šios amžiaus grupės gyventojais, 2011 m. kas dešimtas 15–24 m. amžiaus asmuo buvo bedarbis ir dėl objektyvių ar subjektyvių priežasčių negalėjo integruotis į darbo rinką (Lietuvos darbo birža, 2011).

Lietuvos statistikos departamento pateikti duomenis rodo, kad 2012 m. šalyje buvo 411,4 tūkst. 15 – 24 metų amžiaus gyventojų, iš kurių tik 88,7 tūkst. (21,6 proc.) dirbo. 2012 m. jaunimo (15 – 24 metų) nedarbo lygis sudarė 26,4 procento, kai tuo tarpu bendras 15 metų ir vyresnių šalies gyventojų nedarbo lygis – 13,2 proc. (Prieiga per Internetą: <www.stat.gov.lt> [žiūrėta 2013-06-11]). 2011 m. duomenis lyginant su 2012 m., jaunimo nedarbo lygis per metus sumažėjo nuo 32,9 proc. (2011 m.) iki 26,4 proc. (2012 m.).

2013 m. kovo 1 d. Lietuvoje bedarbiais buvo registruota 27,5 tūkst. asmenų jaunesnių kaip 25 metų amžiaus. Paskutiniaisiais Lietuvos darbo biržos duomenimis, net 12 proc. įregistruotų bedarbių Lietuvoje priklauso jaunų žmonių grupei (Lietuvos darbo birža, 2013). Aukščiausias jaunimo nedarbas 2013 m. sausio 1 d. buvo Alytaus r. sav. (12 proc.), Kalvarijos sav. (11,2 proc.), Alytaus miesto sav., Anykščiuose (10,8 proc.), Kazlų Rūdos sav. (10,4 proc.), Zarasuose (10,3 proc.), Tauragės r. sav. (10,2 proc.), ir Jurbarko (10,1 proc.).

Tuo tarpu mažiausias jaunimo nedarbas fiksuotas Neringos sav. (4,3 proc.), Kaišiadoryse (4,4 proc.), Trakų r. sav. (4,5 proc.), Klaipėdoje (4,7 proc.) ir Kauno r. sav. (4,9 proc.). Iš didžiųjų miestų daugiausia jaunų bedarbių 2013 m. sausio 1 d. buvo Panevėžyje (8,6 proc.), Šiauliuose (5,6 proc.), Kaune (5,5 proc.), Vilniuje (5,3 proc.) ir Klaipėdoje (4,7 proc.) (Prieiga per Internetą: <www.socmin.lt> [žiūrėta 2013-06-12]).

Viena jautriausių socialinių grupių yra akademinis jaunimas. Kaip matyti iš Lietuvos darbo biržos pateiktų duomenų, kasmet tampa dėsningumu tai, kad liepos mėnesį didesnis aukštųjų mokyklų absolventų skaičius registruojasi Lietuvos darbo biržoje. Tokį dėsningumą lemia tai, kad studijas baigę jaunuoliai registruojasi dėl dviejų priežasčių: tikisi rasti pirmąjį darbą arba ketina pasinaudoti sveikatos draudimu, kuris po studijų baigimo dar galioja iki rugsėjo 1 d. (Repečkienė, Kvedaraitė, Žvirelienė, Glinskienė, 2012).

Analizuojant 2011 – 2013 m. akademinio jaunimo padėties darbo rinkoje tendencijas, galima teigti, kad akademinio jaunimo nedarbas kasmet mažėja. 2011 m. beveik 58 proc. visų per liepos mėn. darbo biržoje įregistruotų absolventų buvo baigę aukštąsias universitetines mokyklas ar kolegijas. Su aukštuoju išsilavinimu daugiausiai registruota baigusieji ekonomikos, verslo vadybos, buhalterinės apskaitos, teisės bei viešojo administravimo specialybių programas. Pažymėtina, jog minėtais metais baigusiems teisę nebuvo lengva įsidarbinti, nes teisininkų pasiūla 8 kartus viršijo paklausą, o vadybininkų įregistruota 3 kartus daugiau negu buvo darbo pasiūlymų. (Lietuvos darbo birža, 2011). 2012 m. liepos mėn. 37 proc. registruotų bedarbių Lietuvos darbo biržoje sudarė aukštąjį išsilavinimą įgiję jaunuoliai. Kas ketvirtas jų – baigęs aukštąją neuniversitetinę mokyklą (kolegiją). Tarp bedarbiais įregistruotų universitetų ir kolegijų absolventų daugiausia buvo baigusiujų verslo vadybos, buhalterinės apskaitos bei teisės programas. Lyginant su 2011 m. akademinio jaunimo nedarbas sumažėjo nuo beveik 58 proc. net iki 37 proc. (Lietuvos darbo birža, 2012).

R. Žvirelienės ir kt. (2012) atlikto tyrimo duomenys atskleidė, kad 2012 m. atlikto tyrimo metu studijavo ir dirbo 30 proc. apklaustųjų. 2013 m. sausio 1 d. registruota 6,9 tūkst. absolventų. – 0,3 tūkst. mažiau nei prieš mėnesį. Prieš metus (2012) sausio 1 d. absolventų registruota 7,6 tūkst. 2013 m. sausio 1 d. Lietuvos darbo biržoje daugiausia registruota absolventų su aukštuoju išsilavinimu baigusiu verslo vadybos (221), teisės (216), ekonomikos (127), buhalterinės apskaitos (112), viešojo administravimo (107) bei socialinio darbo (101) studijas (Lietuvos darbo birža, 2013). Pasak A. Repečkienės ir kt., (2012), aukštąjį išsilavinimą įgiję asmenys darbo rinkoje konkuruoja geriausiai. Tačiau egzistuoja aukštąjį išsilavinimą turinčios darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo problema. Darbdaviai ne visada gali surasti reikalingos profesinės kvalifikacijos darbuotojų, tuo tarpu dalis aukštąsias mokyklas baigusiu absolventų sunkiai savarankiškai randa jų įgytą specializaciją atitinkantį darbą, todėl registruojasi darbo biržoje.

Tuo tarpu 2013 m. lapkričio 1 d. buvo registruota 38,9 tūkst. jaunų bedarbių iki 29 metų amžiaus. Pastebėtina, jog netgi 6,7 tūkst. mažiau nei 2012 m. lapkričio 1 d., kai buvo registruota 45,6 jaunimo ir sudaro 21,5 proc. visų bedarbių (2012 m. lapkričio 1 d. - 23,3 proc.)

Remiantis įvairių jaunimo užimtumo ir nedarbo atliktų tyrimų duomenimis, galima teigti, kad jaunimo elgsena integruojantis į darbo rinką yra įvairialypė ir priklauso nuo socialinių, ekonominių, demografinių ir kitų tarpusavyje glaudžiai susijusių veiksnių. Todėl yra svarbu išgryninti ir išnagrinėti jaunimo nedarbo reiškinių ir tokių susiklosčiusių aplinkybių priežastis bei, jomis remiantis, sukurti priemonių sistemą, kuri padėtų ir skatintų jaunimą aktyvesnei integracijai į darbo rinką, atskleistų jos galimybes.

Atsižvelgiant į analizuotus duomenis, galima teigti, jog viena iš esminių sėkmingos jaunimo intergracijos į darbo rinką sąlygų yra išsilavinimo įgijimas, kuris turėtų būti ne kiekybinis (Lietuva Europos sąjungoje pirmąją studijuojančių studentų skaičiumi), o kokybinis įgytų žinių ir kompetencijų teikiama nauda bei kokybe. Todėl, ieškant šios problemos sprendimų, pirmiausia reikalinga sukurti mechanizmą, kuris leistų jaunam žmogui užtikrintai žengti į darbo rinką. Šiuo metu jau yra sukurta sistema kompetencijų ugdymui ir lengvesnio įsidarbinimo priemonių rinkinys, kuris yra grindžiamas Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslininkų vykdyto Lietuvos darbo biržos projekto „Jaunimo motyvacijos, teritorinio mobilumo ir integravimo į darbo rinką galimybių nustatymas, diferencijuojant taikomas priemones užimtumui didinti“ rezultatais. Pasak B. Gruževskio, D. Oknuevičiūtės – Neverauskienės (2003), užimtumo didinimo priemonių sistemą turėtų sudaryti:

- aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas. Autoriai teigia, kad yra svarbu didinti užsiregistravusių bedarbių dalyvavimą aktyvios integracijos į darbo rinką programose. Pagrindinį dėmesį būtina skirti pirmo žingsnio ir talentų banko, remiamo įdarbinimo programoms bei intensyviai konsultavimui ir tarpininkavimui;
- pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimas. B. Gruževskio, D. Oknuevičiūtės – Neverauskienės (2003) teigimu, turintis tinkamą profesinį paruošimą jaunas žmogus, gali ilgesniam laikui užsitikrinti užimtumą ir pakankamas pajamas. Tačiau išsilavinusiam jaunimui tuo pačiu ir gresia didesnis pavojus būti išstumtam iš darbo rinkos. Aukštesnė kvalifikacija užtikrina didesnes įsidarbinimo galimybes, o aukštasis išsilavinimas beveik garantuoja užimtumą. Todėl jaunimui būtina sudaryti sąlygas įgyti atitinkantį darbo rinkos poreikius pirminį profesinį pasirengimą nuosekliojo švietimo sistemoje: aukštosiose mokyklose, kolegijose ir profesinėse mokyklose;
- jaunimo verslumo plėtra. Galima išskirti tokius pagrindinius jaunimo verslumo plėtros elementus: dalykinis informavimas ir rinkos ekonomikos pagrindų mokymas, jaunimo verslo rėmimas ir atitinkamų tradicijų formavimas (Gruževskis, Oknuevičiūtė – Neverauskienė 2003);
- kompleksinis jaunimo įdarbinimo tobulinimas. Siekiant didinti darbo jėgos paklausos ir pasiūlos atitikimą, tikslinga nuolat tirti profesijų ir kvalifikacijų poreikį darbo rinkoje;
- profesinio informavimo ir konsultavimo tobulinimas, kuris ne tik suteikia galimybę akademiniam jaunimui įgyti paklausią specialybę, bet ir sėkmingai integruotis į darbo rinką (Gruževskis, Oknuevičiūtė – Neverauskienė 2003). Siekiant, kad profesinio konsultavimo veikla būtų kuo efektyvesnė,

būtina ją nuolat koordinuoti, sujungiant visas šioje srityje veikiančias institucijas ir nacionaliniu, ir regioniniu, bir vietiniu lygmeniu.

Be to, svarbų vaidmenį akademinio jaunimo integracijos į darbo rinką procese atlieka Lietuvos darbo birža, kuri stengiasi sulaikyti jaunimą nuo emigracijos. Lietuvoje veikia 11 jaunimo darbo centrų. Jie teikia nemokamą informaciją apie darbo vietas, padėtį darbo rinkoje, savanoriavimo galimybes ir sąlygas. Sukurta „Pirmojo darbo“ programa, skirta pradedantiems darbinę veiklą: ugdomi darbo paieškos gebėjimai, mokoma CV ir motyvacijos laiško rašymo, individualiai taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Taip pat „Talentų banko“ programa, kuri remiasi aukštos kvalifikacijos specialistų (absolventai, bent III kurso studentai ir kt. specialistai) duomenų baze (Prieiga per Internetą: <<http://www.etaplius.lt>> [žiūrėta 2013-06-15]). Prie sėkmingos akademinio jaunimo integracijos į darbo rinką prisideda ir Lietuvos Darbo Federacijos Jaunimo organizacija, toliau (LDFJO) (Prieiga per Internetą:<<http://ldf.lt> > [žiūrėta 2013-06-20]). Šios organizacijos nariai yra studentai, moksleiviai, dirbantys ir bedarbiai nuo 14 iki 35 metų. LDFJO gina ir atstovauja jaunų žmonių profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei interesus. LDFJO tikslai:

- atstovauti teisėtus savo narių interesus santykiuose su darbdaviais ir valstybės institucijomis;
- svarstant su jaunimu susijusių įstatymų, teisės aktų projektus, teikti siūlymus socialiniams partneriams;
- supažindinti narius su Lietuvos Respublikos įstatymais ir mokyti juos taikyti;
- dalyvauti LDF bei tarptautiniuose seminaruose, konferencijose;
- skatinti jaunimo pilietinį aktyvumą; bendradarbiauti su kitomis jaunimo organizacijomis Lietuvoje ir užsienyje (Prieiga per Internetą: <<http://www.ldf.lt>> [žiūrėta 2012-03-15]).

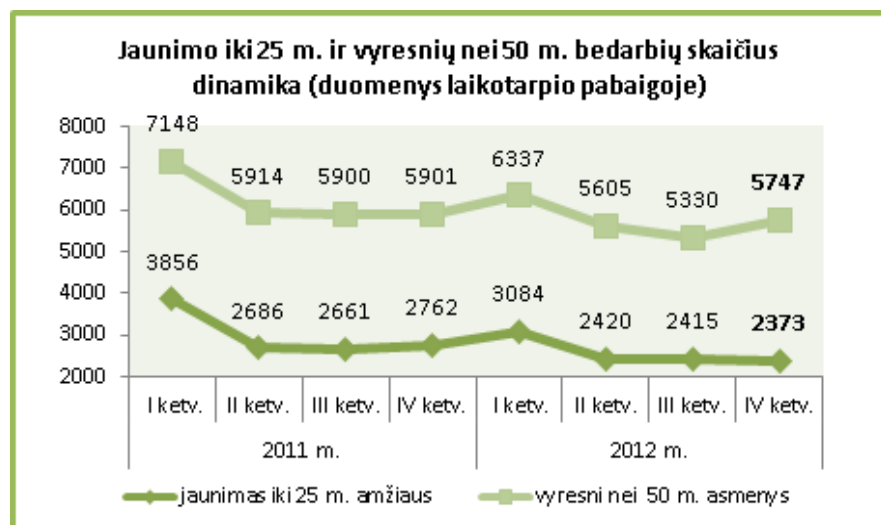
Galima daryti prielaidą, jog sėkmingą jaunimo integravimąsi į darbo rinką įtakoja išsilavinimas, žinios, praktinė patirtis. Įgyta kvalifikacija lemia tolimesnį pilnavertišką gyvenimą. To pavyzdys galėtų būti praktikos atlikimas organizacijose. Tai pamažu taptų esmine darbdavių ir aukštojo, profesinio rengimo įstaigų ar savanoriška veikla pagrįstų organizacijų bendradarbiavimo formų. Praktikos organizavimui siunčiančios įstaigos turėtų būti numatę skirti lėšas, kad jaunam žmogui būtų paprasčiau susirasti tinkamą ir perspektyvią praktikos vietą. Ypač svarbu išskirti, jog Lietuvos Vyriausybė nemažą dėmesį skirdama jaunimo užimtumo didinimui, nuolat konsultuojasi su visuomene ir socialiniais partneriais. Jau yra numatytos lengvatos pirmąjį kartą įsidarbinant, didelis dėmesys skiriamas atitinkamai švietimo sistemos pasiūlos ir darbo rinkos paklausos suderinimui, formuojami jaunimo darbo įgūdžiai, tokie kaip pameistrystė, neformalus ugdymas per savanoriystę, stažuocijų susitiprinimas švietimo sistemoje. Pradedančiam verslų jaunimui yra skiriama parama, mokesčių lengvatos, parama imant paskolas ir paslaugos mentorystei ir verslui, informacinės sistemos gerinimui. Be to nemažas dėmesys yra skiriamas valstybės institucijų ir nevyriausybinių sektoriaus bendradarbiavimui jaunimo užimtumo didinimo srityje.

1.2. Akademinio jaunimo integracijos ir dalyvavimo darbo rinkoje ypatumai Panevėžio regione

Lietuvos regionai pasižymi skirtingais ekonominiais, socialiniais ir demografiniais rodikliais. Todėl kiekviename jų išryškėja ir skirtingas jaunimo užimtumo lygis. Kaip matyti iš statistinių duomenų, didžiausias jaunimo nedarbas Lietuvoje vyrauja mažuosiuose šalies regionuose. Tuo tarpu tarp didžiųjų miestų, 2013 m. sausio 1 d. duomenimis, būtent Panevėžys pasižymėjo didžiausiu jaunimo nedarbu (8,6 proc.), lyginant su kitais didžiais miestais. Panevėžyje jaunų žmonių nedarbas buvo didesnis 3 – 4 proc. ([Prieiga per Internetą: <www.socmin.lt>](http://www.socmin.lt) [žiūrėta 2013-06-12]).

Paskutiniaisiais statistikos departamento duomenimis (2012), Panevėžio apskrityje gyvena 49 043 jauni 14 – 29 m. amžiaus žmonės (Prieiga per Internetą: db1.stat.gov.lt > [žiūrėta 2013-06-13]). 2013 m. kovo 1 d. duomenimis Panevėžio teritorinėje darbo biržoje buvo įregistruoti 20582 bedarbiai, iš kurių 2453 sudaro jaunimas. 2013 m. balandžio mėn. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje per mėnesį buvo įregistruota 1780 bedarbių, iš kurių 467 buvo jauni žmonės.

Lyginant su 2012 m., 2013 – aisiais metais bedarbių buvo įregistruota mažiau. 2012 m. balandžio mėn. įregistruota 2073 bedarbiai, iš kurių 486 – jaunimas. Analizuojant Lietuvos darbo biržos pateiktus duomenis, net kas aštuntas registruotas bedarbis Panevėžyje – jaunas žmogus (Lietuvos darbo birža, 2012). Tačiau, galima teigti, kad jau nuo 2011 – 2012 m. Panevėžyje jaunų iki 25 m. žmonių nedarbas ėmė mažėti (žr. 1 pav.). 2011 m. pradžioje Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų jaunų bedarbių buvo net 7148, tuo tarpu 2012 m. paskutiniajame ketvirtyje registruotų jaunų žmonių skaičius darbo biržoje sumažėjo iki 5747. Tokią padėtį greičiausiai lėmė gerėjanti ekonominė padėtis mieste.



1 pav. 2012 metų darbo rinkos tendencijų apžvalga (Lietuvos darbo birža, 2012)

Nagrinėjant jaunimo darbo rinkos tendencijas Panevėžio apskrityje, Panevėžio jaunimo organizacijų taryba (Apskritasis stalas) pateikia duomenis apie jaunimo situaciją joje: 2012 m. Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriuje įsiregistravo 1197 absolventai, iš kurių pagal išsilavinimą (skliaustuose – šiuo metu tęsiantys darbo paiešką) buvo:

- su aukštesniu universitetiniu išsilavinimu – 427 (169);
- su aukštesniu neuniversitetiniu išsilavinimu – 299 (130);
- su viduriniu su profesija išsilavinimu – 437 (179);
- su pagrindiniu su profesija išsilavinimu – 23 (11);
- su pradiniu su profesija išsilavinimu – 11 (4).

Šiuo metu darbo paiešką tęsia 493 jaunuoliai (iš jų – 78 laikino užimtumo dalyviai) (Prieiga per Internetą: <www.pas.lt> [žiūrėta 2013-06-13].).

Remiantis 2011 metų liepos – rugpjūčio mėnesiais Panevėžio darbo biržos skyriuje atliktu registruotų absolventų motyvacijos ir įsidarbinimo galimybių tyrimu, galima teigti, jog užsiregistravę darbo biržoje absolventai labiausiai norėtų dalyvauti darbo biržos siūlomoje darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje (Prieiga per Internetą: <www.ldb.lt> [žiūrėta 2013-06-13].). Taip pat sutiktų dalyvauti įdarbinimo subsidijuojant priemonėje, darbo rotacijoje bei profesiniame mokyme. Panevėžio miesto akademinis jaunimas mano, jog dėl darbo paieškos ir integracijos į darbo rinką yra atsakingi jie patys, nors jų teigimu, tai turėtų padėti ir valstybė. Paklausti, kokiais būdais jaunuoliai ieško darbo, jie teigė:

- skelbimuose internete ir spaudoje (lyginant su praėjusiais metais, šis rodiklis padidėjo);
- pažįstamų ir giminaičių pagalba;
- kreipdamiesi tiesiogiai į darbdavį ir siūlydami savo paslaugas;
- skelbdami savo informaciją bei duomenis internete ar spaudoje;
- registruodamiesi privačiose įdarbinimo agentūrose;
- kurdami savo nuosavą verslą (Prieiga per Internetą: <<http://www.ldb.lt>> [žiūrėta 2013-06-13].).

Analizuojant akademinio jaunimo integraciją į darbo rinką, verta paminėti, jog labai svarbus yra jaunų žmonių švietimas apie galimybes studijuoti aukštosiose mokyklose. Pastebėtina tai, kad Panevėžio regione jaučiamas ryškus akademinio jaunimo trūkumas, kurį lemia miesto nepatrauklumas (ekonominiu ir socialiniu požiūriu), mažas studijų programų ir kokybiškų studijų pasirinkimas. Aukštąjį išsilavinimą Panevėžio apskrityje teikia 2 mokslo įstaigos: Kauno technologijos universiteto Panevėžio institutas ir Panevėžio kolegija. KTU Panevėžio institutas yra vienintelė universitetinė aukštoji mokykla Aukštaitijos regione, tačiau šiuo metu institutui grėsmę kelia demografinė situacija Lietuvoje, mažėjantis moksleivių, baigiančių vidurines mokyklas ir gimnazijas, skaičius, brangstančios mokamos studijos ir mažėjantis gyventojų mokumas.

Didelis nedarbas regione ir mažėjantis darbo vietų skaičius neskatina moksleivių studijuoti ir pasilikti Panevėžio regione. Skirtingai nei KTU Panevėžio institutas, Panevėžio kolegija pastaraisiais metais sulaukia vis didesnio jaunų žmonių susidomėjimo ir darbdavių pripažinimo. Studentų skaičius išlieka stabilus (Panevėžio regiono 2007 – 2013 m. plėtros planas, 2010).

Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriuje 2011 metų sausio – rugpjūčio mėn. įsiregistravo daugiau nei 800 absolventų. Absolventų motyvacijos dirbti bei galimybių įsidarbinti tyrimo (2011 m.) duomenimis, absolventai registruojasi darbo biržoje, siekdami kuo greičiau įsidarbinti (93 proc.) bei dėl socialinių garantijų ir paramos (70 proc.). Jaunimo įsidarbinimą labiausiai įtakojantis veiksnys – darbo patirtis (79 proc.), įgyta kvalifikacija ir profesinis pasirengimas (62 proc.) (Lietuvos darbo birža, 2011).

2012 m. birželio mėn. Jaunimo reikalų departamento (JRD) užsakymu atlikto „Panevėžio miesto savivaldybės jaunimo problematikos tyrimas“ tyrimo duomenys parodė, kad Panevėžyje dauguma dirbančių apklaustųjų (89 proc.) yra samdomi darbuotojai. Likusieji dirba verslo sektoriuje: 3 proc. apklaustųjų dirba pagal verslo liudijimą, 3 proc. turi savo verslą, 3 proc. yra samdomi darbuotojai ir turi verslą, 1 proc. užsiima individualia veikla.

Apibendrinus statistinius duomenis bei atsižvelgus į šią šiuolaikinę jaunimo ir akademinio jaunimo padėtį Panevėžio regione, lyginant ją su kitų didžiųjų miestų jaunimo padėtimi darbo rinkoje, galima teigti, kad išryškėja daug jaunimo užimtumo problemų: Panevėžio regione ir mieste jaunimo nedarbas yra didžiausias tarp Lietuvos didžiųjų miestų. Smarkiai jaučiamas akademinio jaunimo trūkumas, todėl iškyla poreikis, kad vidurinę mokyklą baigęs jaunimas ne tik pasiliktų gimtajame mieste studijuoti, bet ir dirbtų ar kurtų naujas darbo vietas. Tiek darbdaviai, tiek švietimo įstaigos ir įvairios vyriausybės institucijos privalo dirbti kartu ir siekti bendro tikslo, ieškant naujų galimybių Panevėžio jaunimo/akademinio jaunimo nedarbo problemai spręsti. Galima teigti, jog Panevėžio regione labai svarbi jaunimo įsiliejimo į darbo rinką problema yra jaunimo darbo patirties stoka. Šią problemą spręsti galėtų padėti pravencinė programa aukštosiose ar profesinėse mokyklose. Analizuojant duomenis, išryškėjo nepakankamas akademinio jaunimo išsilavinimo ir gebėjimų atitikimas, jų gebėjimas įgytas teorines žinias pritaikyti praktikoje įvairiose probleminėse gyvenimo situacijose. Todėl akademiniam jaunimui tampa sudėtinga integruotis į darbo rinką. Šią spragą galėtų padėti užpildyti savanoriška veikla, kuri pastaruoju metu visame pasaulyje tampa viena iš efektyviausių jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidų.

1.3. Akademinio jaunimo savanoriškos veiklos motyvai integruojantis į darbo rinką

Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos prezidentės L. Senkutės nuomone, viena iš didžiausių šių dienų absolventų silpnųjų vietų yra nepasirengimas praktiniam darbui pagal įgytą profesiją. Daugelis įmonių pabrėžia, kad aukštąsias universitetines ar neuniversitetines mokyklas baigę absolventai, pradėję darbą turi tik

teorines žinias ir verslo subjektai turi investuoti į jų mokymą. Praktikų organizavimas aukštosiose mokyklose turi būti skubiai gerinamas. Valstybė turi formuoti ir skatinti teigiamą darbdavių požiūrį į studentų praktiką. Šiandienos situacijoje būtina keisti tiek universitetų, tiek darbdavių požiūrį į praktiką atliekančius studentus. Praktiką atliekantis studentas turi būti ugdomas kaip galimas (potencialus) darbuotojas, o ne tik formaliai atliekantis praktiką asmuo. Be to, reikia supaprastinti sutarčių administravimą įteisinant dvišales sutartis tarp praktikanto ir praktikos vietos, taip sudarant galimybę praktiką atlikti ne tik studentams, bet ir moksleiviams ar nedirbantiems, tačiau norintiems neprarasti / įgyti darbinių kompetencijų asmenims (Prieiga per Internetą: <<http://www.lijot.lt>> [žiūrėta 2013-07-23]). A. Pumputis (2004) teigia, jog paralelėje aukštosios mokyklos misija turėtų būti ugdyti darbo vertybes, teigimas nuostatas palaikančius darbuotojus. Žvelgiant į organizacijų vystymosi perspektyvą, akivaizdu, jog kultūros kaita įvyks tik kai jose darbuotojų daugumą sudarys išsilavinę, kompetentingi asmenys. Reikia kryptingai įrodyti jų privalumus prieš vyraujančią organizacijų darbo praktiką su viltimi, jog ugdomi naujos kartos darbo rinkos dalyviai gebės ne tik sėkmingai integruotis, bet ir pakeisti napalankią organizacijų kultūrą. Pasak I. Matelienės (2008), aukštosios mokyklos turi siekti parengti šiuolaikišką specialistą, kurio kompetencijų rinkinyje derėtų profesinės žinios ir aktualūs laikmečio socialiniai įgūdžiai. Šią spragą akademinio jaunimo žinių kontekste galėtų užpildyti veikla, kuri atliekama praktikoje, t. y. savanorystė. Kaip nurodo I. Jonutytė (2000) jaunus žmones dažniausiai užsiimti savanoryste skatina šie motyvai: noras padėti kitiems, savo asmeninių poreikių bei interesų užtikrinimas, bendravimo poreikių patenkinimas, naujų draugų susiradimas, naujų žinių, įgūdžių įgijimas. Galima teigti, kad būtent tokios gerosios patirties akademiniam jaunimui trūksta, kad savanoriška veikla padėtų greičiau įgyti reikalingų kompetencijų siekiant integruotis į darbo rinką. Pasak I. Jonutytės (2002). Jaunuolių, dalyvaujančių savanoriškoje veikloje veiklos pasekoje išryškėja latentiniai motyvai, kurie yra nukreipti į savęs tobulinimą, patirties įgijimą, bendravimo poreikio užtikrinimą. Jaunas žmogus, padėdamas kitiems, mainais gauna socialinį pažinimą, kelia savivertę, tobulina bendravimo įgūdžius, plečia socialinius kontaktus, ugdo save (Jonutytė, 2000).

Apibendrinant galima teigti, kad savanorystė – tai būdas jaunimui pasikelti kompetencijos lygį ir lengviau integruotis į darbo rinką. Savanorystė suteikia naudos ne tik šios veiklos objektui, bet tuo pačiu ir subjektui – savanoriui. Manytina, kad Panevėžio regione integracijos į darbo rinką kontekste savanorystė nėra pakankamai išvystyta, nes jaunų žmonių, kurie neturi darbo yra labai daug. Todėl siekiant išsiaiškinti savanorystės galimybes akademinio jaunimo integracijos į darbo rinką kontekste, bus atliekami kiekybinis ir kokybinis tyrimai ir siekiama atskleisti akademinio jaunimo nuostatas ir dalyvavimo savanoriškoje veikloje ir integracijos į darbo rinką praktinius aspektus.

2. AKADEMINIO JAUNIMO INTEGRACIJOS IR DALYVAVIMO NACIONALINĖJE DARBO RINKOJE YPATUMAI

Savanorytės fenomenas buvo ilgą laiką ignoruojamas ir tik nuo XX amžiaus susilaukė mokslininkų dėmesio. Mokslinių darbų savanorytės klausimais spektras nėra gausus, kadangi tik pavieniai mokslininkai domėjosi savanoriškos veiklos aspektais. Savanoriška veikla galima tik nepriklausomose, laisvose valstybėse, kur kiekvienas žmogus turi galimybę išreikšti savo laisvą valią. Viena demokratinių valstybių, kurioje savanorytė turi senas tradicijas, yra JAV. Čia XIX a. ir atsirado savanorytės sąvoka (Kurapkaitienė, Kėžaitė-Jakniūnienė, 2011). Savanorytė, tai pagalbos veiksmų grupės dalis, kuri reikalauja žymiai daugiau atsidavimo nei spontaniškai suteikiamos pagalbos, tačiau yra mažesnės apimties nei pagalba, kuri suteikiama šeimai ar draugams (Kurapkaitienė, Kėžaitė-Jakniūnienė, 2011). Kitaip tariant, tai priešingai nei spontaniškai suteikta pagalba, kai būtina greitai ir spontaniškai imtis veiksmų, o susidūrimas dažniausiai yra trumpas ir chaotiškas. Todėl galima teigti, kad savanorytė yra iniciatyvioji, o ne reaguojanti, tuo pat metu reikalaujanti dėmesio ir atsidavimo.

2.1. Savanorytės samprata ir veiklos ypatumai

Savanoryste vadinama bet kokia veikla, kurios metu laisva valia skiriamas laikas padėti kitam asmeniui, grupei arba pasiūlyti įgyvendinti kažkokį tikslą nesitikint už tai jokio atlygio, tačiau patiriant vidinį pasitenkinimą (Savanorytės Europoje deklaracija, 2005). Be to savanorytę galima laikyti asmeninio elgesio perkėlimą į visuomeninį gyvenimą. Savanorytės pagrindu grindžiama veikla laikoma vienu iš [pilietinės visuomenės](#) pagrindų (Savanoriškas darbas, 1998). Tai neprieštarauja ir [rinkos ekonomikos](#) teorijai: asmeninė iniciatyva, kylanti iš paties žmogaus pastangų, yra vertinama labiau už veiklą, kuri yra primetama kitų asmenų arba kuri yra prisiimama verčiant išorės veiksniams (įkalbinėjimams, esant psichologiniam spaudimui). Galima prielaida, kad savanorytė yra veiksmas kylantis iš valinio žmogaus noro atlikti tam tikrą darbą nesitikint už tai gauti materialinės naudos (Prieiga per Internetą <<http://www.vikipedija.org>. > [žiūrėta 2013-07-25]). Kitaip tariant, savanorytė tai veikla, garantuojanti asmens laisvą valią, jo pasirinkimą ir motyvaciją nealygintinai veiklai nesiekiant finansinio pelno ir vykstanti organizuotoje aplinkoje (nevyriausybines organizacijos, savanorių centrai, daugiau ar mažiau organizacinės grupės). Pabrėžtina, jog savanoriško darbo trukmei nemažą įtaką turi žmogaus noras. Savanoriškas darbas gali būti pagalba vienos dienos renginyje arba rimtesnis, skyrimas keletos valandų savo laisvalaikio kas savaitę arba net kasdien (Ališauskienė, L. Žilinskienė, 2001). Reikšminga pažymėti, jog ne visi norintys savanoriauti gali atlikti visas užduotis ar dirbti visus darbus. Egzistuoja daug užduočių, kurioms atlikti reikia turėti tam tikrų įgūdžių ar profesinių žinių.

Žmogus, atliekantis tokius veiksmus (atliekantis tam tikrus darbus savanoriškai ir nesitikėdamas už tai atlygio), vadinamas savanoriu (Prieiga per Internetą <<http://www.vikipedija.org>. > [žiūrėta 2013-07-25]). Savanoris – bet koks žmogus, skiriantis savo laiką, žinias, patirtį, energiją darbui organizacijoje ir neimantis už tai piniginio atlygio. Galimas ir toks savanorio apibrėžimas: būti savanoriu reiškia dirbti kitų labui, neimant piniginio atlygio, tikslingai, ir laisva valia, ne savo šeimos rate. (Jordonas, 1998). Galima teigti, jog kiekvienas sąmoningas žmogus gali būti savanoriu bei dirbti visose visuomeninio gyvenimo srityse, kur tik reikalinga jo pagalba ar gebėjimai. Todėl potencialus savanoris turi puikią galimybę įgyti naujų žinių ir praktinės patirties. Savanoris yra žmogus, kuris nuolat tobulėja. Anot I. Jonutytės (2007), savanoriai – tarpininkai tarp bendruomenės ir valdžios institucijų. Per juos galima įtraukti pačią bendruomenę į socialinių problemų sprendimą; savanoriai suteikia visiškai kitokią dimensiją bet kokiam darbui, ypač apmokamam, nes užsiimdamas savanoriška veikla, žmogus realizuoja save ir tai motyvuoja etatinius darbuotojus; savanoriai reikalingi tam, kad būtų dar didesnė galimybių, idėjų, dovanų, resursų įvairovė, kad klientai galėtų užmegzti gilius, nuoširdžius santykius; savanoriai – kaip pilietiškumą ugdanti jėga; vaikų teisių gynėjas, kaip supratimo tarp sveikų ir neįgaliųjų stiprintojas. Pagrindinis tokio žmogaus tikslas – padėti kitiems, siekti visuomeninės, bet ne asmeninės naudos (Prieiga per Internetą <<http://www.vikipedija.org>. > [žiūrėta 2012-03-25]). Tai yra viena iš prigimtinių žmogaus savybių – padėti kitiems, kad pats galėtų jaustis laimingu. Taigi, nors ir pats savanorystės suvokimas iš dalies skiriasi, kaip ir savanorystės paplitimas įvairiose valstybėse yra skirtingo lygio, tačiau visur savanoriška veikla yra panaši. Ji tiek nacionaliniu, tiek ir tarptautiniu lygmeniu yra glaudžiai susijusi su aktyviu pilietiškumu, kuris sudaro demokratinę visuomenę (Jonutytė, 2007). Lietuvos laisvosios rinkos instituto duomenimis, savanoriškos veiklos vaidmuo visuomenėje vis didėja (Prieiga per Internetą <<http://www.lrinka.lt>> [žiūrėta 2013-07-25]). Leidinyje „Savanoriška veikla ir savanoriai Lietuvoje“ (2011) savanoriška tarnyba apibūdinama taip: tai pelno nesiekianti ir neapmokama veikla (savanoriams padengiamos su pragyvenimu ir veikla susijusios išlaidos), teikianti pagalbą vietos gyventojams. Tai nėra savanoriškas darbas, vykstantis nesistemiškai arba trunkantis ne visą darbo dieną, kaip pavyzdžiui, praktika įmonėje, mokamas darbas ar tokį pakeičiantis užsiėmimas, turizmo veikla ar kalbos kursai. Savanoryste nelaikomos ir studijos ar profesinis mokymas užsienyje. Savanoriška veikla, t. y. pilietiškumo forma, kuri leidžia aiškiai pajauti, kad asmuo priklauso visuomenei, todėl savanoriška veikla ir yra esminė aktyvaus pilietiškumo sudedamoji dalis (Jonutytė, 2007). Kitaip tariant, savanorystės metu stengiamasi padėti kitiems, o ne pačiam sau, siekiama naudos visuomenei, tokiu būdu įtakojama bendros naudos svarba. Galima teigti, kad savanoriška veikla galima tik nepriklausomose, laisvose valstybėse, kur kiekvienas žmogus turi galimybę išreikšti savo laisvą valią. Savanoriai, dirbantys organizacijoje, kuri padeda kitiems, gali savanoriauti joje, ir tokiu būdu taip pat padėti kitiems. Tai gali būti organizacijos, besirūpinančios vaikų ar pagyvenusių žmonių globa, aplinkos apsauga ar kitomis sritimis. Anot T. Brabazon, D. Matisoff, G. Ražaitis (1999), savanoriai gali dalyvauti savanoriškoje veikloje esant šiems elementams:

- profesionalūs savanoriai, t. y. gali teikti profesionalią pagalbą ir konsultacijas organizacijai. Teisininkai, gydytojai, buhalteriai, menininkai, dizaineriai, socialiniai darbuotojai gali pritaikyti savo patirtį savanoriškai padėdami žmonėms. Nemažai organizacijų susiduria su sunkumais, kuomet joms tenka mokėti už būtinas profesionalų paslaugas.

- savanoriai, dirbantys renginiuose, t. y. gali padėti organizuojant konkrečius renginius. Gali dalyvauti renginio planavime, jo organizavime ar pagelbėti renginio dieną. Organizacijoms visuomet reikia pagalbos organizuojant priėmimus, seminarus ar mugės. Savanoriškas darbas renginiuose gali būti puikus būdas nemokamai dalyvauti renginyje, susitikti su naujais žmonėmis, ir, aišku, prisidėti prie renginio sėkmingesnio organizavimo.

- savanoriai, dirbantys bendruomenėje, t. y. gali prisidėti prie žmonių, sudarančių bendruomenę, ir jiems padėti. Išvalytas kiemas, sutvarkyta žaidimų aikštelė, pagalba pagyvenusiems žmonėms – tai tik maža dalis savanoriškų darbų, kuriuos mielai atlieka savanoriai, dirbantys bendruomenėje ir norintys jai didesnės gerovės.

Analizuojant pateiktus savanoriškos veiklos ypatumus, I. Jonutytė (2007) dar išskiria ir savanorių socialinės veiklos sritis: organizaciniai darbai, socialinis darbas su jaunimu ir paaugliais, socialinis darbas su pagyvenusiais žmonėmis, savanorių rengimas. Savanorišką veiklą vykdydantys savanoriai atlieka šias funkcijas: teikia socialines paslaugas (švietimo, sveikatos apsaugos, konsultacijų, paramos); gina įvairių grupių interesus siekdamas pakeisti esamą padėtį; skatina savitarpio pagalbą bei savipagalbą. Aptariant savanoriškos veiklos ypatumus, galima teigti, kad savanoriška veikla susideda iš daugelio esminių dalykų, kurie yra nukreipti į savalaikės, pilnavertiškos pagalbos bei paramos suteikimą asmenims, kuriems ta pagalba yra reikalinga. Tačiau atliekamos savanoriškos pareigos pačiam pagalbą teikiančiam asmeniui leidžia įgyti įvairiapusių žinių, informacijos, atrasti naujų nežinotų dalykų. Galima sakyti, kad savanoriškos veiklos galimybės yra ganėtinai plačios ir apima platų spektrą šių paslaugų gavėjų. Tačiau savanoriška veikla gali būti plėtojama ir teikiant tik vienkartinę ar individualią paslaugą, pavyzdžiui, sudalyvauti vienkartinėje akcijoje. Šios individualios ar net vienkartinės savanoriškos pagalbos teikimą įtakoja nuolat besikeičianti visuomenė, jos poreikiai, atsirandančios problemos įvairiuose socialiniuose sferose (Bagdonavičius, Stankevičius, Lukoševičius, 1999).

Apibendrinant galima teigti, kad savanorystė ypatingai svarbi valstybės ekonomikai, nes be didelių išlaidų sukuriamas vidaus produktas, suteikiamos žinios asmenims, atliekamas kultūrinis švietimas. Akcentuotina, kad savanoris yra praktinės veiklos teikėjas, kuris dalyvauja savęs ugdymo procese eidamas link pozityviosios socializacijos. Taigi, galima daryti prielaidą, kad savanoriška veikla prisideda prie žmogaus išsivystymo, žmogiškųjų teisių, o daugiausia prie asmeninio kiekvieno savanorio tobulėjimo. Kitaip tariant, savanorytė reiškia visuomenės vienijimą ir integraciją, ji jungia pasitikėjimo ir solidarumo visuomenėje saitus, o tokiu būdu, ir bendruomeninį pagrindą.

2.2. Lietuvoje veikiančios organizacijos, skatinančios jaunimo savanorystę

Lietuvių bendruomenėje jau nuo senų laikų buvo gerbiamas savanoriškas darbas kaip bendruomenės savitarpio pagalbos būdas. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, daugelis žmonių suvokė, kad gali prisidėti prie naujos valstybės kūrimo. Nors, kaip teigia Marcinkevičiūtė (2002), vieni tokį dalyvavimą vis dar suvokia kaip galimybę pareikšti savo valią rinkimuose, kiti savanoriškai įsitraukia į nevyriausybinį organizacijų veiklą ir taip prisideda prie laisvos, demokratinės ir atviros visuomenės formavimo.

I. Jonulaitytės (2002) nuomone, dėl socialinės ir ekonominės situacijos Lietuvoje ypatingą susirūpinimą kelia jaunimo integracijos ir dalyvavimo darbo rinkoje problemos, todėl jis tampa viena iš pažeidžiamiausių visuomenės grupių. Šiuolaikinėje visuomenėje, siekiant sėkmingesnės jaunimo socializacijos būtina jį įtraukti į sudėtingėjančių problemų sprendimą. Vienas iš būdų, skatinančių jaunimo aktyvumą – savanoriška socialinė, pedagoginė jo veikla, kuri sudaro sąlygas neformaliojo ugdymo idėjas taikyti praktinėje veikloje ir skatina jaunimo saviugdą.

Lietuvoje savanorystės raida pastebimai suaktyvėjo pastaraisiais metais, o 2011 metais buvo priimtas savanorystės įstatymas, kuris reglamentuoja savanorių darbą šalyje. Taigi, ne tik visuomeniname gyvenime, bet ir politiniame kontekste, išryškėja savanorystės pokyčiai, nes, pasak socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Bendruomenių reikalų skyriaus vedėjo A. Kučiko, nacionaliniais prioritetais šalyje tampa:

- vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimo į savanorišką veiklą skatinimas;
- jaunimo savanoriškos veiklos plėtojimas. (Prieiga per Internetą: <<http://kulturossavonoriai.lt>>

[žiūrėta 2013-09-21]).

Tai atskleidžia, jog šiuolaikinė lietuvių visuomenė pamažu keičia požiūrį į savanorystę. Socialinė sritis, savanoriška veikla ir darbo rinka tampa glaudžiai susijusios, o savanoriška veikla Lietuvoje padeda sukurti net 1,5 proc. bendrojo vidaus produkto (BVP). (Prieiga per Internetą: <<http://www.balsas.lt>> [žiūrėta 2013-09-21]). Be to, Lietuvos jaunimo organizacijų taryba laikosi pozicijos, jog nemažiau reikšmingos tampa nuolatinės nacionalinės savanoriškos tarnybos programos, kaip mokymosi ir profesinio orientavimo įrankio sukūrimas ir įgyvendinimas. Atsižvelgiant į tai, jog daugeliui moksleivių yra sudėtinga išsirinkti studijų programą ir be praktinės patirties apsispręsti dėl siekiamos profesijos, būtina jauniems žmonėms nuo 16 m. suteikti galimybę iki metų laiko atlikti savanorišką tarnybą visuomeninėse organizacijose (socialinė, kultūrinė, gamtosauginė ir kt. sritys valstybės ir savivaldybių įstaigose, nevyriausybines organizacijose). Tarnybos metu jaunam žmogui turi būti garantuotas socialinis ir sveikatos draudimas, kokybiška tarnybos vieta ir veikla, parengimas ir nuolatinis profesionalus palaikymas bei tarnybos metu patiriamų, su veikla susijusių, išlaidų kompensavimas (Prieiga per Internetą: <<http://www.lijot.lt>> [žiūrėta 2013-10-01]).

Pažymėtina, kad savanoriška veikla yra svarbi įvairių tipų Lietuvos organizacijoms: ne pelno organizacijoms, viešosioms įstaigoms, bendruomenėms. Didžiausiomis savanoriškos veiklos organizacijomis

laikomos „Gelbėkit vaikus“, „Lietuvos Caritas“, „Maisto bankas“, „Jaunimo linija“, „Paramos vaikams centras“ ir „Jaunimo psichologinės paramos centras“, jaunimo politinės organizacijos, bei „JCI“, kurios veikia socialinių paslaugų ir sveikatos priežiūros, verslo, sporto ir jaunimo reikalų sektoriuose (Prieiga per Internetą: <<http://ec.europa.eu.lt>> [žiūrėta 2012-04-01].).

Pagrindinės savanoriškai veikia dėmesį skiriančios organizacijos yra: valstybinė institucija – Socialinių reikalų ir darbo ministerija; Lietuvos jaunimo organizacijų taryba (LiJOT) ir Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra (JTBA) (Prieiga per Internetą: <<http://ec.europa.eu.lt>> [žiūrėta 2013-10-01].). Svarbu paminėti ir pasaulinę jaunimo organizaciją JCI; jaunimo politinę organizaciją „Socialdemokratinio jaunimo sąjunga“ ir regioninę jaunimo organizacijų tarybą „Apskritasis stalas“.

LiJOT – Lietuvos jaunimo organizacijų taryba – didžiausia nevyriausybinė jaunimo organizacija Lietuvoje, vienijanti nacionalines jaunimo organizacijas ir regionines jaunimo organizacijų sąjungas. Šiuo metu yra 63 didžiausios nacionalinės ir regioninės jaunimo organizacijos, kuriose aktyviai dalyvauja apie 200 000 jaunų žmonių. Tai jaunimo interesams atstovaujanti ir jaunimo politiką formuojanti organizacija, Vyriausybės partnerė, formuojanti Jaunimo reikalų tarybos (JRT) sudėtį, aktyvi didžiausios Europoje nevyriausybines jaunimo organizacijos – Europos Jaunimo Forumo tikroji narė. Taip pat – Baltijos jaunimo forumo tikroji narė – steigėja ir Europos Sąjungos programą „Veiklus jaunimas“ koordinuojančios struktūros – Jaunimo tarptautinės bendradarbiavimo agentūros (JTBA) steigėja, informacinės patariamosios tarnybos EURODESK Lietuva koordinatorė (Prieiga per Internetą: <<http://www.lijot.lt>> [žiūrėta 2013-10-03]).

JTBA – Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra – Valstybinės jaunimo reikalų tarybos (šiuo metu Jaunimo Reikalų Departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos) bei Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos (LiJOT) 1999 m. vasario mėn. įsteigta viešoji įstaiga, kurios svarbiausias tikslas – užtikrinti tarptautinio jaunimo bendradarbiavimo vystymąsi bei sėkmingą Lietuvos jaunimo dalyvavimą Europos Sąjungos programose jaunimui (Prieiga per Internetą: <<http://www.jtba.lt>> [žiūrėta 2013-10-03]).

Tikslinga išskirti regionines jaunimo organizacijas „Apskrituosius stalus“, kurios vienija ir atstovauja vietines tam tikroje savivaldybėje veikiančias jaunimo organizacijas. Remiantis Panevėžio rajono „Apskritojo stalo“ įstatais (2011), išskiriamos pagrindinės veiklos kryptis: visuomeninių jaunimo ar su jaunimu dirbančių organizacijų vienijimas, pagalba joms, informacijos sklaida, organizacijų narių tarpusavio supratimo, organizuotumo ir įtakos visuomenėje stiprinimas, bendros veiklos, jaunimo pilietinio aktyvumo rajone skatinimas, jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų interesų atstovavimas ir gynimas visuomenėje bei valdžios institucijose, dalyvavimas formuojant, tobulinant ir įgyvendinant jaunimo politiką, bendradarbiavimas su Panevėžio rajono savivaldybe sprendžiant jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų problemas, informacijos besidomintiems jaunimo politika, visuomenine veikla, jaunimo organizacijomis, jų veiklos problemomis teikimas, jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų konsultavimas.

Svarbu paminėti pasaulinę jaunimo organizaciją Junior Chamber International (JCI). Tai trečia didžiausia visuomeninė organizacija pasaulyje. Ją sudaro daugiau nei 200 000 tūkstačių narių, kurių amžius nuo 14 iki 40 metų, virš milijono buvusių narių, daugiau kaip 110 šalių. JCI vienija įvairių sričių profesionalus, įsijungusius į 6000 tūkstačius vietinių JCI organizacijų (LOM). JCI nariai susitinka, mokosi ir auga, kuria teigiamus pokyčius, mokosi tapti geresniais lyderiais (Prieiga per Internetą: <<http://www.jci.lt>> [žiūrėta 2012-04-03]).

Viena iš didžiausių jaunimo politinių organizacijų yra Lietuvos socialdemokratinio jaunimo sąjunga. Tai pati seniausia, nepriklausoma, nacionalinė, savanoriškumo pagrindu veikianti nevyriausybinė kairiosios politinės pakraipos jaunimo organizacija, įkurta 1922 metais. Būdamas sąjungos nariais, jaunimas turi galimybę dalyvauti Lietuvos socialdemokratų partijos renginiuose Lietuvoje ir užsienyje, išreikšti save dalyvaudamas sąjungos organizacinėje veikloje, turiningai leisti laisvalaikį su bendraminčiais visoje šalyje, stažotis tarptautinėse socialdemokratinėse organizacijose, dalyvauti jaunimo mokymuose Lietuvoje ir užsienyje, formuoti Lietuvos jaunimo politiką, kandidatuoti į LR Seimą, Savivaldybių tarybas ar Europos Parlamentą (Lietuvos socialdemokratinio jaunimo sąjunga, 2011).

Apibendrinant galima teigti, jog šiuolaikinėje Lietuvos visuomenėje vis daugiau jaunimo įsijungia į savanorystę. Jos veikloje jaunimas mato galimybes parodyti savo pilietiškumą, lavinti savo gebėjimus, įgyti praktinių žinių įvairiose srityse. Akcentuotina, jog pamažu savanorišką veiklą imamas traktuoti kaip svarbią jauno žmogaus darbinį įgūdžių formavimo ir profesinės karjeros dalį. Savanoriška veikla sparčiai populiarėja nevyriausybinese jaunimo organizacijose, į ją įsitraukia vis daugiau akademinio jaunimo. Jaunimas veikia savanorystės principu ir už savo darbą materialaus atlygio negauna. Savanoriaudami organizacijose jauni žmonės dalyvauja įvairiausiose veiklose: organizacinėje ir komunikacijos, mokymų organizavime, finansų ir lėšų pritraukime, partnerystės su kitomis nevyriausybėmis organizacijomis, viešuoju ir privačiuoju sektoriais, žmogiškųjų išteklių pritraukime ir motyvavime, interesų atstovavime, renginių organizavime, rinkiminėse kampanijose, visuomeninėse akcijose. Savanoriškas dalyvavimas jaunimo organizacijų veiklose ugdo jaunimą neformaliuoju būdu: mokykis darydamas (learning by doing), tai šūkis, kuris, galima drąsiai teigti, apibrėžia jaunimo savanoriavimo organizacijose teikiamą praktinę naudą. Dažna jaunimo organizacija suteikia galimybę savanoriui neturinčiam darbinės patirties per nevyriausybinių organizacijų sektorių nemokamai dalyvauti sertifikuotuose mokymuose, o tai padeda ateityje integruojantis į darbo rinką.

2.3. Savanoriškos veiklos metu įgyjamos kompetencijos, sąlygojančios akademinio jaunimo integraciją į darbo rinką

Sąvoka savaiminis ugdymas priskiriama mokymuisi kasdienėje veikloje, darbe, šeimoje, laisvalaikiu, nes kitaip tariant, tai mokymasis per veiklą. Kalbant apie jaunimą, savaiminis mokymasis vyksta jaunimo ir laisvalaikio iniciatyvose, bendraminčių grupėse bei savanoriškoje veikloje (Europos komisija, 2011). Todėl centrinis Europos Savanorių Centras (2005) ragina Europos sąjungos institucijas išskirtinį dėmesį skirti neformalaus mokymosi (ugdymosi) patirties metu įgytiems gebėjimams ir kompetencijoms pripažinti, o savanorystės vaidmuo turi būti aktyviai pripažįstamas mokymosi visą gyvenimą strategijoje. Galima teigti, kad viena iš priemonių, kurios metu jaunimas įgyja integracijai ir dalyvavimui darbo rinkoje reikalingas kompetencijas, yra neformalusis ugdymas. Jaunimo nevyriausybinės organizacijos, užtikrinančios savanorišką veiklą, daug dėmesio skiria kiekvieno individo dalyvavimui, įsipareigojimui ir atsakomybei, siekdamos individo veikla asmeninio augimo (Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, 2008). Jaunimo neformaliuoju ugdymu siekiama padėti jaunam žmogui tobulinti save, išbandyti potencialias galimybes, atrasti supantį pasaulį, padėti susirasti aktyvų ir atsakingą vaidmenį socialiniame gyvenime. Neformalus ugdymas būdingas savanoriškoje veikloje padeda jaunam žmogui įgyti ir išplėtoti jo poreikius patenkinančius įgūdžius, žinias ir požiūrius, kuriuos galima skirstyti į tris grupes:

I. Asmeninio lygmens (asmeninės) kompetencijos. Asmenines kompetencijas sudaro žinių, įgūdžių ir požiūrių visumą, kuri individams yra reikalinga asmeninei savirealizacijai ir raidai, įsijungimui į visuomenę ir įsidarbinimui. Šioje srityje yra žmogaus savęs pažinimo, tyrinėjimo ir savęs pristatymo gebėjimai: būti savarankiškam, būti pasitikinčiam, planuoti laiką, kritiškai mąstyti ir įvertinti; žinoti savo silpnąsias ir stipriąsias puses; pažinti savo poreikius; atpažinti savo jausmus (savirefleksija); būti tolerantiškam kitoms kultūroms ir požiūriams; siekti saviugdos; pasitikėti savimi; prisiimti atsakomybę už savo veiksmus (Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, 2008). Kaip teigia V. Adamkus (2011), savanorystė formuoja žmogų, t.y. įgijamas platesnis požiūris į pasaulį, supratimas apie savo vienovę su tauta ir kilme, iš to pajuntamas pasididžiavimas savo tauta ir jos laimėjimais. Tokiu būdu suteikiamas įkvėpimas siekti aukštesnių tikslų. Galima daryti preilaidą, jog įgyjamos asmeninio lygmens kompetencijos padeda jaunimo individualių poreikių vystymuisi ir tenkinimui, tokiu būdu padedant jaunam žmogui integruotis į visuomenę, skatinant bendrauti ir lavinti bendravimo įgūdžius realioje aplinkoje.

II. Bendrojo lygmens (socialinės) kompetencijos. Socialinių kompetencijų sričiai priskirtini žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir aplinka apibrėžiantys gebėjimai ir savybės, todėl dažniausiai individo socialinės kompetencijos matais yra laikomi jo socialiniai įgūdžiai, gebėjimas siekti tikslų ir (arba) individo tarpasmeninių santykių kokybė. Kaip teigia Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (2006), savanoriška veikla atveria daugiau galimybių aktyviam dalyvavimui visuomeniniame gyvenime. Įvairiais

veiksmams savanoriška veikla sudaro sąlygas neinstituciniam ir neformaliajam mokymuisi. Jis greta oficialaus mokymosi atlieka svarbų vaidmenį įgyvendinant mokymąsi visą gyvenimą. Savanoriai turi galimybę išbandyti įvairius socialinius vaidmenis, išmokyti priimti tinkamus sprendimus, spręsti problemas, įsisavinti darbo kultūrą, išbandyti savo teisingumo pojūtį ir gebėjimą vadovauti. Š. Floronenko (2011) akcentuoja, jog per veiklas savanoriai įgauna įvairios ir labai naudingos patirties, susipažįsta su įvairiais žmonėmis, taip plėsdami savo socialinį ratą, įgyja patirties, kuri naudinga pereinant į darbo rinką, ugdo specifinius asmeninius įgūdžius, plečia akiratį, įprasmina save ir patenkina savirealizacijos poreikius. D. Petkausko (2009) teigimu, savanoriaudamas jaunimas įgyja lyderystės, darbo komandoje įgūdžių, atranda galimybes tobulintis, sustiprina pasitikėjimą savimi, lavina darbo su auditorija įgūdžius, viešo pristatymo įgūdžius, patobulina bendravimo įgūdžius su valdžia. Anot R. Ribačiauskaitės (2008) vis daugiau mūsų šalies jaunimo organizacijų kuria ilgalaikes veiklos strategijas, kurios itin svarbios norint sukcentruoti visas jėgas ties konkrečių tikslų siekimu ir nesiblaškyti. Galima sakyti, jog jaunimas iš verslo mokosi organizuotumo. Pabrėžtina, jog socialinė kompetencija apima bendravimo, bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje gebėjimus: planuoti, organizuoti, koordinuoti, vertinti, perduoti ir priimti informaciją, tyrinėti ir tirti, dirbti komandoje, vadovauti žmonių grupei, vykdyti projektus, atpažinti kitų žmonių emocijas, dalintis atsakomybe, priimti sprendimus, spręsti konfliktus, išmanyti demokratines struktūras ir procedūras (Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, 2008). Galima daryti prielaidą, jog įgyjamos bendrojo lygmens kompetencijos padeda nukreipti jaunų žmonių energiją ir veiklą naudinga visuomenei kryptimi, pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje ir integracijai į ją, taip padedant jaunimui išnaudoti savo potencialą.

III. Dalykinės (profesinės) kompetencijos – tai yra sritis, apimanti žmogaus specifinius profesinius sugebėjimus bei jo darbinę veiklą. Kai kalbama apie dalykines kompetencijas, dažniausiai akcentuojami dviejų rūšių įgūdžiai: žinios kaip teorinis pasirengimas bei praktiniai įgūdžiai ir gebėjimai (Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, 2008). Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomone (2006), savanoriška veikla gali tapti savarbia savanoriaujančiųjų biografijos ir profesinės karjeros dalimi. Savanoriavimas suteikia galimybę jaunimui pritaikyti teorines žinias ir įgyti tokių praktinių įgūdžių, kokių nemoko aukštosiose mokyklose ar profesinio rengimo centruose. G. Galkauskas (2008) teigia, jog už tai, ką darai nevyriausybinėje organizacijoje, gali gauti pinigus, tačiau jaunimo nevyriausybinės organizacijos duoda labai daug nematerialios naudos – tam tikrus pagrindus, kurių jokiam universitete neišmoksi. Pavyzdžiui, projektų rašymas, biudžeto sudarymas, renginių organizavimas. Nors savanoriai negauna apmokėjimo už darbą, atlygis teikiamas kitokiu būdu. Galima pateikti pakankamai pavyzdžių, kaip jaunimas savanoriškai dalyvaudamas įvairiose NVO sektoriaus organizacijose ne tik „atranda“ ir realizuoja save, bet įgyja įgūdžių ir tampa organizacijų vadovais ar net įmonių direktoriais. K. Pauliko (2011) manymu, savanoriškos veiklos patirties turintis žmogus daugeliu atvejų yra daug geresnis darbuotojas. Jam labiau suprantamos kompanijos misija ir vizija, jis pats siekia kompanijai užsibrėžto tikslo, taip pat sau asmeniškai kelia didesnius

reikalavimus, uždavinius. Su tokiu darbuotoju lengva bendrauti ir siekti geresnių rezultatų – tiek klientams, tiek patiems darbuotojams. Galima daryti prielaidą, kad dalyvavimas savanoriškoje veikloje suteikia puikią galimybę akademiniam jaunimui įgyti specifinių žinių, patyrimų, kompetencijų, praktinių sugebėjimų, kurie gali atverti kelią į darbo rinką.

Teigtina, kad visi aukščiau paminėti dalykai ir yra dalis neformalaus ugdymo rezultatų. Kitaip tariant, vykdydami savanorišką veiklą žmonės įgyja žinių, ugdo įgūdžius ir stiprina savo visuomeninius ryšius. Dėl to atsiranda naujų arba didesnių galimybių įsidarbinti, savanoris tobulėja asmeniškai ir plečiasi jo socialinis ratas (Prieiga per Internetą: <<http://www.socmin.lt>> [žiūrėta 2013-11-03]). Savanoriška veikla skatina asmeninį tobulėjimą, vystomas socialinis naudingumas, bendrieji žmogaus gebėjimai. Tokiu būdu savanoriams atsiveria daugiau galimybių darbo rinkoje, todėl valstybė turėtų ne tik kad nesudaryti kliūčių savanorystei, bet ir visokeriopai skatinti šią pilietiškumo formą (Prieiga per Internetą: <<http://www.lrinka.lt>> [žiūrėta 2013-11-13]).

Pasak Dikšaičio (2008), Lietuvoje jaunimo nevyriausybinių organizacijos ir verslas iš pirmo žvilgsnio atrodo tarsi dvi atskiros salelės. Pirmieji veikia daugiau savanorystės pagrindais, skatinami poreikio realizuoti save, noro kurti kažką gero ne tik sau, bet ir aplinkiniams įkvėpti, antrieji – tesiekia pelno. Gal kiek stereotipinis vaizdas, tačiau jis mūsų šalyje yra realus. Vis dėlto, pažvelgus atidžiau, galima pastebėti, jog tarp jaunimo organizacijų ir verslo esama ne tik skirtumų, bet ir panašumų (Prieiga per Internetą: <<http://www.lijot.lt>> [žiūrėta 2013-12-01]). Anot D. Jankauskienės (2005), verslas per pastaruosius keletą metų atsigrėžė į tuos dalykus, kurie nuolat buvo esminiai sėkmingai veikti siekiančioms jaunimo nevyriausybiniams organizacijoms. Vis daugiau verslininkai investuoja į personalo (žmogiškųjų išteklių) valdymą, organizuoja mokymus, skatina darbuotojų motyvaciją, bando sudaryti kuo palankesnes sąlygas dirbti. Būtent šiuo atžvilgiu atsakingas verslas yra panašus į jaunimo nevyriausybines organizacijas. Tuo tarpu jaunimo nevyriausybinių organizacijos iš verslo perėmė strateginio planavimo modelius (Prieiga per Internetą: <<http://www.lijot.lt>> [žiūrėta 2013-12-01]). R. Ribačiauskaitė (2008) pažymi, jog apie nevyriausybinių organizacijų reikšmę ne tik jose dalyvaujantiems, bet ir valstybei prabilta neseniai. Deja, nemažai visuomenės daliai nevyriausybinių organizacijos vis dar atrodo lyg vaikų žaidimai, o pati savanoriška veikla nevertinama rimtai. Todėl vis dar neturima didelės įtakos Lietuvos valstybės valdyme (užsienio šalyse į nevyriausybinių organizacijų teikiamus pasiūlymus yra įsiklausoma). Pastebima, jog kuo toliau, tuo labiau verslas ir nevyriausybinių jaunimo organizacijos bando naikinti ribas ir perimti vieni iš kitų ką kiti turi geriausio. Paradoksalu, bet nors ir gerėja šių dienų ekonominė situacija, jaunimui vis sunkiau susirastį ne tik norimą ar mėgiamą, bet ir tuo pačiu gerai apmokamą darbą. Baigę aukštuosius mokslus, jauni žmonės palieka mūsų šalį ir ieško laimės svetur. To priežastis – jaunimas jaučia negatyvų požiūrį į juos, jų gebėjimus. Einant į pokalbį dėl darbo išgirstama, „trūksta patirties“, nors, kaip jos įgyti, jei buvo mokomasi, nebuvo galimybės kažkur įsidarbinti. Galima teigti, kad jaunimas sėkmingai socializuotųsi, integruotųsi ir

sėkmingai dalyvautų darbo rinkoje, valstybė turėtų kurti socialinės apsaugos struktūras. Tačiau formalios institucijos nėra pakankamai pajėgios išspręsti vis sudėtingėjančias jaunimo socializacijos problemas. Nūdienos visuomenėje turėtų būti skatinamos jaunimo iniciatyvos, siekiama, kad jie stengtųsi padėti ir bendraamžiams, ir sau. L. Jonutytės (2002) tyrimai parodė, efektyviausios programos, padedančios jaunam žmogui socializuotis, paremtos principu „jaunimas – jaunimui“. Todėl būtina skatinti jaunimą savanoriškai dalyvauti veikloje. Kitaip tariant jaunimas, užsiimdamas savanoriška praktine veikla, neformaliai pažįsta socialinę realybę bei prisideda prie socialinės apsaugos politikos įgyvendinimo. Tokiu būdu vyksta socialinis jaunimo ugdymas, kuris paspartina jo integravimąsi į kintančią sociokultūrinę aplinką bei Europos sociumą. Taigi, jaunas žmogus yra socialinio ugdymo subjektas, aktyviai besireiškiantis savanoriškoje veikloje bei tobulinantis savo asmenybę (Jonutytė, 2002).

Yra daug įvairių priežasčių, kodėl žmonės savanoriauja: vieni tai daro, nes tiki organizacijos tikslais ir mano, kad gali vienaip ar kitaip prisidėti sprendžiant įvairias problemas, kiti – nes žino, kad įgyta nauja patirtis ir įgūdžiai padės jiems tobulėti ir suteiks galimybę greičiau daryti karjerą, susirasti geriau apmokamą darbą ar pan., tretieji dirba, nes nori aktyviai įsitraukti į bendruomenės gyvenimą, jį keisti ir padėti žmonėms. Kai kurie savanoriauja, norėdami susirasti naujų pažįstamų, draugų arba tiesiog būti reikalingais kitiems (Marcinkevičiūtė, 2007). Daugeliui savanorių prasmingas laisvalaikio leidimas, socialinių gebėjimų vystymas, patirties įgijimas ir perdavimas yra patrauklūs savanoriškos veiklos privalumai. Žinių įgijimas arba geresnis savęs ir savo gebėjimų pažinimas vis dažniau tampa savanoriškos veiklos motyvacija, ypač siekiant atremti žinių visuomenėje išskylančius iššūkius. Imtis savanoriškos veiklos užsienyje taip pat skatina kultūriniai mainai ir galimybė išmokti užsienio kalbą. Vienijantis Europai, šitokiu būdu skatinamas kultūrų tarpusavio supratimas (Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės, 2006). Galima teigti, kad savanorystė atlieka svarbų vaidmenį raskdama sprendimus socialiniuose ginčuose. Savanoriai padeda tobulinti paslaugų kiekybę ir kokybę, o taip pat prisideda prie kūrybingo naujų paslaugų vystymo. Tokiu būdu, savanorystė padeda kurti naujas užimtumo galimybes. Būdami savanoriais, žmonės praktikuoja ir įgyja vadovavimo, komunikavimo ir organizavimo įgūdžių. Jie praplečia savo socialinį ratą ir ateityje dažnai dirba apmokamą darbą. Savanorystė suteikia neoficialaus ir neformalaus mokymosi galimybes, o gyvenant Europos Sąjungoje, tai yra svarbus instrumentas mokymosi visą gyvenimą strategijoje (Savanorystės Europoje deklaracija, 2005). Vokietijoje veikiančių Savanoriškų socialinių ir ekologinių metų programų įvertinimas parodė, kad net 64 proc. jaunuolių savanoriškos tarnybos metu išsiugdė darbo rinkai reikalingas socialines kompetencijas, 54 proc. atrado savo svajonių profesijas. Lietuvoje veikiančios Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūros patirtis administruojant ES programos „Veiklus jaunimas“, Europos savanorių tarnybą bei Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos 2005 m. įgyvendinto pilietinio projekto „Lietuvos savanorių tinklas“ rekomendacijos gali tapti pagrindu nacionalinės programos kūrimui (Prieiga per Internetą: <<http://www.lijot.lt/>> [žiūrėta 2013-12-21]). Sekantis etapas turėtų būti savanoriškos veiklos metu bei

neformalaus ugdymo metodais įgytų kompetencijų pripažinimo sistemos sukūrimas. Savanoriška veikla užsiima tik nedidelė visuomenės dalis. Į nevyriausybinių organizacijų veiklą įsitraukia tik apie 20 proc. jaunų Lietuvos žmonių. Šiems savanoriška veikla ir aktyvus dalyvavimas yra vienas iš būdų įgyti praktinės patirties, kompetencijų, reikalingų darbo rinkoje bei aktyviai socializuotis, integruotis į visuomenę. Būtina skatinti bei informacinių kampanijų pagalba propaguoti savanorystę ir aktyvų dalyvavimą joje. Taip pat pripažinti ir įvertinti jauno žmogaus gebėjimus ir kompetencijas, įgytas nevyriausybinėse organizacijose, neformaliojo ugdymo metu ar savanoriškoje veikloje. Šios kompetencijos turėtų būti nesudėtingai pripažįstamos ir formalaus ugdymo procese, kaip praktika ar socialinė veikla mokykloje. (Prieiga per Internetą: <http://www.lijot.lt/> [žiūrėta 2013-12-21])

Apibendrinant galima teigti, jog savanoriavimas jaunimo savirealizacijos, saviugdos, užimtumo ir įsiliejimo į darbo rinką problemų sprendimo palengvinimo būdas. Savanorystė suteikia jaunimui neformalaus ugdymosi galimybes. Nors savanoriavimo metu nėra gaunama specifinių profesinių žinių, bet stipriai yra keliama bendroji darbinė kompetencija. Norint gauti patinkantį ir gerai apmokamą darbą, reikia turėti išsilavinimą, baigti mokyklą, universitetą. Tačiau vien teorinės žinios nepavers jauno žmogaus konkurencingu darbo rinkoje. Jam trūks patirties praktikoje. Norint integruotis į darbo rinką, reikia domėtis, kokiais būdais tai padaryti lengviausia, kaip patobulinti teorines žinias ir įgyti praktinių gebėjimų. Vienas iš būdų – savanoriavimas. Pabrėžtina, jog savanorystė yra specifinė jaunimo ugdymosi priemonė ypačingai mažesnių miestelių ir mažiau galimybių turinčiam jaunam žmogui. Savanoriaujant tiek Lietuvoje, tiek už jos ribų, įgyjama globalios patirties, yra mokomasi bendrauti, išmokstamos ar patobulinamos įvairios pasaulio kalbos, rašomi projektai, rengiami mokymai bei dalyvaujama konferencijose. Išmokstama vadovauti, sužinoma tai, ko neišmokoma mokykloje, kolegijose, universitetuose. Galima teigti, jog savanorystė – tai būdas įgyti naujų žinių ir gebėjimų, tapti kompetentesniu, kas padeda jaunam žmogui žengiant pirmuosius žingsnius darbo rinkoje. Pažymėtina, jog tai tuo pačiu yra ir įrankis jaunimo požiūriui į vertybes formavimui. Privalo būti skatinamas didesnis informacijos apie savanorystę ir jos teikiamas galimybes prieinamumas, labai svarbus nacionalinio ir regioninio lygmens bendradarbiavimas ir rėmimas. Be to vienas iš esminių dalykų – jos rezultatų pripažinimas.

3. AUŠTĄJĮ IŠSILAVINIMĄ ĮGIJUSIO JAUNIMO, DALYVAUJANČIO SAVANORIŠKOJE VEIKLOJE, INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PANEVĖŽIO REGIONE EMPYRINIS TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodika

Tyrimo tikslas – atskleisti Panevėžio apskrities aukštąjį išsilavinimą įgijusio ir savanoriaujančio jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumus.

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą, remiantis teorinės dalies analize, išskirti du kriterijai:

Aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje. Šiuo kriterijumi siekiama išsiaiškinti apklausiamųjų darbinę padėtį, igūdžius padedančius integruotis į darbo rinką bei veiksnius, įtakančius lengvesnį jaunimo įsidarbinimą.

Savanoriška veikla. Šis kriterijus svarbus siekiant išsiaiškinti akademinio jaunimo dalyvavimą savanoriškoje veikloje, dalyvavimo priežastis bei savanorystės metu įgyjamus asmeninius igūdžius, gebėjimus, padedančius integruotis į darbo rinką.

Demografinė padėtis, šio kriterijumi mėginta išsiaiškinti tyrime dalyvavusių respondentų amžiaus kategoriją, lytį, išsilavinimą, užsiėmimą, darbinę patirtį, darbinę sritį.

Tyrimo metodas. Tyrimas atliktas Panevėžio mieste. Tyrimui buvo pasirinkti jaunimo organizacijų veikloje dalyvaujantis akademinis jaunimas. Respondentams, t. y. aukštąjį išsilavinimą turinčiam jaunimui, buvo pateikta anketa (žiūrėti 2 priedą). Pagal sudarytą anketą atliktas tyrimas taikant anketinį metodą (Bitinas, 2008). Tyrime naudojamas metodas yra kiekybinis, nes pasak K. Kardelio (2005), kiekybinė metodologija laiko socialinę realybę objektyvia, sąlygiškai pastovia laike ir aplinkoje, socialinių fenomenų priežastinius ryšius nagrinėja remiantis mechaniniu požiūriu, siekia objektyvaus, besąlygiško požiūrio į tyrimo dalyvius ir jų aplinką.

Tyrimo atliktas kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodas yra pusiau struktūruotas interviu. Interviu yra gana artimas dviejų žmonių bendravimas, kuris priklauso nuo pašnekovų savybių, situacijos, nagrinėjamosios problemos, siekiamų tikslų (Kardelis, 2005). Renkama žodinė informacija gaunama tiesioginiu kryptingu interviu su tyrimo dalyviu metu. Pokalbio turinį sąlygoja atliekamo tyrimo problematika. Todėl, siekiant kontroliuoti interviu eigą, akademiniam jaunimui buvo pateikti iš anksto sugalvoti klausimai, kad būtų gauti atsakymai į aktualiausias integracijos į darbo rinką savanorystės prielaidų aspektus, kurie yra aptarti teorijos analizėje. Taigi, apklausos metu buvo svarbu sužinoti darbuotojų nuomonę apie savanorystę, integracijos į darbo rinką sunkumus, galimybes. Apklausiant Panevėžio miesto Darbo biržos jaunimo užimtumo centro vedėją, Panevėžio mokslo ir technologijų parko direktorių, bei Panevėžio rajono jaunimo

reikalų koordinatorių buvo pateiktas klausimynas. Klausimyno tikslas – atskleisti specialistų požiūrį į aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumus susiejant su savanoryste (žiūrėti 3 priedą). Šis tyrimo instrumentas buvo pasirinktas dėl to, kad kokybinio tyrimo metodika leidžia geriau suprasti gyvenimo realybę, kuri tiriama ne ją matuojant, o įsijaučiant ir suprantant ją. Be to, kokybinio tyrimo metodika leidžia nagrinėti klausimą platesniais aspektais bei gauti įvairiapusę informaciją, kuri padeda išsiaiškinti rūpinčią informaciją ir suteikia galimybę ją paaiškinti (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008).

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo dvi tikslinės grupės: kiekybiniam tyrimui atlikti buvo pasirinkti Panevėžio apskrities jaunimo organizacijų nariai, kokybiniam – Panevėžio miesto Darbo biržos specialistė teikianti pagalbą akademiniam jaunimui, Nacionalinės jaunimo reikalų koordinatorių asociacijos bei Panevėžio rajono jaunimo reikalų koordinatorius kaip tiesiogiai įgyvendinantis jaunimo politiką regione ir Mokslo ir technologijų parko direktorius kaip darbdavys. Specialistas – tai asmuo turintis specialybę ar profesiją. Siaurąja prasme tai asmenys, atliekantys jiems patikėtas valdymo srities apibrėžtos kompetencijos darbą (Martinkus, Navaruskas, Sakalauskas, 2000).

Tyrimo etika. Kardelis (2005) išskiria penkis tyrimo etikos principus, į kuriuos tyrėjas, atlikdamas tyrimą, privalo atsižvelgti. Tai geranoriškumo, pagarbos asmens orumui, teisingumo, neapsaugotų tiriamųjų grupių saugumo principai bei teisė gauti tikslią informaciją. Geranoriškumo principas reiškia, kad respondentams turi būti užtikrinta teisė būti nepažeistiems, neišnaudojamiems. Taip pat į šį principą įeina tyrimo naudingumo bei rizikos ir naudos santykio dimensijos. Pagarbos asmens orumui principas apima asmeninio apsisprendimo teisę, teisę būti informuotam. Teisingumo principas, apimantis teisę į teisingą ir sąžiningą elgesį su respondentais, teisę į privatumą, kuris apima anonimiškumą bei konfidencialumą. Teisė gauti tikslią informaciją reiškia, kad tiriamieji turi gauti atitinkamą informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu. Tyrime dalyvavo tik savanoriškai sutikę dalyvauti respondentai, atsisakiusiems dalyvauti tyrime, siekiant jų įsitraukimo į tyrimą, nebuvo daroma jokia įtaka ar spaudimas. Apklausiamųjų nebuvo prašoma nurodyti savo vardo ir pavardės. Anketos klausimai sudaryti taip, kad nepažeistų respondentų orumo. Tyrimas užtikrina tyrime dalyvusių respondentų konfidencialumą, kadangi anketos yra anoniminės.

Tyrimo laikas. Kiekybinis tyrimas buvo pradėtas 2014 m. vasario 2 dieną ir tęsėsi iki vasario 12 dienos. Kokybinis tyrimas buvo pradėtas 2014 m. vasario 10 dieną ir tęsėsi iki vasario 17 dienos.

Tyrimo atlikimo vieta. Kiekybinis tyrimas buvo atliekamas Panevėžio rajono savivaldybėje „Stiprios jaunimo NVO vietos savivaldai“ konferencijos metu, kokybinis – Panevėžio miesto Darbo biržoje, Panevėžio rajono savivaldybėje, Panevėžio Mokslo ir technologijos parke.

Tyrimo duomenų apdorojimas. Anketų gautų atsakymų apdorojimui buvo naudota Microsoft Ofise Excel programa. Matematiniai statistiniai duomenys buvo apdorojami kiekybiškai, išreiškiant juos absoliučiais dažniais. Susisteminta informacija pateikiama diagramų forma. Gauti duomenys apdoroti 2014 m. vasario 15 d. Kokybinio tyrimo duomenys apibendrinti iki 2014 metų vasario 22 dienos.

Imties tūris nustatomas vadovaujantis K. Kardelio formule. Atsižvelgiant į Panevėžio rajono savivaldybės pateiktus duomenimis apie veikiančias jaunimo organizacijas (2013), Panevėžio regione veikia jaunimo organizacijų taryba, vienijanti ir atstovaujanti šešias aktyviausias jaunimo organizacijas. Panaudojus K. Kardelio formulę nustatyta jog tyrimo imtį turi sudaryti ne mažiau nei 187 respondentai.

Tyrimo imtį sudaro 200 jaunimo organizacijų atstovų, kas leidžia teigti, jog tyrimo imtis yra reprezentatyvi.

Pateikiama respondentų demografinės charakteristikos: amžius, lytis, išsilavinimas, užsiėmimas, darbinė patirtis ir sritis, kurioje dirba.

1 lentelė. Demografiniai duomenys

Amžius	18-20 m.		21-25 m.		26-30 m.		> 30 m.		
Respondentų skaičius	88		105		5		2		
Lytis	Moteris				Vyras				
Respondentų skaičius	126				74				
Išsilavinimas	Pagrindinis		Vidurinis		Aukštasis koleginis		Aukštasis universitetinis		Dar studijuoju
Respondentų skaičius	0		29		22		92		57
Užsiėmimas	Mokinys		Studentas		Dirbantysis			Bedarbis	
Respondentų skaičius	25		92		54			29	
Ar dirbate?	Taip		Ne		Kai pasitaiko galimybė				
Respondentų skaičius	54		93		53				
Darbo sektorius	Paslaugų sektorius	Viešasis sektorius	Žemės ūkio	Savas verslas		Prekyba		Nedirbu	
Respondentų skaičius	6	24	9	2		13		46	

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal amžių, matyti, kad didžiausią apklaustųjų sudaro jaunimas nuo 21 iki 25 metų (52 proc.). 44 proc. respondentų yra 18 iki 20 metų amžiaus, 3 proc. apklaustųjų yra 26 – 30 metų ir tik 1 proc. virš 30 metų. Apibendrinant akademinio jaunimo pasiskirstymą pagal amžių, galima teigti, kad daugiausiai dalyvaujančių apklausoje 18 – 25 metų jaunimas.

Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal lytį, akivaizdu, kad didžioji dalis, t.y. net 63 proc. yra moterys, o vyrai sudaro 37 proc. apklaustųjų. Toks darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį atitinka realią padėtį, nes į jaunimo organizacijų veiklą daugiausia įsitraukia moterys.

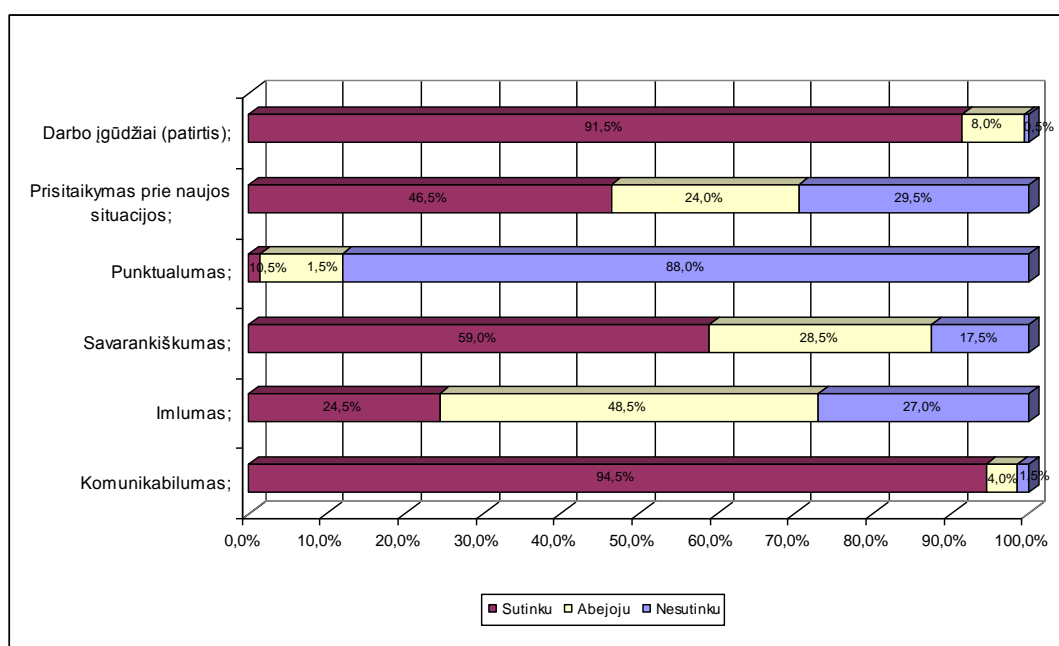
Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą, matyti, kad didžiosios dalies apklausos narių (45 proc.) išsilavinimas yra aukštasis, 29 proc. respondentų dar studijuoja, 15 proc. turi tik vidurinį išsilavinimą, o 11 proc. turi aukštąjį koleginį išsilavinimą. Kadangi 45 proc. visų apklaustųjų jau yra įgyję aukštąjį išsilavinimą, galima daryti išvadą, kad didžiąją apklausos dalyvių dalį sudaro akademinis jaunimas. Kaip matyti, dauguma apklaustųjų 27 proc. dirba. 15 proc. apklaustųjų – bedarbiai, o 13 proc. – studentai. Siekiant išsiaiškinti, kur akademinis jaunimas dirba, jų buvo paklausta apie jų darbo sektorių. Žvelgiant į surinktus ir susitemintus respondentų pateiktus atsakymus, galima teigti, jog didžioji dauguma respondentų dirba (72 proc.), 12 proc. išsilavinimą įgijusio jaunimo dirba viešajame sektoriuje. 7 proc. respondentų dirba prekyboje, 5 proc. žemės ūkyje, 3 proc. paslaugų ir 1 proc. turi savo verslą.

Analizuojant respondentų demografinius duomenis, galima teigti, kad tyrimo rezultatai daugiausia remiasi 18 -25 metų aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčio jaunimo nuomone, kurių tarpe daugiausiai merginos.

3.2. Tyrimo rezultatai ir jų interpretacija

Tyrimo rezultatai pristatomi ir analizuojami pagal tyrimo metodologijoje pateiktus kriterijus.

Akademinio jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje. Analizuojant tyrime jaunimo situaciją darbo rinkoje, pirmajame anketos klausime buvo teirujamasi, kokie įgūdžiai ir savybės padeda akademiniam jaunimui lengviau integruotis į darbo rinką. Atsakymų rezultatai pasiskirstė sekančiai (žr. 2 pav):

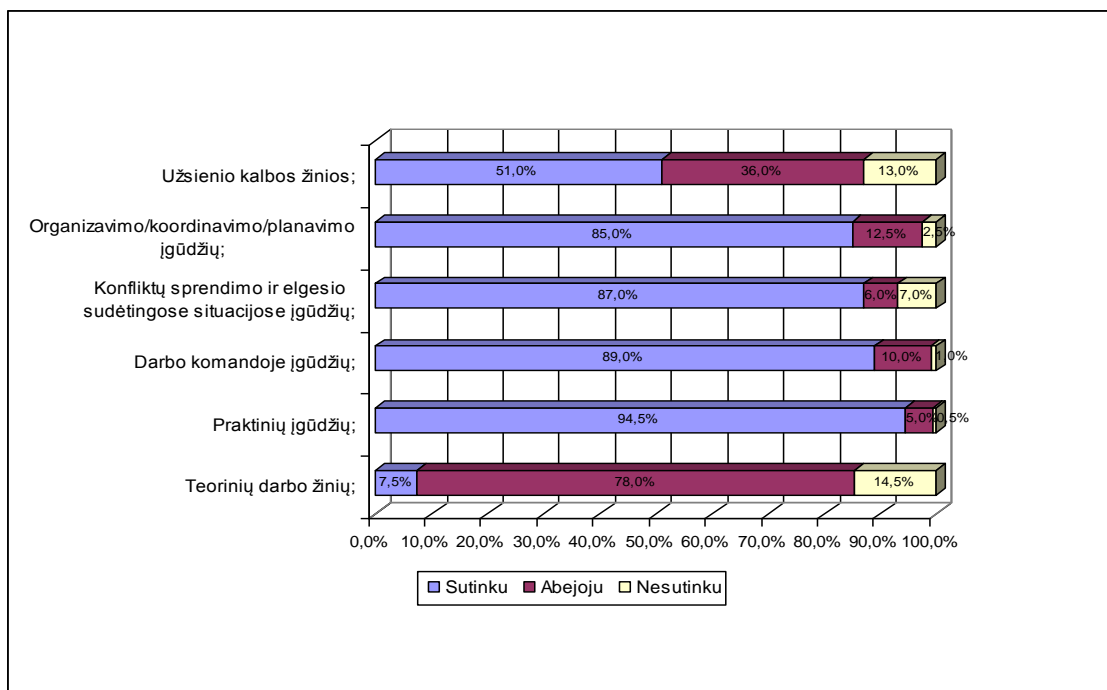


Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanorystės prielaida, 2014, Petrauskaitė M.

2 pav. Įgūdžiai ir savybės, padedantys lengviau integruotis į darbo rinką, (proc.)

Tyrimo rezultatai rodo, kad jaunimui lengviau integruotis į darbo rinką padeda tokios savybės ir turimi įgūdžiai: komunikabilumas (95 proc.), darbinė patirtis (92 proc.) ir savarankiškumas (59 proc.). Tai patvirtina Pocius (2003) teiginį, jog darbo rinka reikalauja išsilavinusių, kvalifikuotų, turinčių patirties darbuotojų, o „CV“ banko atlikas tyrimas „Jaunas, imlus, iniciatyvus. Kodėl darbo negaunu?“ antrina, jog integracijai į darbo rinką didžiausią įtaką turi darbo patirtis, o tik po jos seka kiti įgūdžiai, tokie kaip imlumas ar prisitaikymas prie naujos situacijos. Remiantis anketos duomenimis, daugiausia apklaustųjų t.y. 49 proc. abejoja, kad imlumas padeda lengviau integruotis į darbo rinką. Taigi, lyginant gautus tyrimo metu respondentų duomenis su „CV“ banko tyrimo duomenimis, galima daryti prielaidą, jog jaunimas nemano, kad imlumas ar gebėjimas prisitaikyti prie naujos situacijos gali palengvinti įsiliejimą į darbo rinką. Svarbu turėti tam tikros srities praktinių įgūdžių ir gebėti bendrauti, tačiau šalia šių gebėjimų svarbios tampa imlumas ir savarankiškumas. Be to, tyrimo rezultatai rodo, kad su nuomone, jog punctualumas (88 proc.) bei prisitaikymas prie naujos situacijos (29,5 proc.) padeda integruotis darbo rinkoje jaunimas nesutinka.

Analizuojant savanoriškos veiklos metu įgyjamas kompetencijas, įtakojančias jaunimo integraciją į darbo rinką, respondentų atsakymai paskirstyti sekančiai (žr. 3 pav):

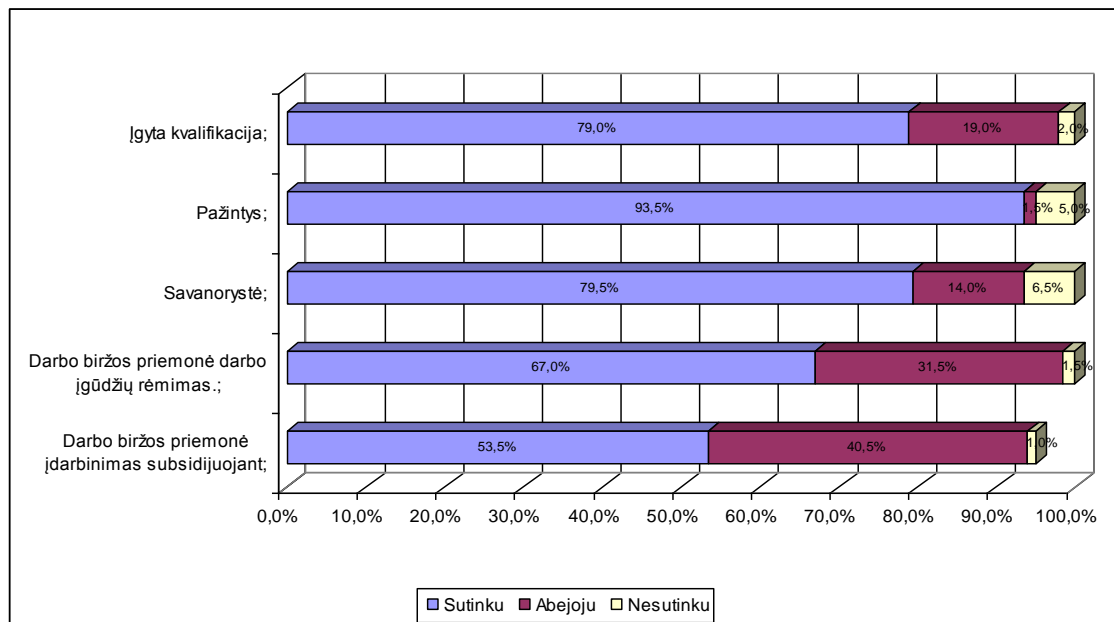


Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanoriškos veiklos prielaida, 2014, Petrauskaitė M.

3 pav. Gebėjimai, įgyjami savanoriavimo metu pritaikomi darbe (proc.)

Dauguma, t.y. 95 proc. apklaustųjų, įvertindami gebėjimus, įgyjamus savanoriavimo metu ir pritaikomus darbe, pabrėžia praktinius įgūdžius (95 proc), darbo komandoje patirtį (89 proc.), konfliktų sprendimo ir prisitaikymo prie sudėtingų situacijų įgūdžius (87 proc.). Pastarieji tyrimo rezultatai patvirtina prieš tai pastebėtą tendenciją, jog išsilavinimą įgyjusiam jaunimui integruotis į darbo rinką labiausiai padeda darbinė patirtis (teigė net 92 proc. apklaustųjų), kuri yra įgyjama savanoriško darbo metu. Taip pat dauguma jaunimo sutinka, kad savanorystės metu įgyjama organizavimo, koordinavimo, planavimo įgūdžių (85 proc.) ir užsienio kalbų žinių (51 proc.). Atliktas tyrimas pagrindžia „Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizės“ tyrimo gautus rezultatus, jog savanoriška veikla itin prisideda prie kiekvieno savanoriaujančio asmens sąmoningumo ir gebėjimų ugdymo. Tai suteikia didesnes galimybes būti konkurencingiems darbo rinkoje bei sudaro sąlygas neformaliai mokymuisi. Visgi 78 proc. apklaustųjų abejoja, kad savanoriavimo metu yra įgyjama teorinių darbo žinių, o 14 proc. nesutinka su pastarąja nuomone. Tai patvirtina teorinėje dalyje minėtą teiginį, jog savanoriška veikla tampa svarbia jauno žmogaus darbinių įgūdžių formavimo ir profesinės karjeros dalimi.

Analizuojant veiksnius, įtakančius lengvesnį akademinio jaunimo įsidarbinimą, pastebėta, kad dauguma apklaustųjų sutinka, kad lengvesnį jaunimo įsidarbinimą įtakoja pažintys (93 proc.), savanorystė (80 proc.) ir įgyta kvalifikacija (79 proc.). Respondentų duomenys pateikti 4 paveiksle:



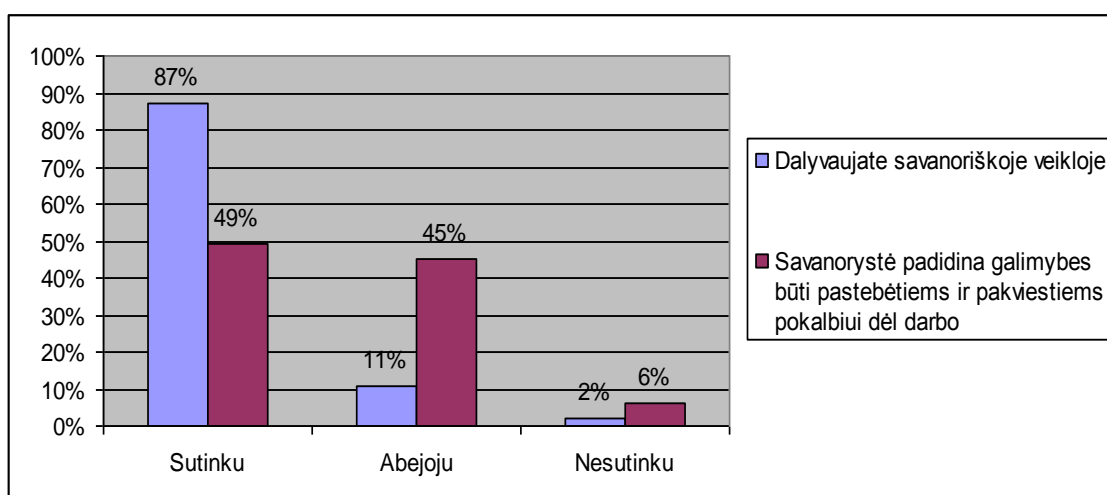
Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanorystės prielaida, 2014, Petrauskaitė M.

4 pav. Veiksniai įtakojančiai lengvesni akademinio jaunimo įsidarbinimą, (proc.)

Pastaroji nuomonė išryškėjo ir Jaunimo darbo centro atliktame „Jaunimo situacijos tyrime“, kuriame apklaustas jaunimas išreiškia tokią pat poziciją, jog norimą darbą padeda lengviau susirasti pažintys, o įgyta kvalifikacija yra vienas iš mažiausiai įsidarbinimą sąlygojančių veiksnių. Atliktame tyrime išreikšta nuomonė sutampa su Pociaus (2003) pateiktu teiginiu, jog jaunimo neįsidarbinio priežastys yra nepakankamas jaunimo (išsilavinimas) kvalifikacija, bei Jonutytės (2007) mintį, jog nemaža dalis jaunimo savanoriauja tam, kad susirasti naujų pažinčių. Nors dauguma respondentų sutinka, kad Darbo biržos priemonės darbo įgūdžių rėmimas (67 proc.) ir įdarbinimas subsidijuojant (53 proc.) palengvina jaunimo įsidarbinimą, tačiau yra ir nemažai abejojančių dėl šių priemonių (darbo įgūdžių rėmimas – 32 proc.; įdarbinimas subsidijuojant – 41 proc.). Taigi, spendžiant iš pasirinkto daugumos atsakymo „abejoju“, galima daryti prielaidą, jog dauguma akademinio jaunimo arba nežino apie Darbo biržos priemones, arba jos veikia neefektyviai, kadangi netinkamai formuojama darbo pasiūla ir paklausa.

Apibendrinus jaunimo dalyvavimą darbo rinkoje, galima teigti, kad darbinantis jaunimui labai svarbu yra bendravimo įgūdžiai bei darbinė patirtis, kas įgaunama savanoriavimo metu. Kaip pastebėta, savanorystė vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių lengvesnį jaunimo integravimąsi į darbo rinką, nors ši procesą labiausiai lengvina pažintys.

Savanoriška veikla. Siekiant išanalizuoti aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo savanoriškos veiklos ypatumus, jaunimo buvo teiraujama apie dalyvavimą savanoriškoje veikloje, ar savanorystė padidina akademinio jaunimo galimybes integruotis darbo rinkoje. Buvo paklausta „Kaip manote, ar savanorystė padidina galimybes būti pastebėtiems ir pakviestiems pokalbiui?“ Atsakymų rezultatai pasiskirstė sekančiai (žr. 5 pav):

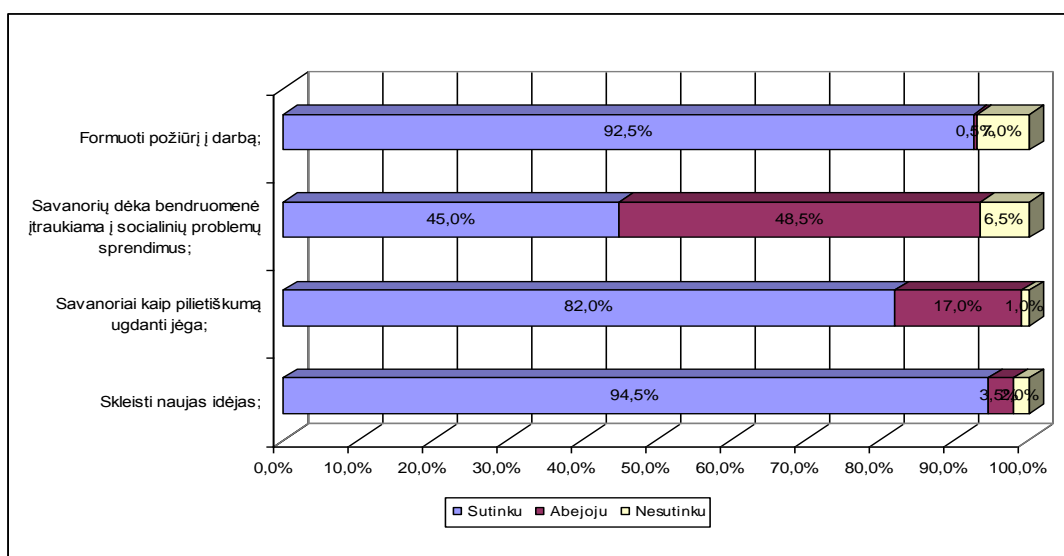


Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanorystės prielaida, 2014, Petrauskaitė M.

5 pav. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje bei jos įtaka pakvietimui darbo pokalbiui (proc.)

Atliktas tyrimas atskleidė, kad akademinis jaunimas dažnai dalyvauja savanoriškoje veikloje (87 proc.), kas patvirtina L. Marcinkevičiūtės (2010) nuomonę, jog nemaža dalis žmonių pradėjo aktyviai naudotis galimybe – savanoriškai įsitraukti į nevyriausybinių organizacijų veiklą ar įkurti tokias organizacijas patiems, nors tai nemažai visuomenės daliai nevyriausybines jaunimo organizacijos vis dar atrodo nerimtai, o pati savanoriškos veiklos nauda nėra pakankamai įvertinama. Kaip matyti iš tyrimo rezultatų, beveik visi apklaustieji yra savanoriai, iš jų net 49 proc. mano, jog savanorystė padidina galimybes būti pastebėtiems ir pakviestiems pokalbiui. Tačiau 45 proc. respondentų apie tai neturi nuomonės. Galima daryti prielaidą, kad tokią nuomonę turi akademinis jaunimas, kuris dar nebandė ieškotis darbo ir teigia, kad savanorystė nesuteikia galimybių būti pastebėtiems darbui 6 proc. bei integruotis į darbo rinką savanorystės pagalba (5 paveikslas).

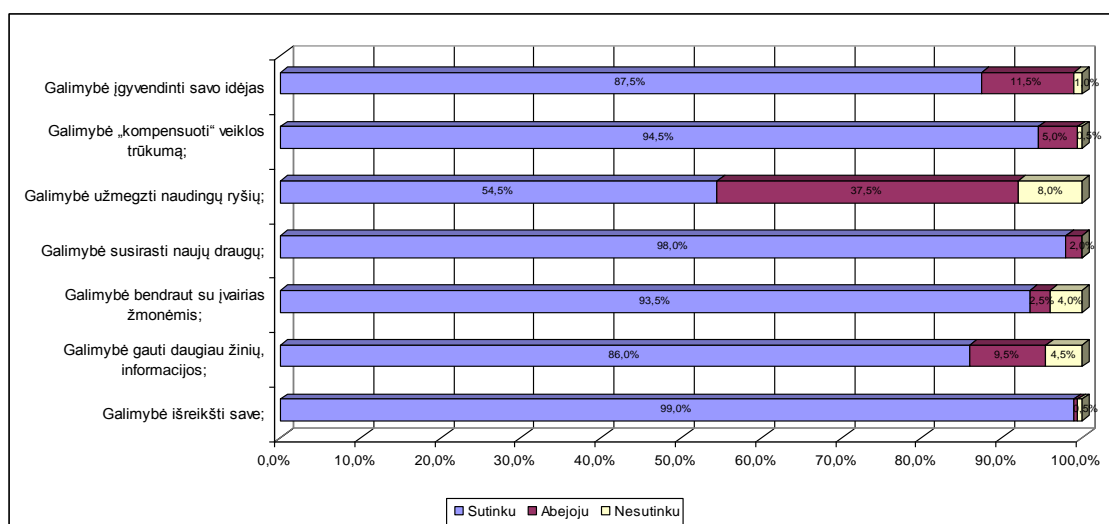
Nagrinėjant savanorių veikos reikšmę, kuri teoriniame kontekste apibūdinama kaip savanoriai – tarpininkai tarp bendruomenės ir valdžios institucijų, akivaizdu, kad per juos galima įtraukti pačią bendruomenę į socialinių problemų sprendimą. Jaunimas, dalyvavęs apklausoje, teigia, kad savanoriai ypač reikalingi naujų idėjų sklaidai (95 proc.) ir požiūrio į darbą formavimui (92 proc.). Lyginant duomenis paaiškėjo, jog respondentai sutinka su Europos komisijos nuomone, jog savanoriams atsiveria daugiau galimybių darbo rinkoje ir aktyviam dalyvavimui visuomeniniame gyvenime. Kad savanoriai yra pilietiškumą ugdanti jėga, sutinka 82 proc. jaunimo dalyvavusio apklausoje. Tai pagrindžia teorinėje dalyje išryškėjusią savanorystės tendenciją, jog pilietinės visuomenės organizacijų veikla, kurią vykdo vien tik arba daugiausia savanoriai, yra neįkainojama visuomenei. Be to, 45 proc. apklaustųjų sutinka, kad savanorių dėka bendruomenė yra įtraukiama į socialinių problemų sprendimus, nors didesnė dalis apklaustųjų tuo abejoja (49 proc.). Taigi galima teigti, kad savanorių veiklos reikalingumas atsiskleidžia skirtingais aspektais.



Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanorystės prielaida, 2014, Petrauskaitė M.

6 pav. Savanorių reikšmė, (proc.)

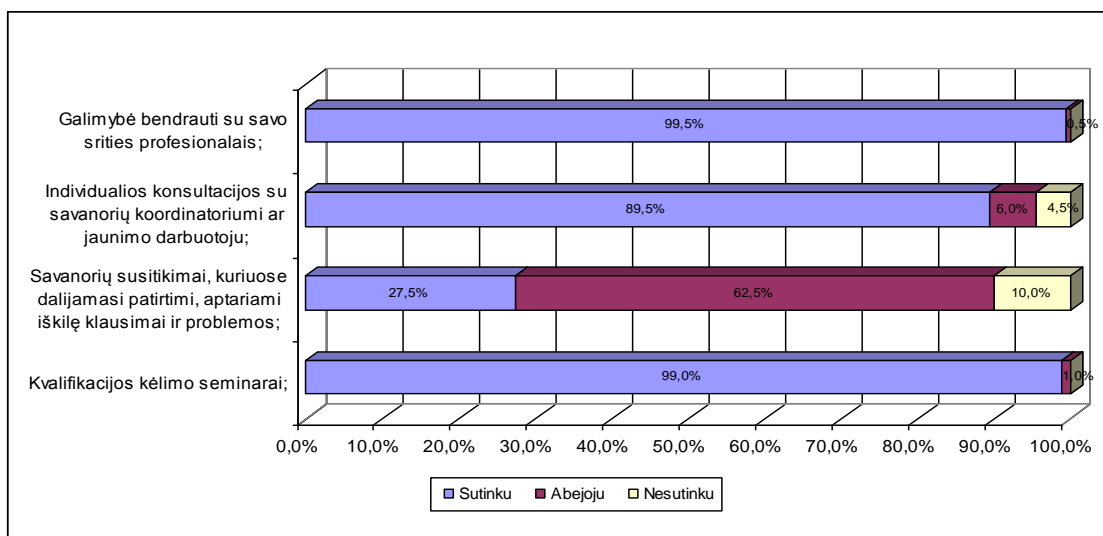
Analizuojant tyrimo dalyvių nuomones savanoriškos veiklos dalyvavimo priežasčių pastebima, kad dominuojanti priežastis yra galimybė išreikšti save (99 proc.), susirasti naujų draugų (98 proc.), „kompensuoti“ veiklos trūkumą (95 proc.) ir bendrauti su įvairiais žmonėmis (94 proc.). Lyginant su Jonulaitytės atliktu Lietuvos savanorių tyrimu, kurio metu dirbantys savanorišką darbą buvo apklausiami apie savanoriškos veiklos motyvus, galima pastebėti, jog visos Lietuvos jaunimas labiau linkęs savanoriauti dėl noro tobulinti save, o tik vėliau seka tokie veiksniai, kaip išreikšti save ar susirasti draugų. Tuo tarpu savanorių atsakymų analizė parodė, kad jaunų žmonių savanoriškos veiklos motyvus sąlygoja tokie poreikiai, kaip asmenybės tobulinimas, savirealizacija ir bendravimas. Galima daryti prielaidą, jog minėti poreikiai yra vienas su kitu susiję ir jaunimo noras juos patenkinti įtakoja jų pačių saviugdą. Šiek tiek mažiau respondentų mano, kad dalyvavimas savanoriškoje veikloje suteikia galimybę įgyvendinti savo idėjas (88 proc.) ir gauti daugiau žinių (86 proc.). Dėl galimybės užmegzti naujus ryšius dalyvaujant savanoriškoje veikloje pritaria 55 proc. jaunimo, tačiau 38 proc. tuo abejoja. Palyginus Jonulaitytės atlikto tyrimo ir respondentų nuomonę, pastebėta, jog yra aktualus didesnis žinių poreikis. Tai patvirtina teiginį, jog savanorystė suteikia jaunimui neformalaus ugdymosi galimybes, savirealizaciją, saviugdą, užimtumo ir išsiliejimo į darbo rinką problemų sprendimo palengvinimo būdus.



Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanorystės prielaida, 2014, Petrauskaitė M.

7 pav. Dalyvavimo savanoriškoje veikloje priežastys (proc.)

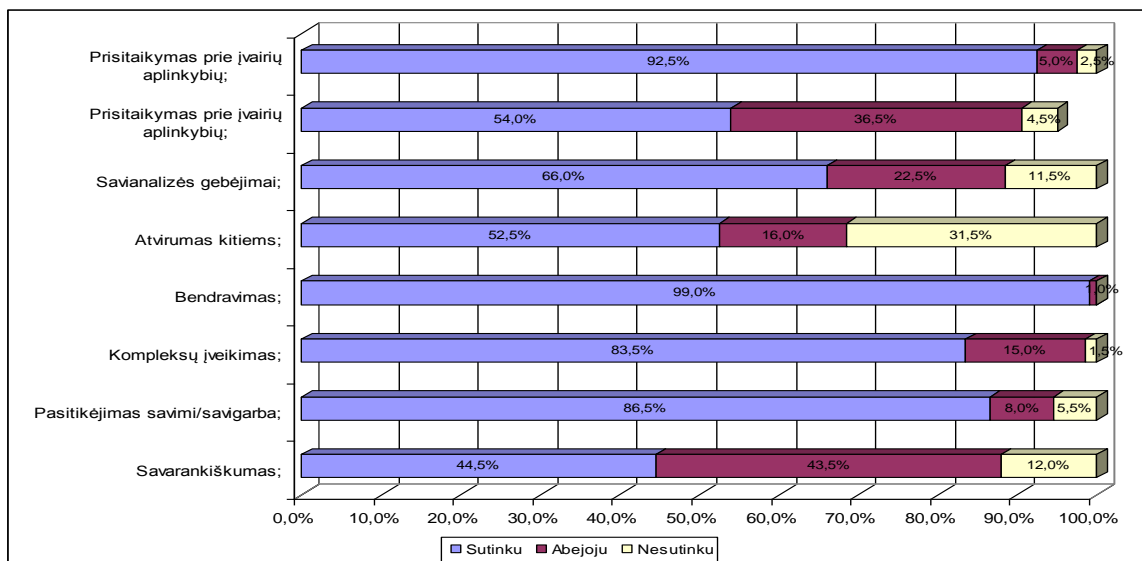
Metodai, gauti savanoriaujant geriausiai atitinkanka apklaustųjų poreikius ir yra naudojami siekiant įsidarbinti, matyti 8 paveiksle.



Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanorystės priedaida, 2014, Petrauskaitė M.

8 pav. Neformalaus ugdymo metodai, gauti savanorystės metu, geriausiai atitinka poreikius siekiant įsidarbinti (proc.)

Analizuojant anketinius duomenis, pastebima, kad beveik visi respondentai (99,5 proc.) sutinka, kad populiariausias neformalaus ugdymo metodas, kuris savanorystės metu geriausiai atitinka aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo poreikius siekiant įsidarbinti, yra galimybė bendrauti su savo srities profesionalais. 99 proc. apklaustųjų sutinka, kad galimybę įsidarbinti padidina kvalifikacijos kėlimo seminarai, tokia tendencija atsispindi ir Jonulaitytės (2002) tyrime „Savanoriška socialinė veikla – jaunimo neformalaus ugdymo ir saviugdos forma“. Jame apklausiamieji išreiškia nuomonę, jog viena iš labiausiai skatinančių savanoriškos veiklos priemonių yra galimybė dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose. Šiek tiek mažiau respondentų (89,5 proc.) sutinka, kad individualios konsultacijos su savanorių koordinatoriumi taip pat didina galimybes įsidarbinti. Savanorių susitikimai, kuriuose dalijamasi patirtimi, aptariami iškilę klausimai ar problemos, dauguma respondentų abejoja (62,5 proc.), ar atitinka jų poreikius siekiant įsidarbinti. Priešingai nei minėtame tyrime apklaustas jaunimas, šį metodą pažymėjęs kaip vieną iš veiksmingiausių savanoriškos veiklos skatinimo priemonių. Remiantis apklaustųjų duomenimis, galima daryti prielaidą, jog jaunimui aktualiausi mokymai ir konsultacijos su savo srities profesionalais, kas, kaip teigia Lietuvos jaunimo organizacijų taryba (2009), padeda įgyti ir išplėtoti jo poreikius patenkinančius įgūdžius, žinias ir požiūrius, bendrąsias, profesines ir asmenines kompetencijas. Tai atsispindi teorinėje dalyje akcentuotą teiginį, jog įvairiais veiksmais savanoriška veikla sudaro sąlygas neinstituciniam ir neformaliajam mokymuisi. Jis greta oficialaus mokymosi atlieka svarbų vaidmenį įgyvendinant mokymąsi visą gyvenimą. Asmeniniai įgūdžiai, kurie įgyjami dirbant savanorišką darbą atsiskleidžiami 9 paveiksle.



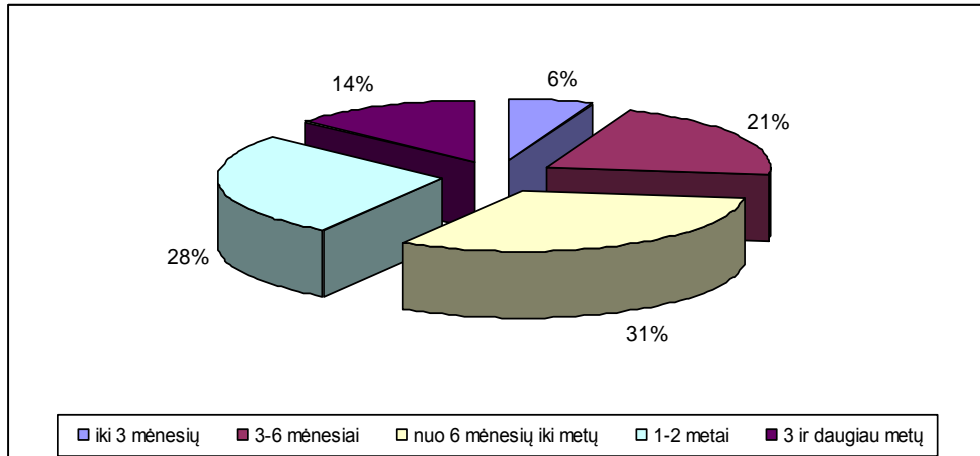
Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanorystės prieda, 2014, Petrauskaitė M.

9 pav. Asmeniniai įgūdžiai dirbant savanorišką darbą (proc.)

Atliktas tyrimas atskleidė, kad beveik visi apklausti respondentai (99 proc.) savanorystės metu įgyja bendravimo įgūdžių. Šiek tiek mažiau respondentų sutinka, kad būnant savanoriu, įgyjama prisitaikymo prie įvairių aplinkybių patirtis (93 proc.), įgaunama daugiau pasitikėjimo savimi (87 proc.), įveikiami kompleksai (84 proc.), respondentai, kaip ir apklausti savanoriai Lietuvoje „Savanoriškos veiklos poveikis jaunam žmogui“ tyrime, įvardija tokius pat pirmaeilius įgūdžius. Galima daryti prielaidą, jog savanoriaudamas jaunimas „išlaisvėja“ nuo vidinių ir išorinių suvaržymų, emancipuojasi. 66 proc. apklaustųjų teigia, kad savanorystės metu išmoksta savianalizės principų, kas patvirtina mokslinėje literatūroje išskiriamą pagrindinį teiginį, jog ilgalaikės savanorystės poveikis jaunam žmogui – savęs pažinimas, o tik įgūdžių lavinimas. 53 proc. akademinio jaunimo sutinka, kad dirbant savanorišką darbą išmoksta atsiverti, kad įgyjama savarankiškumo, 44 proc. dalyvavusių apklausoje suabejojo, o 12 proc. – nesutinka. Taigi galima teigti, kad savarankiškumo savanorystės metu įgyjama pakankamai mažai (45 proc. sutinka).

10 paveiksle pavaizduota, kiek laiko jaunimas dalyvauja savanoriškoje veikloje. Atliktas tyrimas atskleidė, kad dauguma respondentų (31 proc.) užsiima savanoriška veikla nuo 6 mėnesių iki metų. 28 proc. apklaustųjų savanoriauja 1 – 2 metus, 21 proc. – nuo 3 iki 6 mėnesių. Lyginat su socialinės informacijos centro atlikto tyrimo „Savanorystė Lietuvoje“ duomenimis, pastebima tendencija, jog jaunimas savanoriška veikla užsiima nereguliariai. Be to, išskiriamas faktas, kad tik kas trečias savanoris yra nuolatinis savanoriškos veiklos dalyvis. Taigi, galima teigti, kad beveik visas apklaustas jaunimas savanoriauja ne mažiau trijų mėnesių ir ne daugiau 2 metų. 14 proc. apklaustųjų savanoriais yra jau daugiau nei 3 metus, o 6 proc.

savaniauja dar tik iki 3 mėnesių. Jaunimo reikalų departamento atliktame Panevėžio savivaldybės jaunimo politikos įgyvendinimo vertinime (2012) jaunimo organizacijų ir savivaldybės darbuotojų, savanorystė akcentuojama, kaip viena iš geriausių rezultatų pasiekusių jaunimo politikos sričių, ji yra viena iš prioritetinių sričių, kuri turi būti įtraukta į savivaldybės veiklą bei rekomenduojama daugiau dėmesio skirti jaunimo savanorystės skatinimui.



Šaltinis: Apklausa jaunimo integracija į darbo rinką savanorystės priedaida, 2014, Petrauskaitė M.

10 pav. Savanoriškos veiklos trukmė, (proc.)

Apibendrinant aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo savanoriškos veiklos ypatumus, galima teigti, kad daugiausia apklaustųjų savaniauja vidutiniškai jau metus. Todėl galima daryti prielaidą, kad jie jau žino, kuo savanorystė yra gerai siekiant įsidarbinti. Kaip atliktas tyrimas rodo, savanoriai skleidžia naujas idėjas ir formuoja požiūrį į darbą, kas labai aktualu šiuolaikinėje darbo rinkoje. Analizuojant akademinio jaunimo nuomonę, paaiškėjo, kad bendraujant su savo srities profesionalais savanoriavimo metu padidėja galimybė išreikšti save, tiksliau išsakyti savo nuomonę, o tai sudaro galimybę būti pastebėtam ir pakviestam į darbo pokalbį.

4. AUŠTAJĄ IŠSILAVINIMĄ ĮGIJUSIO JAUNIMO, DALYVAUJANČIO SAVANORIŠKOJE VEIKLOJE, INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PANEVĖŽIO REGIONE KOKYBINIS TYRIMAS

4.1. Tyrimo metodika

Mokslinėje metodologinėje literatūroje (Kardelis, 2002, Tidikis, 2003, Valackienė, 2004 ir kt.) nurodoma, kad apklausa – tai pirminės informacijos rinkimo metodas, pasireiškiantis respondentų atsakymų į pateiktus klausimus. Tai labiausiai paplitęs pirminės informacijos rinkimo būdas, garantuojantis didesnę patikimumą negu anketos metodas ar kiti tyrimo būdai. Dar detalesnę apklausos apibrėžimą pateikia I. Luobikienė (2005), nurodydama, kad ekspertų apklausa – tai bendravimas su žmonėmis, dirbančiais toje srityje, savo srities kvalifikuotais specialistais, kurie analizuoja kurią nors problemą, remdamiesi savo patirtimi. Populiariausia apklausos forma, R. Tidikio (2003) teigimu, yra **interviu**.

Interviu metodas garantuoja ir suteikia platesnes galimybes pažinti tiriamąjį asmenį, suteikia didesnę patikimumą negu anketinis metodas, leidžia aiškiau suvokti situaciją, labiau įsigilinti ir labiau suprasti, kaip kiti žmonės suvokia situaciją (Tidikis, 2003, Kardelis). Tyrejas R. Tidikis (2003) išskiria pagrindinius interviu privalumus ir trūkumus (žr. 2. lentelę).

2 lentelė. Interviu privalumai ir trūkumai

Privalumai	Trūkumai
<ul style="list-style-type: none"> • Interviu tyrėjas turi galimybę aiškinti respondentui vieno ar kito klausimo ar atsakymo varianto prasmę; • Interviu itin nebūdingi „nežinau“, „neturiu nuomonės“ pobūdžio atsakymai; • Interviu vedėjas turi galimybę fiksuoti ne tik verbalinius atsakymus, bet ir emocines reakcijas, atsižvelgiant į apklausiamojo intelekto ir kultūros lygį, požiūrį ir apklausos temą, atsakymo intonaciją ir kt.; • Interviu atsakymai nebūna nei neteisingi, nei pakeisti; • Atsakymus galima gauti išsamius, ypač į atvirus klausimus, galima pateikti ir papildomų klausimų. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vedėjas gali netinkamai paveikti respondentą; • Duomenų interpretaciją gali veikti subjektyvios tyrėjo nuostatos, nes duomenys yra situacinio pobūdžio; • Sunku pakartotinai gauti identiškus tyrimo rezultatus; • Vedėjui reikia aukštos profesinės ir tyrimų metodikos įvaldymo kvalifikacijos; • Sunku patikrinti duomenų patikimumo lygį ir vedėjo padarytas klaidas.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Tidikis, R. (2003).

Empiriniam tyrimui atlikti pasirinktas pusiau standartizuotas interviu – kai iš anksto nėra numatomi būtini ir galimi klausimai. Remiantis metodologine literatūra (Tidikis, 2003, Girdzijauskienė, 2006 ir t.t.) interviu sudarė du pagrindiniai klausimų blokai:

- jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumai Panevėžyje;
- savanorystė, kaip viena iš prielaidų, padedančių integruotis.

Kiekvienam iš šių klausimų buvo pateikti papildomi atviri klausimai, t.y. galimos atsakymų kategorijos iš anksto nebuvo numatytos, respondentai turėjo visas galimybes reikšti savo nuomonę analizuojamos temos aspektais:

- jaunimo integracija į darbo rinką:
 - Panevėžio regiono jaunimo situacija darbo rinkoje;
 - Nedarbo priežastys;
 - Darbo biržos priemonės įsidarbinimui.
- savanorystė, kaip viena iš prielaidų, padedančių integruotis:
 - Savanoriška veikla Panevėžio regione;
 - Įsidarbinimas savanorystės pagalba.

Tyrimo dalyvavusieji interviu respondentai buvo apklausiami asmeniškai, kiekvienam iš jų pateikiant tuos pačius klausimus. Sudarant interviu klausimyną, klausimai buvo parenkami tokiu būdu, kad padėtų gauti tikroviškos ir išsamios informacijos apie jaunimo padėtį darbo rinkoje, jaunimo išsilavinimą atitinkantį užimtumą skatinančių programų, vykdomų Panevėžio regione, vaidmenį, apie savanorystę, kaip vieną iš įsidarbinimą skatinančių veiksnių.

Tyrimo dalyviai – Panevėžio regiono specialistai, dirbantys su jaunimu: Panevėžio teritorinės Darbo biržos Jaunimo užimtumo poskyrio vedėja Skirmantė Danylienė, Panevėžio rajono jaunimo reikalų koordinadorius Vidas Visockis ir Panevėžio mokslo ir technologijų parko direktorius Saulius Zaura. Tyrimo dalyvių trumpa charakteristika nurodyta 3 lentelėje.

3 lentelė. Tyrimo dalyvių trumpa charakteristika

Respondentas	Respondento išsilavinimas	Respondento veikla dabartinėje srityje	Trumpa respondento veiklos Panevėžio regione charakteristika
Saulius Zaura	Aukštasis	4 m.	Panevėžio mokslo ir technologijų parko direktorius
Vidas Visockis	Aukštasis	5 m.	Panevėžio rajono Savivaldybės jaunimo reikalų koordinadorius, Lietuvos jaunimo koordinatorių asociacijos prezidentas
Skirmantė Danylienė	Aukštasis	5 m.	Panevėžio Darbo biržos jaunimo užimtumo poskyrio vedėja

Interviu klausimai visiems respondentams buvo vienodi: apie jaunimo situaciją darbo rinkoje Panevėžio regione konkretesnę išsamesnę, gilesnę informaciją pateikė Darbo biržos atstovė, o daugiau informacijos apie savanorystę, kaip vieną iš jaunimo integravimosi į darbo rinką prielaidų, daugiau buvo sužinota iš Jaunimo reikalų koordinatoriaus bei Mokslo ir technologijų parko direktoriaus.

4.2. Pusiau struktūrizuoto interviu analizė

Interviu metu gautiems duomenims apie jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes Panevėžio regione apdoroti buvo atlikta turinio (angl. content) analizė. Turinio analizės metodas remiasi teksto charakteristikų vertinimu. „Vykdamas minėtą analizę, reikia turėti gebėjimą „įsigilinti“ ir suvokti respondentų mintis, nuostatas, ką jie turėjo omenyje, sakydami vieną ar kitą sakinį, ir tuo pat metu pateikti viską kaip įmanoma objektyviau. Tai įgalina mus konstruoti kuo tikslesnius psicho-semantinius respondentų vertinimus, liečiančius analizuojamą procesą“, nurodo Urbonaitė-Šlyžiuviene ir kt., (2005). Galima teigti, kad kontent analizė tai – „kas pasakė, ką, kam, kaip, koku tikslu ir koks rezultatas?“ (Luobikienė, 2005). Mokslininkai Tidikis, (2003), Valackienė, (2004); Luobikienė, (2005) ir kiti svarbiausiu kontent analizės privalumu išskiria galimybę naudoti tiek kiekybinę, tiek kokybinę analizę, patogumą apdorojant gausią informaciją ir t.t.

Integracija darbo rinkoje yra kompleksinis reiškinys: asmenys patenka ir iškrenta iš darbo rinkos dėl asmeninių, socialinių ir kitų veiksnių (Lietuvos universitetų absolventų integracija darbo rinkoje, 2010). Tokiu būdu, pirmiausia su respondentais buvo stengiamasi aptarti jaunimo nedarbo situaciją regione, identifikuoti Panevėžio regione populiariausias jaunimo tarpe specialybes bei savybes ir gebėjimus, reikalingas šiuolaikinėje darbo rinkoje ir padedančius jaunam žmogui būti konkurencingam joje.

Detalesnės Panevėžio regiono aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo situacijos darbo rinkoje pagrindinės charakteristikos pateikiamos 4 lentelėje.

Apibendrinant lentelėje pateiktas Panevėžio regiono specialistų nuomones apie jaunimo situaciją darbo rinkoje, paaiškėjo, kad visi respondentai išskyrė populiariausias specialybes tarp jaunimo Panevėžio regione – būtent čia ruošiamas specialybes – inžinierius bei vadybininkus. Kaip pažymėjo Darbo biržos atstovė, šių specialybių jaunuolių yra daugiausiai tarp ieškančių darbo. Daug jaunimo lieka Panevėžyje, tačiau daug jų ir grįžta baigę mokslus, įgiję tokią pat specialybę kituose miestuose, ir neradę ten darbo. Tai padidina šias specialybes turinčiųjų konkurenciją ne tik tarp bedarbių apskritai, bet ir jaunuolių bedarbių. Įdomu pastebėti, kad Panevėžyje esančiose aukštosiose mokyklose rengiami specialistai yra nepaklausūs regione. Baigę aukštąjį mokyklą šie iš karto tampa potencialiais bedarbiais.

4 lentelė. Panevėžio regiono aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo situacijos darbo rinkoje pagrindinės charakteristikos

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Panevėžio regiono jaunimo situacija darbo rinkoje	Populiariausios specialybės	<Panevėžio aukštųjų mokyklų ruošiami inžinieriai>...< Panevėžio aukštųjų mokyklų ruošiami vadybininkai >...
	Reikalingos darbo rinkai savybės ir gebėjimai	< punktualumas, kruopštumas >.....<imlumas, naujos medžiagos greitas įsisavinimas>...<asmeninis nusiteikimas>...< platus akiratis>...<komunikabilumas >...<iniciatyvumas>...<gilus savo srities išmanymas>... <intelektas>...

Kasmet Darbo biržoje sudaromas įsidarbinimo galimybių barometras. Darbo biržos specialistė teigimu, „tai tik orientacinė priemonė, kokias specialybės yra šiuo metu paklausios Panevėžio regione. Barometras sudaromas apklausiant darbdavius, kokių specialistų reiks. Galbūt planuojančiam pasilikti savo gimtame mieste jaunimui tai padeda rinktis savo tolimesnį kelią, tačiau situacija darbo rinkoje pakankamai greitai keičiasi. Todėl šios prognozės yra pakankamai trumpalaikės. Darbdavys nesiryžta prognozuoti toli į priekį.“ Kaip pavyzdį Darbo biržos atstovė Skirmantė Danylienė pateikė verslo administratoriaus specialybę, kuri prieš metus buvo viena paklausiausių, o šiais metais šios specialybės atstovai turi mažiausiai galimybių įsidarbinti. Kaip teigia Darbo biržos specialistė tai yra viena populiariausių specialybių bedarbio jaunimo tarpe, kai tuo tarpu Panevėžio regiono darbo rinkai reikalingi – agronomai. Peršasi išvada, kad ruošiant Panevėžio aukštosiose mokyklose specialistus, mažai atsižvelgiama į regiono poreikius. Studentų priėmimas nėra pakankamai planuojamas.

Apklauskos dalyviai pabrėžė, jog jaunimo tarpe paklausios tos specialybės, kurių moko Panevėžio aukštosios mokyklos, bet šių specialybių pačiam regionui nereikia. Panevėžio regionas – žemės ūkio kraštas, o į tai pamirštama atsižvelgti. Todėl didelė jaunimui siūlomų darbo vietų yra būtent šiame sektoriuje. Stambių įmonių regione nėra, o esantis aptarnavimo sektorius įdarbina labai mažai jaunų žmonių. Respondentai atkreipė dėmesį, jog regione dominuojančioms darbo vietoms pramonėje, statybų, prekybos sektoriuose nėra reikalingos specifinėms žinios ar patirtis. Todėl galima daryti prielaidą, jog daugelis jaunimo, įgiję aukštąjį išsilavinimą arba yra Darbo biržoje, arba dirba ne pagal kvalifikaciją ir tiesiog prisitaiko prie esamos situacijos darbo rinkoje.

Siekiant konkurencinio pranašumo sparčiai kintančiame pasaulyje, šiandien ne vien tik žinios yra šiuolaikinės visuomenės ir jos progreso variklis. Pasak tyrimo dalyvių, asmeninių savybių, reikalingų integracijai į darbo rinką, jaunimo, kaip amžiaus grupės, neišskirtų. Punktualumas, kruopštumas, imlumas, naujos medžiagos greitas įsisavinimas, asmeninis nusiteikimas, platus akiratis, komunikabilumas, iniciatyvumas – tai tos savybės, kurias išskyrė beveik visi apklaustieji. Būtent jos šiandien yra būtinos norint tapti konkurencingais darbo rinkoje. Nors tai priklauso ir nuo darbo vietos. Lyginant su Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlikto jaunimo problemų sprendimo Panevėžio rajono savivaldybėje tyrimu (2012m.), pastebima, jog šių respondentų nuomonė sutampa ir su vietos bendruomenių atstovų nuomone. Kadangi šiuo metu aukštasis išsilavinimas tapo savaime suprantamu, o ne išskirtiniu įsidarbinimo rodikliu, tai svarbiausios savybės, į kurias kreipia darbdaviai, yra jaunimo asmeninės savybės ir bruožai, tokie kaip punktualumas, kruopštumas, asmeninės ambicijos, lyderio bruožai.

Pabandžius išsiaiškinti šiuolaikiniam jaunimui būdingas asmenines savybes, kurios kliudo jiems būti konkurencingais darbo rinkoje, specialistai išskyrė socialinių įgūdžių stoką, nepunktualumą, verslumo trūkumą, nemokėjimą save pristatyti. Tačiau respondentai pažymėjo, jog dabar jaunuoliai yra drąsesni, imlesni, nebijantys rizikuoti. Pavyzdžiui, Darbo biržos atstovės teigimu, jaunimas turi tai, ką norėtų turėti vyresnis žmogus, bet jau nebegali. Ji mano, kad naują medžiagą įsisavina visi, tačiau jaunimas tai padaro greičiau.

Taigi galima teigti, jog asmeninių savybių atžvilgiu jaunimas yra pakankamai konkurencingas darbo rinkoje. Tačiau darbinių įgūdžių stoka jaunimui dažniau pakiša koją. O neradęs darbo pagal specialybę jaunas žmogus kasmet patiria stiprų atotrūkį nuo įgytų žinių ir jų taikymo praktikoje. Be to jaunimui įsitvirtinti darbo rinkoje kliudo ir pačios veiklos (samdomo darbo vietų ar savarankiško verslo galimybių) nebuvimas Panevėžio regione arba patirties bei žinių, įgūdžių tai veiklai trūkumas.

Norint išsiaiškinti aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje ypatumus bei bendrus jaunimo integracijos į darbo rinką aspektus, įsidarbinimo galimybes bei problemas, respondentams buvo prašoma pristatyti jaunimo nedarbo priežastis Panevėžio regione. Pagrindinės charakteristikos pateikiamos 5 lentelėje.

Tyrimo dalyviai įvardija pagrindines jaunimo nedarbo problemas: darbo patirties stoką, nepaklausias profesijas regione, darbo įgūdžių neturėjimą. Jie sako, jog tai esminės sąlygos nustumiančios jaunimą į prastas darbine pozicijas. Jaunimas jaučia darbdavių nepasitikėjimą jų atžvilgiu. Tai labai atitolina jaunimą nuo darbo paieškos.

Apklaustieji akcentavo, jog regione mažai perspektyvių technologijų, „įkvėpiančių“ įmonių, verslo sektorių, kuriuose jaunam žmogui darbas būtų ne tik pragyvenimo, bet ir įkvėpimo, pasididžiavimo šaltiniu. Santykinai žemas siūlomų darbo vietų atlyginimų lygis ir miglota perspektyva slopina jaunimo motyvaciją. Darbo biržos atstovės Skirmantės Danylienės manymu,

svarbiausia yra sugebėjimas prisitaikyti, įvertinti viską, o tai priklauso ir nuo paties jaunimo. Panevėžio regione yra mažai darbdavių, galinčių kurti darbo vietas jaunimui, o esami darbdaviai reikalauja iš jaunimo aukštos kvalifikacijos bei patirties.

5 lentelė. Panevėžio regiono aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo nedarbo priežastys

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Nedarbo priežastys	Darbo patirties stoka	< darbdavių nepasitikėjimas kompetencijų atžvilgiu >... < miglota karjeros perspektyva>...< socialinių įgūdžių stoka >...<jaunimas neturi praktinių įgūdžių>...
	Nepaklausios profesijos	< mažai aukštų, perspektyvių technologijų>...< „įkvepiančių“ įmonių, verslo sektorių >
	Žemas siūlomų darbo vietų atlyginimų lygis	< jaunimo motyvacija>...<žemasis atlyginimas už tą patį darbą>...

Įvertinus tyrimo respondentų nuomonę, galima teigti, kad aktualiausia problema jaunimo integracijoje į darbo rinką yra darbo patirties neturėjimas. Išryškėjo ir siūlomo darbo patrauklumo problema. Dažniausiai jauniems žmonėms siūlomas gana mažas darbo užmokestis, nepatrauklus darbas.

Kalbant apie nedarbo priežastis Panevėžio regione, Darbo biržos atstovės buvo papildomai paklausta apie priemones, kokias taiko Darbo birža, skatindama jaunimą įsidarbinti. Priemonės pateikiamos 6 lentelėje.

Interviu metu buvo surinkta informacija apie Darbo biržos jau siūlomas priemones padedančias jaunimui lengviau integruotis į darbo rinką. Viena iš jų – darbo įgūdžių rėmimas. Šia priemone darbdaviui, įdarbinusiam jauną žmogų darbo įgūdžiams įgyti, mokama subsidija darbo užmokesčiui ir apskaičiuotoms privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Jaunimui įgijusiam aukštąjį išsilavinimą, kvalifikaciją, tai yra efektyvi priemonė. Be to tai skatina ir darbdavius įdarbinti jauną žmogų. Kita įdarbinimas subsidijuojant, darbdavys, dalyvaujantis subsidijavimo programose, gauna rėmimą iš Darbo biržos. Toks įdarbinimas subsidijuojant tampa viena pagrindinių jaunimo integracijos į darbo rinką lengvinančiųjų priemonių. Respondentė teigė, kad yra nemažai programų, kurios skatina darbdavį rinktis būtent jauną žmogų. „Jei jaunimas objektyviai įvertina, ką gali dirbti ir gauti, tai jau galima būtų traktuoti, kaip sėkmės faktorių,“ – pabrėžė Darbo biržos jaunimo užimtumo poskyrio vadovė. Paklausus šios respondentės, kokios darbo biržos priemonės akademiniam jaunimui labiausia padeda integruotis į darbo rinką, be jau anksčiau įvardintų, dar pridėjo savanoriavimą bei aiškią Lietuvos jaunimo užimtumo didinimo strategiją, kuria savo tolimesnėje veikloje remsis ir Panevėžio Darbo birža.

6 lentelė. Darbo biržos priemonės, skatinančios Panevėžio regiono aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo įsidarbinimą

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Darbo biržos priemonės įsidarbinimui	Darbo įgūdžių rėmimas	<jaunimui darbo įgūdžių rėmimas yra efektyvi įdarbinimo priemonė, duodanti naudos ne tik pačiam įdarbintam, bet ir darbdaviui>... <įgūdžių įgijimas tiesiogiai darbo vietoje>...< jaunimui pirmą kartą pradedančiam darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją tokia priemonė yra efektyviausia >...
	Įdarbinimas subsidijuojant	<įdarbinimas subsidijuojant jaunimui padeda užsitikrinti ilgalaikę darbo vietą> ... <valstybei papildomai remiant jaunimą, kaip atskirą grupę, atsiranda galimybė jam lengviau įsidarbinti>...
	Darbo rotacija	<jaunimas gauna laikiną darbą>...<duomenų bazė studentams>...<informavimas>...

Remiantis užimtumo didinimo 2014 – 2020 m. Lietuvoje strategija, galima teigti jog viena pagrindinių įtvirtintų tikslinių grupių – jaunimas. Šia strategija bus siekiama užtikrinti, kad baigus formaliojo mokymo įstaigas, jaunuoliai per 4 mėnesius būtų įdarbinti arba jiems pasiūlyta kokybiška gamybinė praktika ar stažuotė, galimybės įgyti profesijos praktinių įgūdžių konkrečioje darbo vietoje. Strategijos tikslas sukurti bei įgyvendinti „Jaunimo garantijų“ sistemą, kurios vienas pagrindinių siekinių Darbo biržoje registruotų absolventų skaičių sumažinti nuo 6,9 tūkst. iki 1,5 tūkst.

Peržvelgus jaunimo nedarbą Panevėžio regione bei jo galimybes integruotis į darbo rinką, galima teigti, jog svarbiausios priežastys, trukdančios jaunimui integruotis į darbo rinką, yra didelis neatitikimas tarp jaunimo išsilavinimo ir darbo pasiūlos regione. Todėl yra svarbu, kad abiturientai baigę mokyklą ne tik pasilikty gimtajame mieste studijuoti, bet ir Panevėžio aukštosios mokyklos siūlytų Panevėžio regiono specifiką atitinkančias ir reikalingas studijų programas. Profesinė praktika ir darbu paremtas mokymasis palengvintų perėjimą iš mokymosi aplinkos į darbo rinką. Taip būtų būdas įtraukti į jaunimo nedarbo problemos sprendimą ir privatųjį sektorių. Tiek darbdaviai, tiek švietimo įstaigos ir savivaldos institucijos privalo dirbti kartu, siekiant pagerinti jaunimo padėtį Panevėžio regiono darbo rinkoje. Atsižvelgiant į

situaciją Panevėžio regiono darbo rinkoje, rekomenduotina sukurti specialistų kvalifikacijų žemėlapi, žmogiškųjų išteklių poreikio prognozavimo sistemą bei atlikti nuolatinę jos stebėseną.

Tyrimo metu ypatingai svarbi buvo respondentų nuomonė apie savanorystę, kaip vieną iš būdų, padedančių jaunimui įsidarbinti bei apie jos vaidmenį šiuolaikinėje darbo rinkoje. Tyrimo dalyvių pateikti atsakymai susisteminti 7 lentelėje.

7 lentelė. Savanoriška veikla Panevėžio regione

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Savanoriška veikla Panevėžio regione	Požiūris į savanorystę	< 100 proc. naudinga>...< skatintina savanoriška veikla >...< padedanti jauno žmogaus karjerai>...
	Gebėjimai įgyjami savanorystės metu	< daugiau atsakomybės >...< geroji patirtis >...< platesnis požiūris >...< savianalizė dalyvaujant savanorystėje >...< specifinės žinios >...< vadybiniai įgūdžiai >...< Socialiniai įgūdžiai, bendravimo, organizavimo vieni iš daugelio, kurių įgyjama>...
	Savanorystės metu išryškėjusios darbinės savybės ar asmeninės savybės įtakojančios jauno žmogaus įdarbinimą	<Savanoriavimo metu jaunimas įgyja konkrečios praktikos pritaikdamas universitete gautas teorines žinias>...< matomumas padidėja, ne tik renginio ar organizacijos kurioje savanoriauja akyse, bet ir kitose institucijose, ar kitų šalių organizacijose >...<100 proc. įgyja juk geriausiai uždirbs tas, kuris bus įrodęs, jog sugeba metus dirbti po 18 val. be jokio atlygio tik dėl tikrai vertingos idėjos >...< atrandami įgūdžiai kokių galbūt net nežinojo turintys >...< gilinimas turimų žinių neformalioju būdu, kas vis dėl to yra formalūs ir darbo rinkai reikalingi gebėjimai, >...

Apklausoje dalyvavę specialistai pabrėžė, kad ne vien tik Darbo biržos priemonės padeda lengvesnei jaunimo integracijai. Daug kas priklauso ir nuo paties žmogaus, jo motyvacijos. Tyrime paaiškėjo, jog apklausoje dalyvavę tiek jaunimo, tiek Darbo biržos, tiek ir Mokslo ir technologijų parko atstovai vienbalsiai pažymėjo, kad jaunimo užimtumas turi būti labiau įtraukiama į savivaldybių programas.

Vertinant lentelėje susistemintą tyrimo dalyvių pateiktą informaciją apie Panevėžio regiono jaunimo situaciją darbo rinkoje, aiškiai matyti vieninga respondentų pozicija dėl didelės savanorystės įtakos sėkmingam jaunimo integravimuisi į darbo rinką.

Platesnę informaciją apie savanoriavimą pateikė Panevėžio rajono jaunimo reikalų koordinatorius bei Mokslo ir technikos parko direktorius. 2012 m. Panevėžio rajone Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atstovai atlikto jaunimo problemų sprendimo Panevėžio rajono savivaldybėje tyrimą. Tiek savivaldybės administracijos, tiek jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų atstovai tyrimo metu išskyrė 2 aktualiausias sritis, kurios turėtų būti įtraukiamos į savivaldybės programas. Tai – jaunimo užimtumas ir savanorystė.

Savanorystė – tai būdas lengvesnei darbinės patirties neturinčio jaunimo integracijai į darbo rinką. Ją, kaip prielaidą, padedančią integruotis į darbo rinką, mato ir apklausti respondentai. Mokslo ir technikos parko direktorius praktikos atlikimą organizacijose pateikia kaip savanorystės pavyzdį. „Tai pamažu tampa esmine darbdavių ir aukštojo, profesinio rengimo įstaigų ar savanoriška veikla pagrįstų organizacijų bendradarbiavimo forma“.

Remiantis kokybės tyrimo duomenimis (2012 m.), didžioji dalis Panevėžio regiono jaunimo nepriklauso vietos savivaldos institucijoms, bet yra aktyvūs organizuojant vietos renginius ar akcijas, planuojant ir įgyvendinant projektus. Jaunimui tradiciškai patrauklesnės aplinkos atnaujinimo ir gražinimo, bendruomenės tarpusavio ryšių stiprinimo ir bendradarbiavimo veiklos. Jauni asmenys savanoriškai dalyvauja bendruomenės narių tarpusavio pagalbos veiklose, inicijuoja socialines akcijas.

Iš interviu rezultatų matyti, jog savanoriaudamas jaunimas įgyja daugiau atsakomybės, bendrauja su įvairaus amžiaus žmonėmis, dalijasi gerąja patirtimi. Taip pat praplečiamas akiratis, kas yra labai svarbu šiuolaikinėje visuomenėje. Apklaustieji išskyrė tokius gebėjimus, kuriuos jaunimas įgyja savanoriaudamas: projektų rašymas, vadybiniai, bendravimo įgūdžiai, savianalizė, įgijimas specifinių žinių, užsienio kalbos lavinimas (ypač savanoriaujant užsienio šalyse). Tai yra įgyjama, iš jokių vadovėlių tai neišmokstama. Taigi, galima daryti prielaidą, jog savanoriavimo metu jaunimas įgyja konkrečios praktikos pritaikdamas universitete gautas teorines žinias. Tyrimo duomenys atskleidžia, jog akademinio jaunimo matomumas padidėja, ne tik renginio ar organizacijos, kurioje savanoriauja, rengėjų ar vadovų akyse, bet ir kitose institucijose ar kitų šalių organizacijose. Vertinat šią situaciją, galima teigti, kad su jaunimu dirbantys žmonės ir pats jaunimas, kaip pastebėta interviu, mano, jog savanorystė labai padidina galimybes būti pastebėtiems ir pakviestiems pokalbiui. Jaunimas pasitikrina save, įsivertina, atranda savo gebėjimus, kokių galbūt net nežinojo turintis, teigia respondentai. Svarbiausia, anot apklaustųjų, kad jaunimas gali pasitikrinti, ar tą profesijos sritį yra pasirinkęs. „Aktyviai veikiantys jaunimo organizacijose žmonės net nesiekia darbo biržos,“ – sako Darbo biržos vedėja Skirmantė Danylienė. Taigi, akivaizdu, kad savanorystė turi teigiamos įtakos darbinantis, padeda dažnam jaunam žmogui įsilieti į darbo rinką. Ypatingai tai jaučiama socialinėje srityje, kur įgyjama patirtis. Praktika atveria naujas įsidarbinimo galimybes. Tai įrodo ir baigiamajame darbe atliktos apklausos rezultatai.

Siekiant detaliau išanalizuoti, kokį vaidmenį savanorystė vaidina regiono jaunų žmonių užimtume, tyrimo dalyvių buvo klausiama, kokios yra įsidarbinimo savanorystės pagalba prielaidos, kaip tai padeda jauniems žmonėms įsidarbinti. Dažniausiai pasitaikę atsakymai pateikiami 8 lentelėje.

8 lentelė. Įsidarbinimo savanorystės pagalba prielaidos

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Įsidarbinimas savanorystės pagalba	Darbo patirtis	< jaunimas turi progą suprasti ar nori būti – dirbti toje srityje, kurioje savanoriauja >...< Savanoriavimą pagal tam tikrą programą, kai pasirašoma sutartis, galima būtų prilyginti darbinei patirčiai >...
	Rekomendacijos	< yra rekomendavę jauną savanoriaujantį žmogų, kuris dirba iki šiol >...< Aktyviai veikiantys jaunimo organizacijose žmonės net nesiekia darbo biržos>...
	Kontaktai	< ieškant darbuotojų savanorystė yra tarp paieškos laukų >...< savanoriška veikla padeda ne tik išryškinti savybes, bet ir parodyti jas kitiems, o tai įtakoja jauno žmogaus įdarbinimą >...< savanorystė labai padidina galimybes būti pastebėtiems ir pakviestiems pokalbiui >...

Remiantis lentelėje susisteminta Panevėžio regiono su jaunimo dirbančių specialistų pateikta informacija, galima teigti, kad savanorystė yra puiki priemonė, padedanti jaunimui lengviau susirasti darbą. Kaip pabrėžė visi trys apklaustieji, išsilavinimą turintis jaunimas savanoriaudamas įgyja gebėjimus reikalingus darbo rinkai, tai gali būti prilyginama darbinei patirčiai. Tyrimo dalyviai teigia, kad savanoriavimas gali padėti ne tik jaunimui lengviau integruotis į darbo rinką, bet ir darbdaviui ieškoti darbuotojų. Savanorystė atsiranda tarp paieškos laukų. Svarbu tik, kad pats savanoris į savanorystę žiūrėtų pozityviai, matytų ją kaip priemonę įgyti patirties, žinių ir visa tai pritaikyti darbinantis.

Į klausimą „Ar savanoriavimas gali padėti lengvesnei jaunimo integracijai į darbo rinką?“, Panevėžio rajono savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorius atsakė vienareikšmiškai „taip“. Savanoriavimą pagal tam tikrą programą, kai pasirašoma sutartis, galima būtų prilyginti darbinei patirčiai. Jaunimo

koordinatorius pateikė savo asmeninį pavyzdį, kai būdamas jaunimo organizacijoje lyderiu, lavino jau turimas žinias neformaliuotu būdu. Mokslo ir technologijų parko direktorius aukščiau minėtą klausimą atsakė: „O tai kaip, jei ne per savanorišką veiklą tas asmenines ir darbinės savybes išryškint? Būtent ji ir padeda ne tik išryškinti savybes, bet ir parodyti jas kitiems, o tai įtakoja jauno žmogaus įsidarbinimą. Mano įstaigoje jaunimas siekė įsidarbinti per savanorystę, tai pat esu ir kitiems darbdaviams rekomendavęs ne vieną jauną savanoriaujantį žmogų, kuris vėliau sėkmingai įsidarbinimo“.

Įvertinus respondentų nuomonę, galima teigti, kad nevyriausybinų organizacijų sektorius yra ta terpė, kurioje galima išmokti save „parduoti“, pateikti kaip kvalifikuotesnį produktą „prekę“ su įvairialype patirtimi, o ne tik teorinėmis žiniomis. Savanorystė užsienyje yra puiki atrama darbinantis į užsienio šalių institucijas.

Apibendrinant tyrimo dalyvių pateikiamą informaciją apie savanorystę, akivaizdu, kad visų respondentų požiūris į ją teigiamas. Savanoriavimo metu akademinis jaunimas turi progą suprasti, ar nori būti (dirbti) toje srityje, kurioje savanoriauja. Savanoriaudamas kitose šalyse jaunimas turi galimybę praplėsti pažinčių ratą, pažinti kitas kultūras, įgyti gyvenimiškos patirties, o tai labai įtakoja savanorio ateitį, karjeros siekimą.

Apibendrinus ir išnagrinėjus specialistų pateiktą informaciją apie Panevėžio regiono aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje aspektus ir palyginus juos su Jaunimo reikalų departamento prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlikto jaunimo problemų sprendimo Panevėžio rajono savivaldybėje tyrimu (2012 m.) galima teigti, kad per pastaruosius dvejus metus prioritetine sritimi Panevėžio regione vis dar išlieka jaunimo savanoriška veikla, verslumo skatinimas, jiems integruojantis į darbo rinką (Jaunimo reikalų departamentas prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2012 m.).

Šį faktą taip pat patvirtina savanoriškos veiklos Lietuvoje apžvalga (2013 m.). Jos teigimu, Darbo birža – tai erdvė, kurioje galėtų būti viešinama informacija apie savanorystę. Ieškantis darbo jaunimas turėtų būti skatinamas efektyviai išnaudoti bedarbystės laiką savanoriaujant. Tokia veikla padėtų tobulėti bei įgyti profesijai naudingų kompetencijų. Taip pat svarbu, kad savanoriaujant įgytos žinios ar įgūdžiai būtų viešai pripažįstami ir priimami kaip darbo patirtis. Svarbu, kad savanorystė suteiktų pranašumų kandidatui darbinantis.

Apibendrinant klausimų grupę apie savanorystę, kaip prielaidą išsilavinimą turinčio jaunimo integracijai į darbo rinką galima drąsiai teigti, jog savanorystė palengvina būtent per šias priemones: rekomendacijos, darbo patirtis, kontaktų užmezgimas.

Įmonių socialinės atsakomybės skatinimas, glaudesnių santykių tarp savanoriškos veiklos organizatorių ir verslo inicijavimas, savanorystės, kaip karjeros galimybės plėtojimas, tinkamos aplinkos darbuotojų savanorystei kūrimas gali prisidėti prie lengvesnės jaunimo integracijos į darbo rinką. Savanoriavimas – puiki patirtis, ypač svarbi jaunimui.

Atsižvelgiant į interviu metu gautą informaciją apie savanorystę, kaip vieną iš prielaidų, padedančių jaunimui įsidarbinti, Nevyriausybinų organizacijų sektoriui rengiant jaunimą darbo rinkai galima būtų pasiūlyti aktyviau organizuoti ir vykdyti jaunimo savanorišką veiklą Panevėžio regione. Įtraukti jaunimą į paties jaunimo poreikius atitinkančias veiklas bei motyvuoti juos tokiu būdu įgyti darbo įgūdžius, asmenines, socialines, profesines kompetencijas. Be to būtina, atsižvelgiant į Panevėžio regiono specifiką, sukurti ir įgyvendinti jaunimo savanoriškos veiklos programą. Šios veiklos programoje turėtų bendradarbiauti ir savivaldybė, ir Darbo birža, ir darbdaviai.

IŠVADOS

1. Atlikus mokslinės literatūros ir statistinių duomenų analizę, galima teigti, jog Panevėžio regione savanorystė, kaip integracijos į darbo rinką prielaida, nėra pakankamai išvystyta, nes jaunų žmonių, kurie neturi darbo, yra daug. Nors ir pastebima savanorystės teikiama nauda integruojantis į darbo rinką, bet matyti, kad jaunimui yra būtinas didesnis informacijos apie savanorystės teikiamas galimybes prieinamumas, jos rezultatų pripažinimas. Ne mažiau svarbus yra nacionalinio ir regioninio lygmens bendradarbiavimas ir rėmimas, siekiant skatinti neformalųjį ugdymą, įtraukiant darbinę veiklą į mokymosi procesą.

2. Atlikus mokslinės literatūros analizę, atskleidžiančią akademinio jaunimo nuostatas ir dalyvavimo savanoriškoje veikloje, integruojantis į darbo rinką aspektus, galima teigti, kad įsidarbinimą labiausiai įtakojantis veiksnys yra praktinė patirtis. Be to, savanoriškos veiklos metu yra įgyjama specifinių darbinių žinių bei patirties, t.y. mokomasi bendrauti, tobulinamos užsienio kalbos žinios, išmokstama rengti projektus, mokymus bei dalyvaujama konferencijose. Galima teigti, jog savanorystė yra būdas įgyti ir patobulinti žinias ir gebėjimus, kelti kompetencijos lygį, o tai padeda jaunam žmogui žengiant pirmuosius žingsnius darbo rinkoje. Taigi, galima daryti teigti, jog savanoriavimas yra jaunimo savirealizacijos, saviugdos, užimtumo ir įsiliejimo į darbo rinką problemų palengvinimo sprendimo būdas.

3. Apibendrinus gautus kiekybinio tyrimo rezultatus, galima teigti, jog akademinio jaunimo sėkmingam dalyvavimui darbo rinkoje didžiausią įtaką turi bendravimo įgūdžiai bei darbinė patirtis, kuri įgyjama savanoriavimo metu. Be to, savanoriavimo pagalba akademinis jaunimas įgauna galimybių plačiau dalyvauti visuomeniniame šalies gyvenime, bendrauti su tam tikros srities profesionalais, susitikti su įmonių atstovais ir užmegzti darbinius santykius bei įsidarbinti. Galima daryti prielaidą, kad savanorystė yra vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių lengvesnį ir sėkmingesnį jaunimo integravimąsi į darbo rinką.

4. Apibendrinus gautus kokybinio tyrimo rezultatus, galima teigti, jog socialiniai įgūdžiai, organizavimo, dalinimosi gerąja patirtimi, platesnio požiūrio įgijimas yra vieni iš daugelio gebėjimų, kuriuos įgyja jaunimas savanorystės metu. Pastebėtina, kad NVO sektorius yra puiki galimybė išmokti „parduoti“ save, tapti žymiai kvalifikuotesniu specialistu su įvairialype patirtimi, o ne vien tik teorinėmis žiniomis. Akademinio jaunimo matomumas padidėja ne tik organizacijos, kurioje savanoriaujama, kontekste, bet ir kitose institucijose, o tai yra puiki galimybė būti pastebėtam, pakviestam į pokalbį dėl darbo ar įdarbintam į pageidaujamą darbo vietą.

REKOMANDACIJOS

Skirtos Lietuvos Respublikos Vyriausybei, Seimui, Socialinė apsaugos ir darbo ministerijai, Ūkio ministerijai, Jaunimo reikalų departamentui, Panevėžio miesto ir rajono savivaldybių taryboms, Verslo darbdavių konfederacijai, Darbo biržai, įvairioms NVO ir kt.

Pastebėta, kad Panevėžyje esančiose aukštosiose mokyklose rengiami specialistai yra nepaklausūs regione. Ruošiant juos, mažai atsižvelgiama į regiono poreikius. Todėl galima manyti, kad studentų priėmimas nėra pakankamai planuojamas.

Rekomenduojama Panevėžio aukštosioms mokykloms rengiant Panevėžio regiono darbo rinkai reikalingus specialistus, atsižvelgti į šio regiono specifiką, glaudžiau bendradarbiauti su darbdaviais.

Be to, atsižvelgiant į Panevėžio regiono specifiką, rekomenduojama sukurti ir įgyvendinti jaunimo savanoriškos veiklos programą, kurioje turėtų būti numatomas savivaldybės, Darbo biržos ir darbdavių aktyvus bendradarbiavimas.

Darbdaviams, priimant į darbą jaunimą, būtina atsižvelgti į šio dalyvavimą nevyriausybinių organizacijų ir savanoriškoje veikloje. Būtent šiame sektoriuje įgyta darbinė patirtis turėtų būti laikoma kaip privalumas.

LITERATŪRA

- Ališauskienė R., Jaunimas ir visuomenė / Ališauskienė R., Žilinskienė L. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje, 2001. 19-26 p.
- Brabazon T., Matisoff D., Ražaitis G. Kaip būti geru savanoriu?. Vilnius: Savanorių centras. – 1999, 27 p.
- Bružienė R. Jaunimo savanorystė kaip socialinis edukacinis reiškinys. Vilnius, 2002, 29-33 p.
- Čėsnaite B., Specialistų su aukštuoju išsilavinimu rengimo kiekybinės ir kokybinės kaitos tendencijos Lietuvoje / Čėsnaite B., Gruževskis B. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003. Nr. 6 p.
- Čiužas A. Akademinio jaunimo požiūris į darbą gyvenimo būdas ir vertybės. Lietuvos sociologų draugija, 2003. 35 -51p.
- Europos ekonomikas ir socialinių reikalų komitetas, Savanoriška veikla, jos vaidmuo Europos visuomenei ir poveikis SOC/243, 2006, Briuselis
- Gruževskis B., Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos / Gruževskis B., Okunevičiūtė – Neverauskienė D. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003. Nr. 6. 174 – 187 p.
- Jarvis P. Suaugusiųjų švietimas didinat įsidarbinimo galimybes ir skatinant aktyvų pilietiškumą // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003. Nr. 6. 11 – 19 p.
- Lietuvos Respublikos politikos pagrindų įstatymas, Valstybės žinios, 2003. 119 – 126 p.
- Jaunimo nedarbo mažinimas, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pranešimo medžiaga 2013, Vilnius
- Jaunimo veikla. Kas tai? (Straipsnių rinkinys). Po skėčiu, 82. Vilnius, 1997, 40 p.
- Jaunimo nedarbas Lietuvoje // Darbo biržos naujienos. Lietuvos darbo biržos informacinis biuletenis. 2003. Nr. 8. 20 p.
- Jonutytė I. Savanorių socialinių pedagogų rengimas. Klaipėda, 2000. 34p.
- Jonutytė I. Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universitetas, 2007. 257p.
- Jonutytė I. Savanoriška socialinė veikla – jaunimo neformalaus ugdymo ir saviugdos forma, Tarptautinė mokslinė konferencija, 2002. 60, VPU, 111- 116p.
- Jordonas P., Savanorių vadybos nevyriausybinėse organizacijose pagrindai / Jordonas P. Ochman M. Vilnius savanorių centras, 1998, 80 p.
- Kardelis K. Mokslinio tyrimo metodologija ir metodai. Kaunas, 398 p.
- Kurapkaitienė N., Savanorystės kelrodis / Kurapkaitienė N., Kėžaitė – Jakniūnienė M. Europos Komisijos atstovybė Lietuvoje. Vilnius, 2011. 68p.

- Kučinskienė R., Jaunimo socialinės integracijos optimizavimas / Kučinskienė R., Kučinskas V Nr.9. 2002. 316 – 326 p.
- Kvieskienė G. Pozityvioji socializacija. Monografija. Vilnius, 2005. 184 p.
- Luobikienė I. Sociologinių tyrimų metodika. Kaunas, 2006, 112 p.
- Marcinkevičiūtė R. Mūsų socialinis kapitalas – žinios, savanorių veikla. Naujas požiūris į visuomeninę veiklą. Konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas, 2007. 285 – 288 p.
- Navickas V. Europos sąjungos rinkų ypatumai. Kaunas: Technologija, 2003. 163 p.
- Panevėžio rajono „Apskritojo stalo“ įstatų projektas, Panevėžys 2011. 10 p.
- Petkauskas D. Jaunimo neformalus ugdymas: kas ir kaip? Po skėčiu, nr.73. Vilnius, 2009. 22 p.
- Pocius A., Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės / Pocius A., Okunevičiūtė – Neverauskienė L. Filosofija, sociologija. 2001. Nr. 4. 25 – 34 p.
- Pocius A. Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos / Pocius A., Okunevičiūtė – Neverauskienė L. Ekonomika, 2008. 82 p.
- Pocius A. Aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių integracijos į darbo rinką problemos / Pocius A., Okunevičiūtė – Neverauskienė L. Verslas, vadyba ir studijos 2003, 193-199 p.
- Pukelis K. Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003. Nr.6.67 – 75p.
- Pumputis A., Darbo rinkos poveikis universitetinių studijų sistemai// Socialinis dabas, Vilnius, 2004 7-13 p.
- Savanorystės Europoje deklaracija, projektas 2005, Centre Europeen du Volontariat, CEV.
- Savanoriškas darbas. Statistinis įvertinimas. Nevyriausybiinių organizacijų informacijos ir paramos centras, Vilnius, 1998. Savanorystės tyrimas 2011, 119 p.
- Savanoriškos veiklos Lietuvoje apžvalga. Ataskaita 2013, Jungtinės karalystės ambasada
- Savanorystės skatinimas ir pagalba savanoriškoms organizacijoms, LR Seime vykusios konferencijos medžiaga, 2011m.
- Savanoriška veikla ir savanoriai Lietuvoje. 2011 konferencine medžiaga. LiJOT prezidento Šarūnas Floronenko pranešimų medžiaga.
- Šleikienė D. Įmonės veiklos finansinis įvertinimas / Šleikienė D., Klimavičienė I., Kaunas 1999. 146 p.
- Užimtumo didinimo 2014-2020 metais kryptys ir jų įgyvendinimo 2014-2016 prioritetai, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Algimatos Pabedinskienės pranešimo medžiaga 2013m. Vilnius
- Vaisiūnaitė D. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos formavimas: problemos ir galimybės. Ekonomikos ir vadybos aktualijos - 2005: penktoji studentų mokslinė konferencija, 2005 m.

gegužės 4 d. [Šiauliai] / Šiaulių universitetas. Šiauliai. Šiaulių universiteto leidykla, 2005. 157-165p.

ELEKTRONINIAI DOKUMENTAI

Baltoji knyga. Lietuvos socialdemokratinio jaunimo sąjunga. (Prieiga per Internetą: <http://jaunimieciai.lt/?page_id=1083>[žiūrėta 2013-02-10].)

Darbo rinka (Prieiga per Internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>[žiūrėta 2013-02-10].).

Europos komisija, 2010, 477 Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionui. „Judus jaunimas“ –iniciatyva išlaisvinti jaunimo potencialą, kad Europos Sąjungos ekonomikos augimas būtų pažangus, tvarus ir integracinis. [žiūrėta 2013-05-10]. Prieiga per Internetą: http://eu.lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=lt&ihtmlang=lt&lng1=lt,lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,s,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=522636:cs&page=).

Ministro pirmininko 2012 m. vasario 10 d. potvarkiu Nr.41 sudarytos darbo grupės jaunimo nedarbo problemoms išnagrinėti pasiūlymai) [žiūrėta 2013-05-10]. (Prieiga per Internetą: <<http://www.pas.lt/pages/view/?id=3725,2012,03,21>>[žiūrėta 2013-05-10].)

Jaunimo nedarbo statistika Lietuvoje. [žiūrėta 2013-05-10]. (Prieiga per Internetą: <http://www.stat.gov.lt/startas.htm>. >

Europos jaunimo portalas. Savanorystė. [žiūrėta 2013-07-219]. (Prieiga per Internetą: <http://europa.eu/youth/forms/news_arch.cfm?l_id=lt>

Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. Švietimo ir mokslo ministerija. [žiūrėta 2013-07-15]. (Prieiga per Internetą: <http://unesco.lt/uploads/file/failai_VEIKLA/svietimas/isakymas_valstybes_zinioms.pdf> .

Jaunimo politikos kaita. Jaunimo politikos apžvalga. Valstybinė jaunimo reikalų taryba. [žiūrėta 2012-03-21]. (Prieiga per Internetą: <<http://www.jrd.lt/jaunimo-politikos-apzvalga>>.

Profesinio mokymo tikslai. Lietuvos darbo birža. [žiūrėta 2013-08-23]. (Prieiga per Internetą: <<http://www.ldb.lt/ldb/Documents/634647180396806906.pdf>>.

Panevėžio miesto darbo birža. [žiūrėta 2013-08-21]. Prieiga per Internetą: <http://www.ldb.lt/TDB/panevezys/Puslapiai/default.aspx>.

Our alternative vision for the future. [žiūrėta 2013-08-21]. Prieiga per Internetą: <http://www.Relaunchingeurop.eu>

Savanorystė (Prieiga per Internetą <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Savanoryst%C4%97>> [žiūrėta 2013-08-25]).

Savanorystės metai (Prieiga per Internetą: <<http://www.etaplus.lt>> [žiūrėta 2013-11-15].).

Savanorystė Lietuvoje (Prieiga per Internetą: <<http://www.balsas.lt>> [žiūrėta 2013-14-01]).

Savanorystės vertinimas (Prieiga per Internetą <<http://www.lrinka.lt> > [žiūrėta 2013-11-25]).

Nuomonė dėl savanoriškos veiklos (Prieiga per Internetą: <http://ec.europa.eu/index_lt.htm> [žiūrėta 2013-12-01].).

JTBA (Prieiga per Internetą: <http://www.jtba.lt/veiklus_jaunimas?PHPSESSID=932a8249416813f9a846aee6773c4479> [žiūrėta 2013-12-03]).

JCI < <http://www.jci.lt/LT/menu/apie-jci> > [žiūrėta 2013-12-03].

LDF jaunimo organizacija (Prieiga per Internetą:< <http://www.ldf.lt/index.php?cid=106> > [žiūrėta 2013-12-20].).

Lijot leidiniai (Prieiga per Internetą: < <http://www.lijot.lt/Page.aspx?pageID=199> > [žiūrėta 2013-12-15].).

Petrauskaitė M. Savanorystė, kaip prielaida aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo integracijai į darbo rinką. Magistro baigiamasis darbas. Vadovas Doc. dr. R. Geleževičius. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2014. – 65 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuota ir įvertinta išsilavinimą įgijusio jaunimo integraciją į darbo rinką savanorystės prielaida. Darbo aptariamas išsilavinimą turintis jaunimas savanoriškos veiklos kontekste. Darbo tikslas – atskleisti akademinio jaunimo nuostatas ir dalyvavimo savanoriškoje veikloje integruojantis į darbo rinką aspektus. Darbo tikslas yra detalizuojamas į darbo uždavinius. Visų pirma pateikiami teoriniai ir praktinius savanorystės sampratos aspektai, vėliau aptariami savanorystės, kaip akademinio jaunimo integracijos į darbo rinką veiksnių ypatumai, po to atliekamas tyrimas atskleidžiantis savanoriškos veiklos metu įgyjamus gebėjimus įtakojančius akademinio jaunimo integraciją į darbo rinką. Darbo metodika padedanti išspręsti išsikeltus uždavinius susideda iš mokslinės literatūros analizės, statistinių duomenų analizės, interviu, bei anketinės apklausos. Mokslinės literatūros, bei statistinių duomenų analizė atskleidusi akademinio jaunimo nuostatas ir dalyvavimo savanoriškoje veikloje integruojantis į darbo rinką aspektus, leidžia teigti, kad įsidarbinimą labiausiai įtakojančias veiksnys yra praktinė patirtis, pažymėtina, jog savanoriškos veiklos metu yra įgyjama specifinių darbinių žinių bei patirties.

Raktiniai žodžiai: jaunimo nedarbas, savanoriška veikla, intergacija į darbo rinką

Petrauskaite M. Volunteering as an assumption of academic youth integration in the labour market / Master's Work in Public Administration. Supervisor assoc. Doc. dr. R. Geleževičius – Vilnius: Department of Politics and Management, Mykolas Riomeris University, 2014. – 65 p.

ANOTATION

The work object is academic youth volunteering. *The work objective* is to investigate volunteering as the presumption for academic youth integration into the labour market. The work objective is detailed by the *tasks* determining the following structure of the work: first of all peculiarities of academic youth participation in the national and regional labour markets are disclosed, further on volunteering as the presumption for academic youth integration into the labour market is explained. The research on the participation of students of Panevezys schools of higher education in volunteering work is performed in the practical part of the work. *The work methodology* applied for the solution of the above indicated tasks consists of analysis of scientific literature, analysis of statistical data, interview and questionnaire survey.

The analysis of scientific literature disclosing attitudes of academic youth and aspects of volunteering in the context of labour marker integration enables the assumption that the factor having the most significant influence on employment is know-how. It must be observed that in Panevezys region volunteering is not sufficiently developed in the context of labour marker integration, because there is a great number of young unemployed people.

The performed research disclosed that communication skills and work experience, which are obtained while volunteering, have the highest impact on the participation of academic youth in the labour market. Furthermore, with the aid of volunteering academic youth obtains opportunities for wider participation in the public life of the country, which enables them to meet representatives of companies and establish working relationships. It can be presumed that volunteering is one of the most important factors determining easier integration of youth into the labour market.

Key words: youth unemployment, volunteering, labour marker integration

Petrauskaitė M. Savanorystė, kaip prielaida aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo integracijai į darbo rinką. Magistro baigiamasis darbas. Vadovas Doc. dr. R. Geleževičius. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2014. – 65 p.

SANTRAUKA

Akademinis jaunimas Lietuvos ateities karta, ji pakeis esamus mokytojus, mokslininkus, kultūros ir meno atstovus, tik nuo jaunimo požiūrio, tikslų ir pastangų priklausys mūsų visuomenės gyvenimas netolimoje ateityje. Šiuo metu Lietuvoje yra daugiau nei 800 tūkstančių jaunimo, kuris dėl objektyvių ar subjektyvių aplinkybių negali dalyvauti integracijos į darbo rinką procese. Tai didžiulis potencialas, kuri valstybė gali panaudoti siekdama pagerinti visos šalies ekonominį lygį. Mūsų šalyje savanorystės indėlis į šalies BVP sudaro net 1,5 procento, kalbant apie jį sukuriantį jaunimą derėtų paminti, jog ir pačiam jaunam žmogui neturinčiam darbo patirties, savanorystė gali būti puiki alternatyva ugdyti kompetencijas, prieinama ir naudinga terpė asmenybės tobulėjimui. Kaip atlygi už savanorišką darbą žmogus gauna žinias, relizuoja save bendraminčių terpėje, įgyja praktinės patirties, užmezga plačius ryšius, praplečia pasaulėžiūrą. Siekiant išsiaiškinti savanorystės svarbą sprendžiant akademinio jaunimo integracijos į darbo rinką aspektus būtina išsiaiškinti savanorystės nuostatas, analizuoti akademinio jaunimo dalyvavimo savanorystės veikloje motyvus bei susieti su integracijos į darbo rinką procesu ir turima įtaka. Panevėžio mieste nebuvo atlikto tokio tyrimo, todėl tai pirmas darbas, kuriame bus akcentuojama akademinio jaunimo savanorystė, kaip sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksnys, kuris galėtų atskleiti platesnes galimybes jaunimui integruojantis į darbo rinką savanoriškos veiklos kontekste.

Darbo objektas : išsilavinimą turintis jaunimas savanoriškos veiklos kontekste. Darbo tikslas – atskleisti akademinio jaunimo nuostatas ir dalyvavimo savanoriškoje veikloje integruojantis į darbo rinką aspektus. Darbo tikslas yra detalizuojamas į darbo uždavinius. Visų pirma pateikiami teoriniai ir praktinius savanorystės sampratos aspektai, vėliau aptariami savanorystės, kaip akademinio jaunimo integracijos į darbo rinką veiksnių ypatumai, po to atliekamas tyrimas atskleidžiantis savanoriškos veiklos metu įgyjamus gebėjimus įtakančius akademinio jaunimo integraciją į darbo rinką. Darbo metodika padedanti išspręsti išsikeltus uždavinius susideda iš mokslinės literatūros analizės, statistinių duomenų analizės, interviu, bei anketinės apklausos.

Mokslinės literatūros, bei statistinių duomenų analizė atskleidusi akademinio jaunimo nuostatas ir dalyvavimo savanoriškoje veikloje integruojantis į darbo rinką aspektus, leidžia teigti, kad įsidarbinimą labiausiai įtakojančias veiksnys yra praktinė patirtis, pažymėtina, jog savanoriškos veiklos metu yra įgyjama specifinių darbinių žinių bei patirties. Pastebėtina, jog Panevėžio regione savanorystė nėra pakankamai išvystyta integracijos į darbo rinką kontekste, nes jaunų žmonių, kurie neturi darbo yra labai daug.

Atliktas tyrimas atskleidė, jog akademinio jaunimo dalyvavimui darbo rinkoje didžiausią įtaką turo bendravimo įgūdžiai bei darbinė patirtis, kas kaip teigia jaunimo organizacijų nariai įgyjama savanoriavimo metu. Galima daryti prielaidą, kad savanorystė vienas iš svarbiausių veiksnių lemiančių, lengvesnį jaunimo integravimąsi į darbo rinką. Savanoriavimo metu akademinio jaunimo matomumas padidėja, ne tik organizacijos kurioje savanoriauja akyse, bet ir kitose institucijose, kas sudaro galimybę būti pastebėtam ir pakviestam į pokalbį dėl darbo.

Petrauskaite M. Volunteering as an assumption of academic youth integration in the labour market / Master's Work in Public Administration. Supervisor assoc. Doc. dr. R. Geleževičius – Vilnius: Department of Politics and Management, Mykolas Riomeris University, 2014. – 65 p.

SUMMARY

Academic youth is Lithuania's future generation, it will replace currently working teachers, scientists and representatives of culture and art and in the near future the life of our society will only depend on attitudes, aims and efforts of youth. Currently there are 800 thousand of young people residing in Lithuania. Due to objective or subjective circumstances these people are unable to participate in the labour market integration process. This is a massive potential which can be used by the state in order to improve economic level of the whole country. In our country the contribution of volunteering to the country's GDP already amounts to 1.5 percent. Speaking of the youth which generates it, it must be noted that to a person having no work experience volunteering can be an excellent alternative for competence development and accessible and useful medium for personality improvement. As a reward for volunteering work a person obtains knowledge, expresses himself or herself among the persons having similar views, acquires practical experience, establishes extensive relationships and broadens his or her outlook on the world. In order to disclose the importance of volunteering in solving the aspects of academic youth integration into the labour marker it is necessary to explore volunteering provisions, analyse the motives encouraging participation of youth in volunteering work and link this with the process of labour marker integration and existing influence. There was no similar research performed in the city of Panevezys, therefore it is the first work wherein academic youth volunteering, as the factor determining successful integration into labour market, which could open up wider opportunities for academic youth during integration into the labour market in the context of volunteering work, will be emphasized.

The work object is academic youth in the context of volunteering. The work objective is to disclose the attitudes of academic youth and aspects of volunteering in the context of labour marker integration. The work objective is detailed into work tasks. First of all theoretical and practical aspects of the volunteering conception are provided, further on peculiarities of volunteering, as the integration of academic youth into labour market, factors are discussed, thereafter the research disclosing abilities attained while performing volunteering work, which influence integration of academic youth into labour market, is performed. The work methodology applied for the solution of the above indicated tasks consists of analysis of scientific literature, analysis of statistical data, interview and questionnaire survey.

The analysis of scientific literature and statistical data, disclosing attitudes of academic youth and aspects of volunteering in the context of labour marker integration, enables the assumption that a factor having the most significant influence on employment is know-how. It must be noted that specific work knowledge

and experience are gained while engaging in volunteering. It must be observed that in Panevezys region volunteering is not sufficiently developed in the context of labour market integration, because there is a great number of young unemployed people.

The performed research disclosed that communication skills and work experience, which, as the members of youth organisations maintain, are obtained while volunteering, have the highest impact on the participation of academic youth in the labour market. It can be presumed that volunteering is one of the most important factors determining easier integration of youth into the labour market. The visibility of academic youth increases while volunteering, and this applies not only to the organisation wherein volunteering work is performed, but also to other institutions; this provides with opportunities to be noticed and invited for a job interview.

PRIEDAI

**Panevėžio aukštųjų mokyklų studentų dalyvavimo savanoriškoje veikloje patirties tyrimo
instrumentarijus**

Kriterijus	Klausimai / Teiginiai
1. Akademinio jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje	<p>1. Įgūdžiai ir savybės, padedantys lengviau integruotis į darbo rinką:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Komunikabilumas; ○ Imlumas; ○ Savarankiškumas; ○ Punktualumas; ○ Prisitaikymas prie naujos situacijos; ○ Darbo įgūdžiai (patirtis) <p>2. Gebėjimai, įgyjami savanoriavimo metu pritaikomi darbui :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Teorinių darbo žinių; ○ Praktinių įgūdžių; ○ Darbo komandoje įgūdžių; ○ Konfliktų sprendimo ir elgesio sudėtingose situacijose įgūdžių; ○ Organizavimo/koordinavimo/planavimo įgūdžių; ○ Užsienio kalbos žinios. <p>3. Lengvesnį akademinio jaunimo įsidarbinimą įtakoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Darbo biržos priemonė įdarbinimas subsidijuojant; ○ Darbo biržos priemonė darbo įgūdžių rėmimas; ○ Pažintys; ○ Savanorystė; ○ Įgyta kvalifikacija;
2. Savanoriška veikla	<p>1. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje?</p> <p>2. Savanorių reikšmė:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Skleisti naujas idėjas; ○ Savanoriai kaip pilietiškumą ugdanti jėga; ○ Savanorių dėka bendruomenė įtraukiama į socialinių problemų sprendimus; ○ Formuoti požiūrį į darbą; <p>3. Ar savanorystė padidina galimybės būti pastebėtam ir pakviestam pokalbiui dėl darbo?</p> <p>4. Dalyvavimo savanoriškoje veikloje priežastys:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Galimybė išreikšti save; ○ Galimybė gauti daugiau žinių, informacijos; ○ Galimybė bendrauti su įvairias žmonėmis; ○ Galimybė susirasti naujų draugų; ○ Galimybė užmegzti naudingų ryšių; ○ Galimybė „kompensuoti“ veiklos trūkumą; ○ Galimybė įgyvendinti savo idėjas.

	<p>5. Neformalaus ugdymo metodai, kurie savanorystės metu geriausiai atitinka poreikius siekiant įsidarbinti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Kvalifikacijos kėlimo seminarai; ○ Savanorių susitikimai, kuriuose dalijamasi patirtimi, aptariami iškilę klausimai ir problemos; ○ Individualios konsultacijos su savanorių koordinatoriumi ar kitu darbuotoju. <p>6. Asmeniniai įgūdžiai dirbant savanorišką darbą:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Savarankiškumas; ○ Pasitikėjimas savimi/savigarba; ○ Kompleksų įveikimas; ○ Bendravimas; ○ Atvirumas kitiems; ○ Tolerancija; ○ Savianalizės gebėjimai; ○ Prisitaikymas prie įvairių aplinkybių; ○ Pasaulėžiūros praplėtimas. <p>7. Kiek laiko dalyvaujate/dalyvavote savanoriškoje veikloje?</p>
3. Demografiniai respondento duomenys	<p>1. Amžius 2. Jūsų lytis 3. Jūsų išsilavinimas 4. Jūsų užsiėmimas 5. Darbinė patirtis 6. Darbinė sritis</p>

Mykolo Riomerio universitetas

ANKETA

Gerbiamas Respondente,

Esu Mykolo Riomerio universiteto VI kurso viešojo administravimo studijų programos studentė. Šiuo metu atlieku tyrimą baigiamojo darbo tema "Savanorystė, kaip prielaida aukštąjį išsilavinimą įgijusio jaunimo integracijai į darbo rinką". Tyrimo esmė - ištirti aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo dalyvavimą savanoriškoje veikloje ir lengvesnę integracijos į darbo rinką galimybę. Jūsų atsakymai ypatingai svarbus, jų pagalba bus atskleisti aspektai, parodantys realią Panevėžio regiono jaunimo situaciją darbo rinkoje, bei galimybės paprastesnei integracijai į ją.

Dėkoju Jums už atsakymus.

1. Jūsų nuomone įgūdžiai ir savybės padedantys lengviau integruotis į darbo rinką: (Pažymėkite tinkamą atsakymą „X“)

	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Komunikabilumas;			
Imlumas;			
Savarankiškumas;			
Punktualumas;			
Prisitaikymas prie naujos situacijos;			
Darbo įgūdžiai (patirtis);			

2. Ar dalyvaujate savanoriškoje veikloje?

- Taip, dažnai
- Kartais
- Nedalyvauju

3. Jūsų nuomone lengvesnį akademinio jaunimo įsidarbinimą įtakoja: (Pažymėkite tinkamą atsakymą „X“)

	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Darbo biržos priemonė įdarbinimas subsidijuojant;			
Darbo biržos priemonė darbo įgūdžių rėmimas.;			
Savanorystė;			
Pažintys;			
Įgyta kvalifikacija;			

4. Jūsų nuomone, kokie gebėjimai tinkami darbui įgyjami savanoriavimo metu: (Pažymėkite tinkamą atsakymą „X“)

	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Teorinių darbo žinių;			
Praktinių įgūdžių;			
Darbo komandoje įgūdžių;			
Konfliktų sprendimo ir elgesio sudėtingose situacijose įgūdžių;			
Organizavimo/koordinavimo/planavimo įgūdžių;			
Užsienio kalbos žinios;			

5. Jūsų nuomone, savanoriai reikalingi: (Pažymėkite tinkamą atsakymą „X“)

	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Skleisti naujas idėjas;			
Savanoriai kaip pilietiškumą ugdanti jėga;			
Savanorių dėka bendruomenė įtraukiama į socialinių problemų sprendimus;			
Formuoti požiūrį į darbą;			

6. Kaip manote, ar savanorystė padidina galimybes būti pastebėtiems ir pakviestiems pokalbiui dėl darbo?
- Taip
 - Ne
 - Nežinau

7. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje Jums : (Pažymėkite tinkamą atsakymą „X“)

	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Galimybė išreikšti save;			
Galimybė gauti daugiau žinių, informacijos;			
Galimybė bendrauti su įvairias žmonėmis;			
Galimybė susirasti naujų draugų;			
Galimybė užmegzti naudingų ryšių;			
Galimybė „kompensuoti“ veiklos trūkumą;			
Galimybė įgyvendinti savo idėjas			

8. Jūsų nuomone savanorių ugdymo savanorystės metu metodus geriausiai atitinkantis jūsų poreikius siekiant įsidarbinti: (Pažymėkite tinkamą atsakymą „X“)

	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Kvalifikacijos kėlimo seminarai;			
Savanorių susitikimai, kuriuose dalijamasi patirtimi, aptariami iškilę klausimai ir problemos;			
Individualios konsultacijos su savanorių koordinatoriumi ar jaunimo darbuotoju;			
Galimybė bendrauti su savo srities profesionalais;			

9. Jūsų nuomone asmeniniai įgūdžiai įgyjami dirbant savanorišką darbą: (Pažymėkite tinkamą atsakymą „X“)

	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
Savarankiškumas;			
Pasitikėjimas savimi/savigarba;			
Kompleksų įveikimas;			
Bendravimas;			
Atvirumas kitiems;			
Savianalizės gebėjimai;			
Prisitaikymas prie įvairių aplinkybių;			
Pasaulėžiūros praplėtimas;			

10. Kiek laiko dalyvaujate/dalyvavote savanoriškoje veikloje?

- iki 3 mėnesių
- 3-6 mėnesiai
- nuo 6 mėnesių iki metų
- 1-2 metai
- 3 ir daugiau metų

11. Kuriai amžiaus kategorijai priklausote?

- 18-20 m.
- 21-25 m.
- 26-30 m.
- > 30 m.

12. Jūsų lytis:

- Moteris
- Vyras

13. Jūsų išsilavinimas:

- Pagrindinis
- Vidurinis
- Koleginis
- Aukštasis
- Dar studijuoju

14. Ar dirbate?

- Taip
- Ne
- Kai pasitaiko galimybė

15. Nurodykite savo darbinės veiklos sritį:

- Pramonės
- Paslaugų
- Žemės ūkio
- Prekybos
- Turiu savo verslą
- Technikos
- Viešasis sektorius
- Nedirbu

Intervių klausimynas

1. Kokia akademinio jaunimo situacija darbo rinkoje?
2. Kokios darbo biržos priemonės akademiniam jaunimui labiausiai padeda integruotis į darbo rinką?
3. Kokios įsidarbinimo pagalbos priemonės daugiausia naudojamos Panevėžio darbo biržos?
4. Kokios pagrindinės įsidarbinimo problemos?
5. Kokios specialybės populiariausios Panevėžio regione?
6. Kokias savybes ir gebėjimus išskirtumėte, norint jaunimui būti konkurencingam darbo rinkoje?
8. Koks jūsų požiūris į savanorystę?
9. Kaip manote kokius gebėjimus įgyja jaunimas savanorystės metu?
10. Ar savanoriavimas gali padėti lengvesnei jaunimo integracijai į darbo rinką?
11. Ar Panevėžio regiono jaunimas siekė įsidarbinti pas jus per savanorystę?
12. Kokias metodus jus ieškote darbuotojų ar savanorystė yra tarp paieškos laukų?
13. Ar tokį jauną žmogų jums yra rekomendavę?
14. Kas labiau įtakoja jauno žmogaus įdarbinimą ar savanorystės metu išryškėjusios darbinės savybės ar labiau asmeninės savybės?