



KLAIPĖDOS RAJONO GARGŽDŲ ATVIRAS JAUNIMO CENTRAS

KLAIPĖDOS RAJONO SAVIVALDYBĖS JAUNIMO UŽIMTUMO VASARĄ IR INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ 2026 METŲ PROGRAMOS ATASKAITA

Klaipėdos rajono savivaldybė 2026 metais įgyvendino Jaunimo užimtumo vasarą ir integracijos į darbo rinką programą (toliau – Programą), kuria siekiama sudaryti jaunuoliams galimybes prasmingai užimti vasaros atostogų laiką, skatinti jų įsidarbinimą, suteikti pirmosios darbo patirties, ugdyti praktinius darbo įgūdžius bei kompetencijas ir formuoti atsakingą požiūrį į darbo pareigas.

Programoje galėjo dalyvauti Klaipėdos rajone veikiančios įmonės ir 14–18 metų amžiaus jaunuoliai, deklaravę gyvenamąją vietą Klaipėdos rajono savivaldybės teritorijoje.

Programoje dalyvaujančius jaunuolius įdarbinusiems darbdaviams buvo skiriama dalinė kompensacija darbo vietos išlaikymo išlaidoms padengti – 300 Eur per mėnesį už vieną pilnu etatu įdarbintą jaunuolį. Kompensacijos suma apskaičiuojama proporcingai faktiškai dirbtam laikui ir etato dydžiui. Kompensavimo laikotarpis – nuo liepos 1 d. iki rugpjūčio 31 d. Programai įgyvendinti iš Savivaldybės biudžeto pradžioje buvo numatyta 22 500 Eur.

2026 metais programoje numatytas naujas atrankos kriterijus – pirmumo teisė teikiama darbdaviams, kurie jaunuoliams suteikia galimybę susipažinti su aukštą pridėtinę vertę kuriančiomis kvalifikacijomis, kompetencijomis ir profesijomis, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje. Šiuo kriterijumi siekiama prisidėti prie jaunuolių profesinio orientavimo, jų kompetencijų ugdymo ir sklandesnio pasirengimo integracijai į darbo rinką.

Programos eiga. 2026 m. balandžio 1–30 d. buvo vykdoma darbdavių registracija, norinčių dalyvauti programoje. Užsiregistravusių darbdavių pagrindu sudarytas sąrašas, kuris buvo pavišintas Klaipėdos rajono savivaldybės internetinėje svetainėje www.klaipedos-r.lt, Klaipėdos rajono Gargždų atviro jaunimo centro svetainėje www.gargzdai.lt.

Nuo gegužės 10 d. iki birželio 20 d. vyko jaunuolių atrankos į darbo vietas. Programos įgyvendinimo laikotarpiu jaunuoliams konsultavimo ir praktinę pagalbą teikė Gargždų atviro jaunimo centro jaunimo darbuotoja (jaunimo praktinių ir verslumo įgūdžių ugdymui) Neringa Lankutytė, prisidėjusi prie jų praktinių įgūdžių bei verslumo kompetencijų ugdymo. Konsultacijų metu jaunuoliai buvo skatinami tinkamai pasirengti darbo paieškai, rengė ir tobulino gyvenimo aprašymus (CV), aptarė savo lūkesčius bei darbo poreikius, įsivertino profesines galimybes ir interesus. Atsižvelgiant į individualius jaunuolių poreikius, jie buvo nukreipiami į jiems tinkamiausias darbo ir veiklos sritis.

Jaunuoliai, susiradę darbo vietą pas pasirinktą darbdavį, pateikė nustatytos formos dalyvio anketą, sutikimą dėl asmens duomenų tvarkymo ir kitus reikiamus dokumentus, patvirtinančius jų atitiktį Programoje nustatytiems kriterijams. Įvertinus ir patikrinus pateiktus duomenis, buvo sudarytas Programos reikalavimus atitinkančių dalyvių sąrašas, vadovaujantis nustatytais prioritetais ir atrankos kriterijais. Su atrinktais jaunuoliais ir jų darbdaviais sudarytos trišalės bendradarbiavimo sutartys.

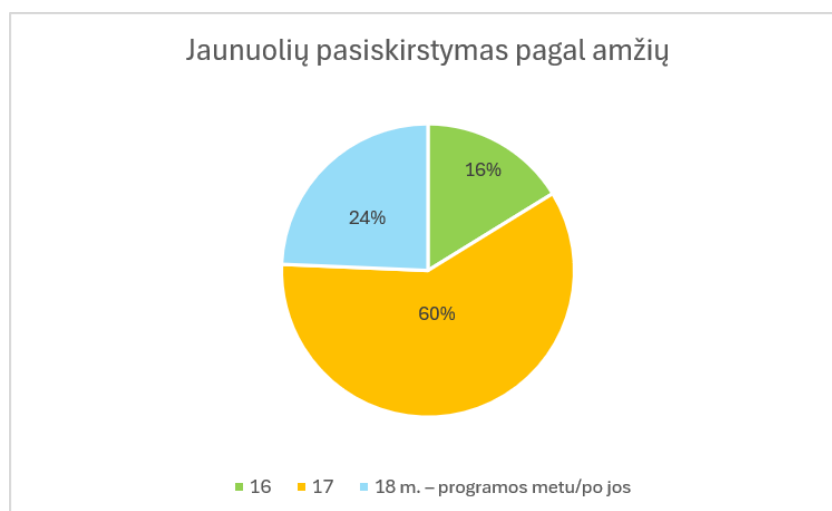
Programos įgyvendinimo etapai vyko sklandžiai. Dėl dalyvavimo Programoje besikreipę jaunuoliai atitiko nustatytus reikalavimus ir turėjo galimybę joje dalyvauti.

2026 metais daugiau dėmesio skirta Programos viešinimui, informacijos sklaidai ir aktyvesniam bendravimui su jaunuoliais. Operatyvesnė komunikacija ir glaudesnis kontaktas su potencialiais Programos dalyviais sudarė sąlygas jaunuoliams anksčiau susipažinti su siūlomomis galimybėmis, savarankiškai susirasti darbo vietas ir laiku sutvarkyti dalyvavimui reikalingus dokumentus. Tai prisidėjo prie sklandesnio jaunuolių įsitraukimo į Programą ir darbo vietų užpildymo nelaukiant nustatyto registracijos termino pabaigos.

Statistiniai duomenys. 2026 metais Jaunimo užimtumo vasarą ir integracijos į darbo rinką programoje dalyvavo 25 darbdaviai, iš kurių 18 įdarbino 37 jaunuolius. Pagal lytį dalyviai pasiskirstė taip: 43 proc. įdarbintųjų sudarė vaikinai, 57 proc. – merginos.

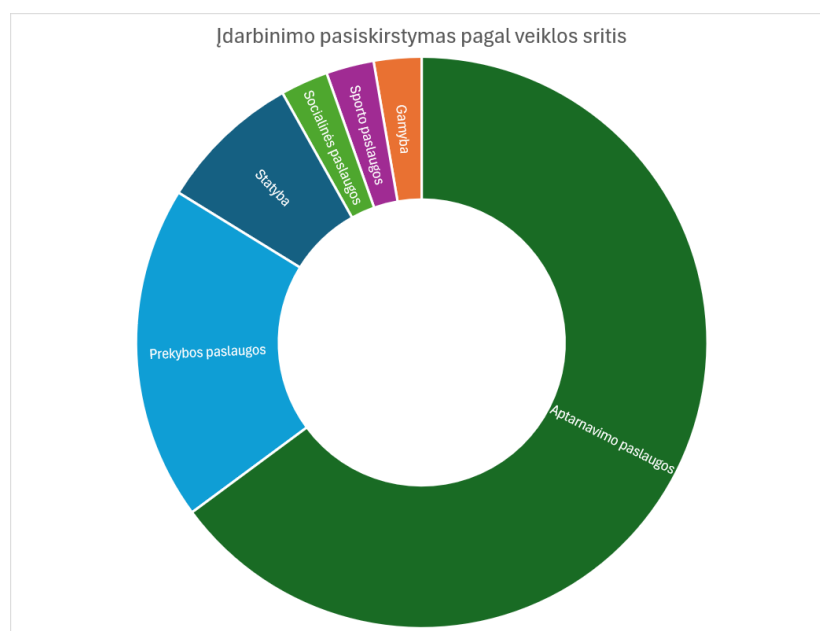
Vertinant dalyvių amžių darbo sutarties sudarymo metu, didžiausią dalyvių grupę sudarė 17-mečiai – jų buvo 22. Programos įgyvendinimo laikotarpiu

arba jam pasibaigus 18 metų sukako 9 jaunuoliams, o 6 Programos dalyviai buvo 16 metų amžiaus.



1 pav. Jaunuolių pasiskirstymas pagal amžių.

Duomenys rodo, kad Programoje aktyviausiai dalyvavo vyresnio mokyklinio amžiaus jaunuoliai, nors Programoje gali dalyvauti jaunuoliai ir nuo 14 metų.



2 pav. Įdarbinimo pasiskirstymas pagal veiklos sritis.

Analizuojant jaunuolių pasiskirstymą pagal darbo veiklos sritis, matyti, kad didžioji dalis dalyvių dirbo aptarnavimo ir prekybos sektoriuose. Jaunuoliai

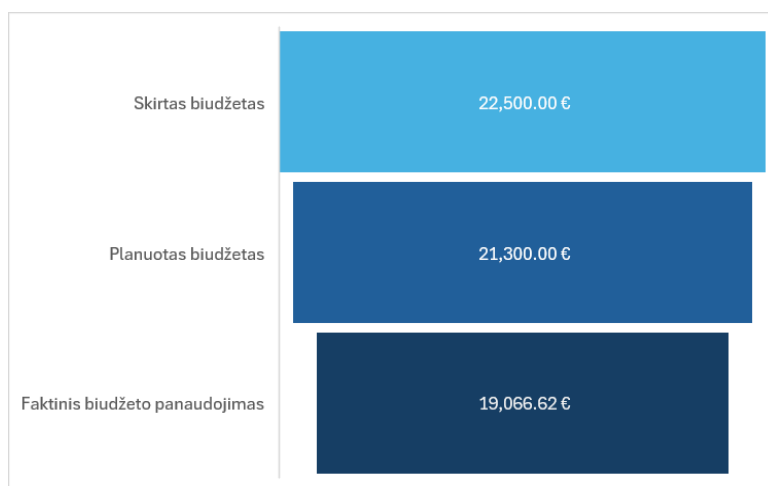
šiose srityse dirbo animatoriais, padavėjais, pagalbinais darbuotojais bei pardavėjais. Statybų sektoriuje pagalbinius darbus atliko trys vaikinai. Sporto srityje viena mergina dirbo trenerio padėjėja, socialinių paslaugų srityje – viena mergina dirbo gyvūnų prieglaudoje. Gamybos sektoriuje dirbo vienas vaikinai.

Į Programą įtraukti 15 jaunuolių, atitinkančių vieną ar daugiau apraše nustatytų prioritetinių dalyvių kriterijų – tai reikšmingai viršija nustatytą orientacinį skaičių.

	Kriterijai	Dalyvių skaičius
8.3.1	Taikoma šeimai atvejo vadyba	0
8.3.2	Gyvena šeimoje, kuri augina/globoja 3 ir daugiau vaikų	6
8.3.3	Gyvena tik su vienu iš tėvų	9
8.3.4	Darbo pobūdis skatina ugdyti įvairias kompetencijas ir įgūdžius	1

1 lentelė. Įdarbintų jaunuolių skaičius pagal kriterijus

2026 m. Jaunimo užimtumo vasarą ir integracijos į darbo rinką programai įgyvendinti iš Klaipėdos rajono savivaldybės biudžeto buvo numatyta 22 500 Eur. Sudarius trišales bendradarbiavimo sutartis su Programoje dalyvaujančiais darbdaviais, buvo parengtos preliminaros įdarbinimo išlaidų kompensavimo sąmatos, kurių bendra vertė siekė 95 proc. viso Programai skirto finansavimo.



3 pav. Programos biudžeto planas ir faktinis panaudojimas.

Įvertinus faktinius duomenis, apskaičiuota kompensacijų suma siekė 19 066 Eur, arba 85 proc. Programai skirtų lėšų.

Apklausos rezultatai. 2026 metais, įgyvendinant Jaunimo įdarbinimo ir integracijos į darbo rinką programą, buvo vykdomos jaunuolių ir darbdavių apklausos, siekiant įvertinti kokybinius programos rezultatus. Apklausomis siekta išsiaiškinti jaunuolių pasirengimą dirbti, pasitikėjimą savo gebėjimais, atsakomybę ir motyvaciją bei darbdavių požiūrį į jų prisitaikymą prie darbo aplinkos, savarankiškumą, bendravimą ir darbo užduočių atlikimą. Taip pat siekta nustatyti jaunuoliams kylančius sunkumus ir papildomos pagalbos poreikį. Anketos parengtos remiantis Kirkpatrick (2006) mokymų vertinimo modeliu, karjeros adaptyvumo skale „Career Adapt-Abilities Scale“ (Savickas ir Profeli, 2012) bei pasirengimo darbui skale „Work Readiness Scale“ (Caballero, Walker ir Fuller-Tyszkiewicz, 2011). Šie šaltiniai padėjo pasirinkti vertinimo sritis, susijusias su pasirengimu karjerai, darbo įgūdžiais ir elgesiu darbo vietoje. Apklausos vykdytos liepos ir rugpjūčio mėnesiais. Liepos apklausoje dalyvavo 18 jaunuolių ir 11 darbdavių, o rugpjūčio anketą užpildė 8 darbdaviai. Jaunuolių rugpjūčio apklausos atsakymų negauta, todėl jų pasirengimas aprašytas pagal liepos atsakymus, o darbdavių vertinimai palyginti dviejų mėnesių. Anketose teiginiai buvo vertinami penkių balų Likerto skalėje, kurioje didesnis balas reiškė pritarimą teiginiui, mažesnis – nepritarimą. Jaunuolių anketoje buvo pateikti 24 teiginiai apie jų pasirengimą dirbti, o darbdavių anketoje – 15 teiginių apie jaunuolių elgesį darbo vietoje. Darbdaviams taip pat pateikti trys atviri klausimai, kuriais siekta išsiaiškinti, su kokiais sunkumais jaunuoliai susiduria pradėję dirbti, kokio papildomo palaikymo jiems reikia ir kokios sąlygos padeda įsitvirtinti darbo vietoje. Gauti rezultatai padėjo išryškinti stipriąsias jaunuolių pasirengimo darbui sritis ir numatyti Programos tobulinimo kryptis.

Liepos apklausos rezultatai parodė, kad jaunuoliai savo pasirengimą dirbti vertino palankiai. Bendras atsakymų vidurkis siekė 4,52 balo iš 5. Jaunuolių atsakymai parodė, kad jiems svarbu atsakingai atlikti savo darbą. Aukščiausiai įvertintas teiginys – „Man svarbu būti atsakingu (-a) darbuotojų (-a)“ sulaukė aukščiausio įvertinimo (4,94 balo) ir jaunuoliai taip pat aukštai įvertino teiginį, jog suprantą susitarimų su vadovu svarbą (4,83 balo). Jaunuoliai taip pat teigiamai

vertino savo atsakomybę, pasitikėjimą gebėjimu atlikti pavestas užduotis, darbą komandoje ir gebėjimą priimti pastabas bei iš jų mokytis – šių teiginių vidurkiai siekė po 4,78 balo. Atsakymai atskleidė, kad apklaustiems jaunuoliams svarbu atsakingai įsitraukti į darbą ir tobulinti savo gebėjimus.

Žemesni įvertinimai išryškėjo darbo paieškos srityje. Gebėjimą parašyti gyvenimo aprašymą (CV) jaunuoliai vidutiniškai įvertino 3,56 balo, pasirengimą darbo pokalbiui – 3,72 balo, o žinias, kaip ieškoti darbo – 3,89 balo. Tai rodo, kad jaunuolių pasitikėjimą savo gebėjimu dirbti tikslinga papildyti praktiniu pasirengimu darbo paieškai: padėti parengti CV, mokytis prisistatyti darbdaviui ir pasiruošti darbo pokalbiui.

Darbdavių atsakymai papildė jaunuolių savęs vertinimą jų darbo elgesio vertinimais. Bendras darbdavių vertinimų vidurkis liepą siekė 4,40 balo, o rugpjūtį – 4,74 balo. Antruoju apklausos laikotarpiu aukščiausiai įvertintos visos 15 sričių. Didžiausi skirtumai nustatyti vertinant darbuotojo atsakomybių supratimą, problemų sprendimą ir bendravimą su kolegomis.

Vertinama sritis	Liepa (11 atsakymų)	Rugpjūtis (8 atsakymai)
Motyvacija atlikti užduotis	4,45	4,75
Taisyklių ir reikalavimų supratimas	4,27	4,75
Prisitaikymas prie darbo aplinkos	4,64	4,88
Noras mokytis ir tobulėti	4,45	4,88
Darbuotojų atsakomybių supratimas	4,0	4,63
Darbo grafiko laikymasis	4,64	4,75
Punktualumas	4,64	4,75
Atsakingas užduočių atlikimas	4,55	4,75
Darbo taisyklių laikymasis	4,45	4,75
Savarankiškas darbas	4,18	4,50
Bendravimas su kolegomis	4,36	4,88
Grįžtamojo ryšio priėmimas	4,45	4,75
Kreipimasis pagalbos	4,36	4,75
Problemų sprendimas	3,91	4,50
Pozityvios atmosferos kūrimas	4,64	4,88
Visų teiginių bendras vidurkis	4,40	4,74

Didžiausias vertinimų skirtumas nustatytas darbuotojo atsakomybių supratimo srityje: liepą vidurkis buvo 4,00, rugpjūčio anketoje – 4,63 balo. Aukščiau įvertintas ir problemų sprendimas (nuo 3,91 iki 4,50) bei bendravimas su kolegomis (nuo 4,36 iki 4,88). Tai sritys, kurios svarbios jaunuoliui pradedant dirbti: suprasti savo pareigas, spręsti kasdienes situacijas ir įsitraukti į kolektyvą. Rugpjūčio anketoje aukščiausiai įvertinti prisitaikymas prie darbo aplinkos, noras mokytis ir tobulėti, bendravimas su kolegomis bei indėlis į pozityvią darbo atmosferą – po 4,88 balo. Savarankiško darbo ir problemų sprendimo vertinimai, nors palankūs, liko santykinai žemesni – po 4,50 balo. Šiose srityse jaunuoliams verta suteikti daugiau galimybių praktikuotis ir palaipsniui perimti atsakomybę.

Darbdavių atviri atsakymai padėjo suprasti, kokie sunkumai slypi už bendrų vertinimų. Liepą minėta praktinės patirties stoka, nepakankamas darbo procesų pažinimas, sunkumai laikantis darbo režimo ir pasitikėjimo savimi trūkumas. Rugpjūčio anketoje išliko darbo tempo, krūvio ir naujos informacijos įsisavinimo klausimai. Kai kuriems jaunuoliams buvo sudėtinga greitai išmokyti receptūras, naudotis kasos sistema ar prisitaikyti prie klientų srauto. Atsakymuose taip pat išryškėjo darbo santykių žinių poreikis. Darbdaviai minėjo grafiko laikymąsi, telefono naudojimo taisykles, pranešimą apie neatvykimą į darbą ir nedarbingumo tvarką. Šie pastebėjimai rodo, kad pradėjus dirbti svarbu aptarti ne tik užduotis, bet ir kasdienes darbuotojo pareigas. Aiškūs paaiškinimai bei konkretūs pavyzdžiai padėtų jaunuoliams geriau suprasti, ko iš jų tikimasi. Abiem laikotarpiais darbdaviai pabrėžė kolegų ir vadovo palaikymą. Įsitvirtinti darbo vietoje, jų nuomone, padeda draugiškas kolektyvas, galimybė klausti, pagyrimai už gerai atliktą darbą ir kantrybė mokantis. Tai atspindi atsakymai „Kolektyvo palaikymas, padrąsinimas nebijoti suklysti“ ir „Saugi ir draugiška aplinka, kur nebijoma klysti ir mokytis“. Darbdaviai taip pat įvardijo paties jaunuolio norą dirbti ir domėtis, tinkamą darbo organizavimą bei lankstų grafiką.

Apklausa išryškino palankias darbo nuostatas ir antruoju laikotarpiu aukštesnius darbdavių vertinimus. Kadangi negauta jaunuolių rugpjūčio atsakymų ir negalima susieti tų pačių darbdavių anketų, šių skirtumų negalima laikyti patvirtintu individualiu pokyčiu. Toliau vykdant Programą tikslinga stiprinti darbo

paieškos gebėjimus, aiškiai supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis ir užtikrinti pagalbą darbo vietoje. Tai tiesiogiai atliepia apklausose įvardytus poreikius.

Išvados. 2026 m. Jaunimo užimtumo vasarą ir integracijos į darbo rinką programa įgyvendinta sklandžiai ir pasiekė pagrindinius numatytus tikslus – sudarytos galimybės 37 jaunuoliams įgyti pirmosios darbo patirties, ugdyti praktinius įgūdžius ir susipažinti su darbo aplinka. Programos įgyvendinimas parodė, kad jaunuoliai pasižymi atsakingu požiūriu į darbą, motyvacija mokytis ir gebėjimu prisitaikyti prie darbo aplinkos, tačiau jiems trūksta praktinių darbo paieškos, savarankiško problemų sprendimo ir darbo santykių pagrindų žinių. Programos finansavimas panaudotas efektyviai – kompensacijoms panaudota 85 proc. skirtų lėšų. Aktyvesnė Programos komunikacija ir konsultacinė pagalba prisidėjo prie sklandesnio jaunuolių įsitraukimo.

Apibendrinant, Programa yra tikslinga ir reikalinga priemonė, prisidedanti prie jaunuolių užimtumo, profesinio orientavimo ir pasirengimo integracijai į darbo rinką.

Pasiūlymai. Tęsti Jaunimo užimtumo vasarą ir integracijos į darbo rinką programą, išlaikant prioritetą darbdaviams, sudarantiems galimybes jaunuoliams susipažinti su trūkstamomis ir aukštą pridėtinę vertę kuriančiomis profesijomis. Stiprinti jaunuolių pasirengimą darbo paieškai, daugiau dėmesio skiriant CV rengimui, pasiruošimui darbo pokalbiui, darbo santykių pagrindams ir praktiniams darbo įgūdžiams. Toliau aktyviai viešinti Programą ir plėsti joje dalyvaujančių darbdavių ratą, siekiant sudaryti daugiau galimybių jaunuoliams išbandyti įvairesnes profesines sritis. Tobulinti Programos rezultatų vertinimą, užtikrinant didesnę apklausų dalyvių aktyvumą ir sudarant galimybę objektyviau įvertinti jaunuolių kompetencijų pokytį.

Direktorė

Agnė Adomaitė

Parengė jaunimo darbuotoja (jaunimo praktinių ir verslumo įgūdžių ugdymui) Neringa Lankutytė, el. p.: neringa.lankutyte@gajc.lt