

Skaitmeninis darbas su jaunimu atviro darbo su jaunimu srityje

VšĮ „Nectarus“ komanda atrinko ir išvertė šį straipsnį [Jaunimo reikalų departamento](#) prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu. Šis straipsnis yra dalis medžiagos mokymų kursams apie skaitmeninį darbą su jaunimu. Suomijos nacionalinio skaitmeninio darbo kompetencijos centras „Verke“ suteikė leidimą VšĮ „Nectarus“ publikuoti šį straipsnį.

Suomijoje darbas su jaunimu turi stiprią teisinę bazę. Jis reglamentuojamas 2016 m. peržiūrėtu Jaunimo įstatymu, kuriame nustatyti šie darbo su jaunimu tikslai: skatinti jaunuolių pilietines teises bei įgūdžius ir remti jų realizavimo prielaidas, remti jaunuolių augimą, pomėgius ir savanorišką veiklą, skatinti lygybę ir gerinti jaunimo augimo bei gyvenimo sąlygas. Valstybė priima jaunimo reikalų tarnyboms taikomus įstatymus ir skiria joms dotacijas, o savivaldybės atsako už paslaugų organizavimą vietoje. Praktikoje veiklą vykdo pačios savivaldybės kartu su įvairiomis parapijomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis.

Suomijoje darbas su jaunimu savivaldybėse gali būti laikomas į tikslą orientuotu prevenciniu darbu, kuris padeda siekti Jaunimo įstatyme nustatytų tikslų. Jie nepasikeitė, nors visuomenės technologizavimas iškėlė naujų reikalavimų praktinei darbo su jaunimu veiklai. Skaitmeninių medijų ir technologijų naudojimas iš tiesų yra gyvybiškai svarbus, kad darbas su jaunimu būtų aktualus paslaugomis besinaudojantiems jaunuoliams.

Skaitmenines technologijas galima naudoti visose darbo su jaunimu formose. Technologijos gali būti, pavyzdžiui, pilietiškumo įgūdžių ugdymo priemonė, kuri įtraukia į mėgstamą veiklą siekiant sumažinti naudojimosi darbo su jaunimu tarnybomis slenkstį ir padėti užtikrinti, kad jaunimo balsas būtų girdimas jiems natūraliu būdu. Negalima pamiršti ir to, kad skaitmeninės priemonės gali pagerinti darbo su jaunimu organizacijų vidaus veiklą bei pagyvinti išorinį bendravimą. Šios technologijos ne tik sukuria papildomos naudos esamoms paslaugoms, bet ir suteikia galimybę novatoriškai siekti Jaunimo įstatyme iškeltų tikslų.

Novatoriški požiūriai į skaitmeninį darbą su jaunimu buvo išplėtoti dirbant su jaunimu Suomijos parapijose, nevyriausybinėse organizacijose ir savivaldybėse. Šios naujovės sunkiai suvokiamos atsitiktinai. Tam, kad jos klestėtų, reikia kelių dalykų. Be pavienių darbuotojų ar darbo bendruomenės entuziazmo, reikalingi ištekliai (dažniausiai laikas ir pinigai) ir veiksminga, eksperimentuoti skatinanti kultūra. Gerosios patirties plėtojime neretai dalyvauja kolegos ir jaunimas. Darbo su jaunimu organizacijos ir toliau turi užtikrinti prielaidas kurti darbo metodus ir atnaujinti darbuotojų žinias. Nors darbuotojų profesinis ir papildomas mokymas yra esminė jaunimo darbuotojų kompetencijos dalis, nereikėtų nuvertinti eksperimentų su praktiniais metodais ugdant profesinius

gebėjimus svarbos. Galima teigti, kad mokymai suteikia pagrindą stiprinti ir kelti kompetenciją. Jie palaiko tiek aktyvų, tiek dalyvaujimąjį skaitmeninį darbą su jaunimu, tuo pačiu suteikdami jaunuoliams galimybę patirti, kas yra sėkmė ir įgalinimas.

Šio skyriaus straipsniuose pristatomi skaitmeninio darbo su jaunimu pavyzdžiai iš atviro darbo su jaunimu Suomijoje. Juose taip pat pristatomas požiūris į realijas, kuriomis grindžiama aprašyta praktika.

Skaitmeninės mėlynės – eksperimentavimo kultūros kūrimas

Mikko Holm ir Kimmo Hölkki, Lapenrantos miesto jaunimo reikalų tarnyba

„Sveiki! Esame Lapenrantos miesto jaunimo reikalų tarnybos socialinės žiniasklaidos komanda, kuri visą vasarą prižiūrės šią paskyrą. Norime pažvelgti į gyvenimą ir įvykius Lapenrantoje iš jaunimo perspektyvos, nustatyti problemas, ieškoti sprendimų ir idėjų, kaip viską pagerinti. Planuojame perimti ir paskyras Snapchate bei YouTube, todėl sekite naujienas. Mūsų komandą sudaro septynios laisvos sielos, pasirengusios išprotėjusioms idėjoms. Netrukus sulauksite iš mūsų žinių!“

Instagram, 2016 m. balandžio 27 d., @nuortenlpr

2016 m. pavasarį septyni jaunuoliai Lapenrantos mieste gavo darbą sukurti socialinės žiniasklaidos komandą, kuri didintų informuotumą apie miesto jaunimui teikiamas paslaugas ir padėtų išgirsti jaunimo balsą. Komandos nariams buvo suteikta prieiga prie jų pasirinktų socialinės žiniasklaidos kanalų, kuriais naudojasi miesto jaunimo reikalų tarnyba. Jiems taip pat suteikta galimybė sugalvoti naujų būdų, kaip nušviesti jaunimo reikalų tarnybos veiklą, kad ji būtų patraukli jaunajai auditorijai. Socialinės žiniasklaidos komanda dirbo apie keturis mėnesius ir už tai gavo atlygį. Komandos nariai galėjo laisvai kurti idėjas ir išsikelti tikslus. Projekto metu jie ėmėsi iniciatyvos įvertinti vietos žmonių nuomonę apie jaunimo reikalų tarnybą. Šis vertinimas taip pat buvo atskaitos taškas komandos darbui. Socialinės žiniasklaidos komanda, be kita ko, vykdė nacionalinę kampaniją, kurios metu jaunimas kvietė žmones iš kitų bendruomenių apibūdinti savo nuomonę apie gimtąjį miestą pasitelkiant specialius raktažodžius. Ji papildomai įvertino jaunimo reikalų tarnybos veiklą socialinėje žiniasklaidoje, pateikė pasiūlymų, kaip ją gerinti, ir apskritai padidino jaunimo gyvenimo matomumą.

„Jaučiamas didelis išankstinis nusistatymas prieš jaunimo reikalų tarnybas, bet yra ir teigiamų atsiliepimų. / Jaunimas nepraleidžia daug laiko jaunimo centruose. / Jaunimas nežino, ką iš tikrųjų veikia jaunimo reikalų tarnyba.“

Lapenrantos miesto jaunimo reikalų tarnybos socialinės žiniasklaidos komandos atliktos apklausos rezultatai

Jaunimo atsiliepiniai buvo labai atviri, tačiau tą patį galima pasakyti ir apie socialinės žiniasklaidos komandos požiūrį į savo darbą. Nuo pat pradžių komandos nariai rizikavo savo reputacija, bet nesidrovėjo prieš kamerą. Jie perteikė realistišką, nenudailintą Lapenrantos vaizdą, autentišką jaunimo kalbos ir kultūros dvasią. Jų žinutėse, pažymėtose grotažyme #vainlappeenrantajutut (#justlappeenrantathings), buvo ir niūrių vaizdų, kaip Lapenrantos miesto centre vyksta nesibaigiantys statybos darbai, o centrinėje ligoninėje nusidriekia ilgiausios eilės. Komanda taip pat dalijosi nuotraukomis, kuriose vaizduojamas kasdienis gyvenimas ir urbanistinė priemiesčių aplinka. Kartu šios nuotraukos perteikė tikrą meilės ir nerimo dėl savo gimtojo miesto jausmą.

Nuo sprendimų iki naujų problemų

Socialinės žiniasklaidos komanda tapo vienu iš Lapenrantos miesto jaunimo reikalų tarnybos pokyčių, kurie pradėti įgyvendinti prieš kelerius metus. 2014 m. rudenį miesto jaunimo reikalų taryba pripažino, kad skaitmeninis darbas su jaunimu tapo neatsiejamas nuo kito darbo su jaunimu, o paskirtas jaunimo darbuotojas buvo vienintelis už internetinį darbą su jaunimu atsakingas asmuo. Nustatęs šią problemą, departamentas priėmė sąmoningą sprendimą įtraukti skaitmeninį pasaulį į kasdienį jaunimo darbuotojų gyvenimą. Šis sprendimas dabar atsispindi daugelyje sričių, įskaitant pagrindinių pareigybių aprašus, naudojamus priimant naujus darbuotojus.

Pokyčiams įgyvendinti prireikė trijų sprendimų. Pirmasis buvo pats paprasčiausias, nes jam tereikėjo pinigų: darbuotojams buvo nupirktas įranga, leidžianti dirbti skaitmeninėje aplinkoje. Antrasis sprendimas buvo pakeisti internetu dirbančio jaunimo darbuotojo pareigybių aprašą, siekiant pabrėžti vieną svarbiausių užduočių – teikti rekomendacijas kitiems darbuotojams ir juos apmokyti. Trečiasis sprendimas buvo nustatyti politiką, pagal kurią darbui internetu būtų skirta darbo valandų.

Pašalinus konkrečias kliūtis, tapo aišku, kad naujas iššūkis slypi giliau, pačioje darbo kultūroje. Darbo su jaunimu esmė buvo spartūs pokyčiai ir prisitaikymas prie jaunimo pasaulio reiškinių, tačiau kažkodėl taip nenutiko su pokyčiais, susijusiais su skaitmeninimu. Tiesiog jie vyko per greitai. Tradicinis prisitaikymo modelis, kai lektorius iš išorės ateina su „PowerPoint“ skaidrėmis ir vartotojo vadovais, nebeveikia. Po tokių mokymų žmonės linkę peržvelgti savo užrašus ir medžiagą, atsargiai išbandydami naująją įrangą. Dėl šios priežasties naujos aparatinės ar programinės įrangos diegimas gali lengvai užtrukti net šešis mėnesius ar metus. Periskopas yra geras pavyzdys, kaip skaitmeninio produkto gyvavimo ciklas gali būti labai trumpas, tačiau populiarumo viršūnėje jis gali būti naudinga priemonė dirbant su jaunimu. Norint pasinaudoti tokiomis galimybėmis, reikia kitokios darbo kultūros.

„Mes žinome, kaip tai padaryti!“ yra pagrindinis Lapenrantos miesto jaunimo reikalų tarnybos darbo organizavimo principas. Už šio teiginio slypi nuomonė, kad siekiant pagrindinių darbo su jaunimu tikslų nėra svarbu, ar dirbama internetu ar tiesiogiai. Mes jau turime profesinės patirties, kurią pritaikėme dirbdami jaunimo centruose ir informuodami jaunimą. Ši įžvalga leidžia mums atrasti drąsos išbandyti naujus dalykus. Darbo bendruomenės pavyzdžiai taip pat padeda ugdyti drąsą ir pasitikėjimą savimi, todėl įdarbinimo politikoje vadovai ėmėsi skaitmeninio požiūrio į darbą ir pokalbiuose dėl darbo vertina kandidatų įgūdžius bei požiūrį į skaitmeninimą ir skaitmeninį pasaulį. Šis lūkestis buvo akivaizdus 2016 m., kai pirmą kartą buvo reikalaujama, kad kandidatai turėtų gebėjimų, susijusių su skaitmeniniu pasauliu ir skaitmeniniais žaidimais.

Vadovai skatina darbuotojus klysti

Nėra lengva atsisakyti minties pasikliauti mokymais, tačiau atviras požiūris į naujus dalykus leidžia patirti sėkmę ir sukurti teigiamą aplinką, kuri skatina tolesnę pažangą kuriant eksperimentavimo kultūrą. Vadovo užduotis yra skatinti darbuotojus eksperimentuoti ir įkvėpti pasitikėjimo, kad jie išmoks naudoti savo darbe reikalingas priemones. Mokantis turi būti leidžiama ir klysti. Jaunimui dažnai sakome, kad klaidos yra augimo ir mokymosi dalis. Tas pats pasakytina ir apie mūsų darbą. Ir vis dėlto esame linkę pamiršti, kad klysta visi.

Geriausias būdas, kaip su tuo susitaikyti, yra pripažinti klaidas, imtis reikalingų pakeičių ir judėti į priekį. Didžiausia klaida yra nieko nedaryti baiminantis suklysti. Diplomato Bruce'o Orecko žodžiais tariant, meistras daugiau kartų patiria nesėkmę nei naujokas bando. Dalijimasis patirtimi taip pat svarbi mokymosi dalis, todėl verta skatinti tarpusavio sąveiką darbo bendruomenėje, sudaryti sąlygas keistis idėjomis ir pabrėžti kitų mokymosi patirtį. Be viso to, turime nepamiršti, kad ne tik skaitmeninė, bet ir jaunimo kultūra nuolat kinta. Turime paklausti savęs, ar dirbdami skaitmeniniame pasaulyje gebame pamatyti daugiau, ne tik žodžius ir nuotraukas. Šį klausimą galima ir pakeisti: ar jaunimas žino, ką mes veikiame? Socialinės žiniasklaidos komandos atlikta apklausa atskleidė, kad Lapenrantos jaunimas nelabai žino apie jaunimo reikalų tarnybos darbą. Norėdami tai pakeisti, turime įtraukti jaunuolius į savo veiklą ir išmokti jų klausytis. Būtent jie kuria ateitį. Mes tik galime padėti.