

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS IR NEGALĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
SOCIALINĖS PEDAGOGIKOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Socialinės pedagogikos (šaka: socialinių projektų vadyba)
magistrantūros dieninių studijų programa, II kursas

Vytautas Pokštas

**PROFESINĖS REABILITACIJOS SPECIALISTAS:
VEIKLOS KRYPTINGUMAS IR POREIKIS**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovė –
doc. dr. Ingrida Baranauskienė*

2009

Turinys

Magistro darbo santrauka	3
Įvadas	4
1 skyrius. NEĮGALIŪJŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE GALIMYBĖS	11
1.1. NEĮGALIŪJŲ SITUACIJA DARBO RINKOJE	11
1.1.1. Darbo rinkos samprata	11
1.1.2. Neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje	12
1.2. NEĮGALIŪJŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE KLIŪTYS	14
1.2.1. Darbdavių požiūrio į neįgaliuosius ypatumai	14
1.2.2. Nesėkmių atviroje darbo rinkoje priežastys	17
1.3. NEĮGALIŪJŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE OPTIMIZAVIMO PRIELAIDOS	21
2 skyrius. PROFESINĖS REABILITACIJOS SPECIALISTAS: PATIRTIS IR GALIMYBĖS	26
2.1. PROFESINĖS REABILITACIJOS SPECIALISTO VEIKLOS KRYPTINGUMAS	26
2.1.1. Profesinės rehabilitacijos specialisto kompetencija	26
2.1.2. Profesinės rehabilitacijos specialisto profesionalumas	28
2.1.3. Profesinės rehabilitacijos specialisto santykių ir tarpininkavimo proceso ypatumai	29
3 skyrius. PROFESINĖS REABILITACIJOS SPECIALISTAS: VEIKLOS KRYPTINGUMAS IR POREIKIS	32
3.1. Tyrimo metodika	32
3.2. Tyrimo imtis	35
3.3. Specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais, kiekybinio tyrimo duomenų analizė	36
3.4. Darbdavių, dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, kiekybinio tyrimo duomenų analizė	41
3.5. Neįgalių asmenų kokybinio tyrimo duomenų analizė	54
Išvados	63
Literatūra	65
Summary	70
Priedai	72

Magistro darbo santrauka

Magistro darbe analizuojamas specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdavių ir neįgaliųjų požiūris į profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą bei reikalingumą. Suformuluota *hipotezė*, kurią sudaro dvi dalys:

- Tikėtina, kad specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdavių ir neįgaliųjų nuomonės leidžia įvertinti profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo prioritetus neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese.
- Tikėtina, kad specialistai, dirbantys su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdaviai ir patys neįgalieji yra linkę pripažinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese.

Anketinės apklausos metodu tirta, kaip specialistai ir kaip darbdaviai vertina profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą ir reikalingumą. Duomenų analizei taikyta *statistinė* (aprašomoji dažnių, vidurkių, procentų) *duomenų analizė*. *Individualaus pokalbio (asmeninio interviu) metodu* tirta, kaip neįgalieji linkę vertinti profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą ir reikalingumą darbo vietoje. Duomenų analizei taikyta *pamatinė*, dar kitaip vadinama lauko teorija (*grounded theory*).

Tyrimo dalyvavo 100 specialistų iš Šiaulių bei Kauno apskričių, dirbančių su neįgaliais asmenimis profesinės reabilitacijos procese, 100 darbdavių iš Šiaulių, Kauno bei Alytaus apskričių, dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, ir 16 neįgaliųjų iš Šiaulių, Panevėžio bei Tauragės apskričių.

Svarbiausios empirinio tyrimo *išvados*:

1. Tyrimu nustatyta, jog visos trys respondentų grupės, vertindamos profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo prioritetus, labiausiai akcentuoja asmens darbingumo atkūrimo tikslą, informacijos teikimo funkciją, bendravimo ir bendradarbiavimo kompetenciją bei gebėjimą palaikyti psichologiškai neįgalų asmenį.
2. Taip pat tyrimu nustatyta, kad visos trys respondentų grupės yra linkusios pripažinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese.
3. Pasitvirtino hipotezė, kad respondentų nuomonės leidžia įvertinti profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo prioritetus bei atskleidžia profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese.

Esminiai žodžiai: neįgaliųjų profesinė reabilitacija, neįgaliųjų profesinės reabilitacijos specialistas, darbdavys, neįgalusis, tarpininkavimas, veiklos kryptingumas, prioritetas, poreikis.

Ivadas

Praktinis tyrimo aktualumas

Sėkminga profesinė veikla – viena iš reikšmingesnių neįgaliųjų socializacijos ir integravimosi į sociumą prielaidų: darbas teikia ne tik finansinį saugumą, sudaro galimybių užmegzti socialinius kontaktus, bet ir didina asmens savigarbą. Darbo neturėjimas neigiamai veikia ne tik ekonominę, socialinę ir psichologinę asmens būseną, bet ir gyvenimo kokybę; nedarbo pasekmės – ne tik nepakankamos pajamos, bet ir savigarbos praradimas, depresija ir kt. (Kaffemanienė, Vinikaitytė, 2007). Stingant darbo vietų, neįgalieji susiduria su dideliais sunkumais. Nors įstatymai garantuoja neįgaliųjų lygybę su kitais visuomenės nariais įvairiose gyvenimo srityse, tačiau nesigilinama į jų taikymo galimybes realiame gyvenime (Bandzevičienė, Mackanienė, 2004).

Žymi negalė labai apriboja asmenų gebėjimus atlikti įvairius darbus. Tačiau baimė, neigiamos nuostatos ir diskriminacija yra didžiausios kliūtys, su kuriomis susiduria neįgalieji norėdami susirasti darbą. Bendradarbiai, kurie yra sveiki, dažnai jaučiasi nepatogiai šalia neįgalių žmonių, kadangi jie bijo prisiimti atsakomybę už neįgalius kolegas arba abejoja, jog neįgalus žmogus gali efektyviai dirbti. Tačiau neįgalūs žmonės turi tokią pačią teisę ir tokį patį poreikį dirbti kaip ir sveiki žmonės. Darbas yra daugiau nei kelias norint užsidirbti pinigų. Tai yra kelias norint pasiekti nepriklausomybę, įsilieti į visuomenę, ir sukurti identiškumo ir savivertės jausmą (King, 1993).

Mūsų šalyje vis dar tebegalioja nuostata, kad geri specialistai ir darbuotojai gali būti tik sąlygiškai jauni, sveiki, darbštūs ir ryžtingi asmenys. Todėl neįgaliam asmeniui konkuruoti šalies darbo rinkoje nėra lengva: kiekvienas, bandantis realizuoti savo noru įsidarbinti, susiduria su gana aukštais reikalavimais, darbdavių keliamais darbo jėgai. Neįgaliųjų integravimui į darbo rinką kiekvienais metais yra rengiamos tikslinės neįgaliųjų integracijos į darbo rinką programos, kuriose numatomos tikslinės priemonės, užtikrinančios bei palengvinančios neįgalių asmenų įtraukimą darbo rinką. Tačiau nežiūrint visų pastangų, neįgaliųjų integracija į darbo rinką vyksta labai lėtai (Baranauskienė, Gudinavičius, 2008).

Manytume, jog viena pagrindinių profesinės rehabilitacijos paslaugų nepopuliarumo priežasčių Lietuvoje yra ta, kad menkai išplėtotą šių paslaugų infrastruktūra. Reikėtų, kad atsirastų kuo daugiau galimybių neįgaliesiems šias paslaugas gauti arčiau namų. Taip pat trūksta ir specialistų, dirbančių neįgaliųjų profesinės rehabilitacijos procese, todėl specialiai paruošti profesinės rehabilitacijos specialistai sumažintų specialistų trūkumą ir neįgaliųjų įsidarbinimo problemas.

Manytume, jog magistro darbo tema „*Profesinės reabilitacijos specialistas: veiklos kryptingumas ir poreikis*“ yra aktuali šiandienos neįgaliųjų profesinės reabilitacijos kontekste. Darbu siekiama nustatyti specialistų, darbdavių ir pačių neįgaliųjų požiūrį į profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą bei reikalingumą.

Mokslinis tyrimo aktualumas

Lietuvoje neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje galimybėms tirti yra skiriamas didelis mokslininkų dėmesys: Baranauskienė ir Ruškus (2004) atliko jaunuolių tyrimą profesinio rengimo klausimais; Baranauskienė ir Juodraitis (2008) savo naujausioje monografijoje pristatė profesinės reabilitacijos programų, socialinių projektų veiksmingumo perspektyvą; taip pat monografijoje išskiriami penki neįgaliųjų profesinės reabilitacijos modeliai, sudarantys prielaidas sėkmingai neįgaliųjų integracijai į darbo rinką. Gailienė (2006) yra atskleidusi žmonių su negale motyvacijos dalyvauti darbo rinkoje problemas. Minėti autoriai nagrinėja neįgaliųjų integracijos į darbo rinką problemas ir tai skatina dar išsamiau panagrinėti neįgaliųjų integraciją į darbo rinką, analizuojant neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtis.

Per paskutinius 20 metų tyrimų vykdymas labiau atkreipė darbdavių dėmesį į asmenis su vystymosi negale. Daugumos atliktų tyrimų pagalba buvo siekiama išsiaiškinti darbdavių požiūrį į neįgaliųjų samdymą. Kai kurie mokslininkai tyrė tik tuos darbdavius, kurie nuolatos samdo neįgalius asmenis, kai kiti tuo tarpu tyrė darbdavius ir su, ir be samdymo patirties. Nors kai kurie darbdaviai atskleidė tam tikrus neįgaliųjų samdymo ypatumus, tokius kaip atsidavimas darbui, aktyvus dalyvavimas, padėjėjo pagalba, ir sumažėjusi apyvarta, tačiau kiti taip ir nenusprendžia, ar samdyti neįgalų asmenį, ar ne. Mokslininkai taip pat nustatė, jog yra didelė tikimybė, kad darbdaviai samdantys neįgaliuosius, juos samdys ir ateityje, išskyrus tuos darbdavius, kurie vis dar kritiškai žiūri į neįgaliųjų galimybes dirbti (Morgan, Alexander, 2005).

Neįgaliųjų įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos problemas taip pat analizavo ir daugelis kitų užsienio šalių mokslininkų (Inge, Targett, 2006; Peck, Kirkbride, 2001; Kregel, Unger, 1993), kurie savo darbuose aprašo darbdavių požiūrį į neįgaliuosius, neįgaliųjų samdymo ypatumus, taip pat pateikia tam tikrus darbdavių aktyvinimo būdus neįgaliųjų samdymui didinti.

Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos specialisto poreikis ir jo įtaka tiek neįgaliųjų gyvenimo kokybei, tiek visuotinei gerovei Lietuvoje dar nepakankamai išnagrinėtas. Tokie aspektai, kaip sparčiai didėjantis neįgaliųjų skaičius Lietuvoje, aukštas jų nedarbo lygis bei profesinės reabilitacijos specialistų trūkumas kelia vis naujus ir besikeičiančius reikalavimus neįgaliųjų

profesinės reabilitacijos procese, todėl būtina kuo labiau atkreipti dėmesį į profesionalių specialistų rengimą, kurie užtikrintų sėkmingą neįgaliųjų profesinę reabilitaciją.

Remiantis išdėstytu kontekstu galima akcentuoti tokius pagrindinius **probleminius tyrimo klausimus**: Kaip specialistai, dirbantys su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdaviai ir patys neįgalieji vertina profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą? Kokius profesinės veiklos prioritetus atskleidžia specialistai bei darbdaviai, vertindami pagrindines profesinės reabilitacijos specialisto profesinės veiklos kryptis? Kaip ir kokią pagalbą turėtų teikti profesinės reabilitacijos specialistas padėdamas neįgaliajam įsidarbinti ir prisitaikyti darbe?

Tyrimo objektas: profesinės reabilitacijos specialisto profesinės veiklos kryptingumas ir poreikis.

Tyrimo dalykas: profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo ir poreikio identifikavimas profesinės reabilitacijos specialistų, darbdavių ir neįgaliųjų požiūriu.

Tyrimo tikslas – nustatyti, kaip įvairių sričių specialistai, dirbantys su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdaviai ir neįgalieji vertina profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą bei reikalingumą.

Tyrimo uždaviniai:

- Atlikti mokslinės literatūros, susijusios su darbo tema, analizę;
- Remiantis teorinėmis žiniomis sudaryti tyrimo objekto teorinį – hipotetinį modelį (atlikti operacionalizaciją);
- Pagal atliktą operacionalizaciją parengti tyrimo instrumentus specialistams, darbdaviams ir neįgaliesiems;
- Apklausti specialistus, dirbančius su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdavius bei neįgaliuosius;
- Nustatyti, kaip įvairių sričių specialistai, dirbdami su neįgaliaisiais, vertina profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą bei reikalingumą;
- Nustatyti, kaip darbdaviai vertina profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą bei reikalingumą neįgaliųjų įdarbinimo ir profesinės adaptacijos metu;
- Atskleisti neįgaliųjų požiūrį į profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą bei reikalingumą įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos metu;
- Parengti socialinio projekto gaires (žr. 12 priedas).

Tyrimo hipotezė:

- Tikėtina, kad specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdavių ir neįgaliųjų nuomonės leidžia įvertinti profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo prioritetus neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese.
- Tikėtina, kad specialistai, dirbantys su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdaviai ir patys neįgalieji yra linkę pripažinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese.

Tyrimo metodologija ir metodai.

Tyrimas buvo atliekamas ir tyrimo dalyvių anketos buvo sukonstruotos remiantis teoriniu tarpininko kompetencijos modeliu¹, nusakančiu tarpininko žinių, įgūdžių, požiūrių, vertybių, emocijų ir motyvacijos tendencijas. Taip pat buvo remiamasi sąveikos tarp profesinės veiklos bei psichosocialinių funkcijų bei rezultatų modeliu², kuris prisideda vystant tarpasmeninius santykius tarp tarpininkavimo specialisto ir dalyvio, kurie pasižymi pasitikėjimu, abipuse pagarba bei artimumu (Seibert, 1999; cit. iš Baranauskienė, Gudinavičius)³ bei paties sukonstruotu tyrimo objekto teoriniu – hipotetiniu modeliu (žr. 6 priedas).

Tyrimo metu buvo naudojami trys duomenų rinkimo metodai. Pirmiausia buvo atlikta *mokslinės literatūros, dokumentų ir interneto šaltinių analizė*, kuri leido išskirti ir apibrėžti pagrindinius profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo kriterijus bei atskleisti neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes, kurias pateikia mokslininkai ir kiti autoriai. Atliekant specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais asmenimis profesinės reabilitacijos procese, ir darbdavių apklausą, buvo pasitelktas kiekybinis metodas. Pasinaudojant surinkta teorine informacija specialistams buvo sukonstruota *uždaro (struktūruoto) tipo anketa (pagal Likerto matavimų skalę)*, o darbdaviams - *pusiau uždaro (pusiau struktūruoto) tipo anketa (pagal Likerto ir ranginę matavimų skales)*. Atliekant neįgaliųjų apklausą, buvo pasitelktas kokybinis metodas. Buvo sukonstruota *atviro (nestruktūruoto) tipo anketa*. Diagnostinė informacija buvo renkama naudojant kokybiniam tyrimui būdingą metodą: individualų pokalbį (asmeninį interviu), kai duomenis užrašinėjo tyrėjas.

Tyrimo duomenų apdorojimo metodai. Duomenų apdorojimui, analizei bei darbe pateiktų lentelių sudarymui naudotos *SPSS-PC 11.0 for Windows* ir *Microsoft Office Excel 2003* programos. Specialistų ir darbdavių tyrimo patikimumą garantuoja taikyti rezultatų apdorojimo

¹ Baranauskienė, I., Juodraitis, A. (2008). *Neįgaliųjų profesinė reabilitacija: sėkmės prielaidos*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 220.

² Baranauskienė, I., Gudinavičius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 36.

³ Ten pat.

metodai. Statistinėms tendencijoms ir ryšiams nustatyti taikyti deskriptyvinės analizės metodai (dažniai, vidurkiai, procentai).

Neįgaliųjų kokybinio tyrimo duomenų analizei taikyta pamatinė, dar kitaip vadinama lauko teorija (*grounded theory*), aprašyta Glaser (2004)⁴, Glaser, Holton (2004)⁵, Žydžiūnaitės ir kt. (2006)⁶ ir kitų mokslininkų. Pirmiausia atlikta surinktų anketų kokybinė analizė, dalyvaujant ekspertams pagal semantinius ryšius įvardytos kategorijos. Neįgaliųjų tyrimo duomenų patikimumą garantuoja turinio analizės tyrimo rezultatai.

Tyrimo imtis: 100 specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, 100 darbdavių, dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, ir 16 neįgaliųjų. Specialistų apklausa vyko Šiaulių darbo rinkos mokymo centre, Šiaulių ir Akmenės darbo biržose, švietimo įstaigose bei Lietuvos reabilitaciniame profesinio rengimo centre (LRPRC). Darbdavių apklausa vyko Šiaulių ir Akmenės darbo biržose, privačiose įmonėse, didžiuosiuose prekybos centruose bei neįgaliųjų socialinėse įmonėse. Neįgalieji buvo apklausti Šiaulių universiteto II bendrabutyje, Šiaulių darbo rinkos mokymo centre bei Lietuvos reabilitacinio profesinio rengimo centre (LRPRC).

Tyrimo laikas. Tyrimas buvo atliktas 2009 metų vasario mėnesį.

Magistro darbo struktūra. Ši magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 3 skyriai, išvados, naudotos literatūros sąrašas (56 šaltiniai), santrauka anglų kalba, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 7 lentelės, 20 paveikslų. Prieduose pateikiamos duomenų lentelės, tyrimo anketų pavyzdžiai, tyrimo diagramos, socialinio projekto rengimo gairės. Darbo apimtis – 72 psl.

⁴ Glaser, B. G. (2004). *Naturalist Inquiry and Grounded Theory*. Volume 5, No. 1, Art. 7. POB 400, Mill Valley, USA. Prieiga per internetą: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/652/1413> (žiūrėta 2009-04-02).

⁵ Glaser, B. G., Holton, J. (2004). *Remodeling Grounded Theory*. Volume 5, No. 2, Art. 4. Holland College, 140 Weymouth Street, Charlottetown, Canada. Prieiga per internetą: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/607/1316> (žiūrėta 2009-04-02).

⁶ Žydžiūnaitė, V. ir kt. (2006). *Grindžiamoji teorija – kokybinė edukologijos tyrimų metodologijos strategija*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas. Prieiga per internetą: <http://www.vpu.lt/pedagogika/PDF/2006/83/zydziunaitevirbalienekatiliute.pdf> (žiūrėta 2009-04-02).

Pagrindinės sąvokos

Diskriminacija – teisių mažinimas arba atėmimas asmenims ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės priklausomybės, turinės padėties, gimimo vietos (Vaitkevičiūtė, 2003).

Ekonominė stagnacija – ekonominė situacija, pasižyminti ilgai besitęsiančia depresija bei dideliu nedarbu (Vaitkevičiūtė, 2003).

Mentalitetas – individui ar individų grupei būdingas galvosenos, mąstymo būdas (Vaitkevičiūtė, 2003).

Migracija – žmonių kėlimasis gyventi laikinai arba visam laikui į kitą vietą toje pačioje šalyje arba iš vienos šalies į kitą (Vaitkevičiūtė, 2003).

Motyvacija – elgesio, veikslių, veiklos skatinimo procesas, kurį sukelia įvairūs motyvai ar jų visuma (Vaitkevičiūtė, 2003).

Neįgalumas – dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas (Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, 2005).

Neįgalusis – asmuo, kuriam šio Įstatymo nustatyta tvarka pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė (Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, 2005).

Neįgaliųjų profesinė adaptacija – turimų profesinių žinių, mokėjimų ir įgūdžių praktinis pritaikymas ir sugebėjimas dirbti savarankiškai bei pragyventi iš savo darbo (Baranauskienė, Ruškus, 2004).

Paternalizmas – visuma santykių, kurių pagrindą sudaro tėvo vyresnybės principai šeimoje (Vaitkevičiūtė, 2003).

Profesinė reabilitacija – asmens darbingumo, profesinės kompetencijos bei pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimas arba didinimas ugdymo, socialinio, psichologinio, reabilitacijos ir kitomis poveikio priemonėmis (Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, 2005).

Socialinė kompetencija – asmens gebėjimas užmegzti ryšį ir bendrauti su kitais konkrečiame socialiniame kontekste tam tikrais socialiai priimtinais ir naudingais būdais (Combs, Slaby, 1977; Goleman, 1995; cit. iš Baranauskienė, Juodraitis)⁷.

⁷ Baranauskienė, I., Juodraitis, A. (2008). *Neįgaliųjų profesinės reabilitacija: sėkmės prielaidos*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 132.

Socialinė integracija – sisteminio struktūrinio metodo sąvoka, reiškianti atskirų dalių sujungimą į vieną sistemą; santykiai tarp dalių ir jų funkcijos suprantami kaip koordinuoti bei subordinuoti ir reguliuojami visos sistemos interesų požiūriu (Vaitkevičiūtė, 2003).

Socialinė įmonė – tai šio įstatymo nustatyta tvarka šį statusą įgijęs Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo, kuris tenkina visas nustatytas sąlygas (Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas, 2004).

Socialinė atskirtis – platus spektras veiksnių, ribojančių individų ar grupių galimybes, kurios atviros daugumai žmonių, siekiančių aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime (Giddens, 2005).

Socializacija – istoriškai nulemtas socialinės patirties perėmimas ir aktyvus atgaminimas individo veiklos ir bendravimo procese (Vaitkevičiūtė, 2003).

Stigmatizavimas – neigiamų savybių, charakteristikų priskyrimas asmenims ar jų grupėms, sąlygojantis jų diskriminavimą (Vikipedija, laisvoji enciklopedija, 2009).

Tarpininkavimas – tai vystymosi partnerystė, grindžiama labai aukštu bendravimo lygiu (Ritchie, 1999; cit. iš Baranauskienė, Gudiničius)⁸.

Tarpininkavimo (profesinės reabilitacijos) specialistas – asmuo, kuris savo kompetenciją ir kompetentingumą nukreipia į profesinės reabilitacijos proceso dalyvių (neįgaliųjų, darbdavių, neįgalaus asmens bendradarbių, socialinės sistemos specialistų) vertingumo darbo rinkoje nei paties proceso vertės stiprinimą (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

⁸ Baranauskienė, I., Gudiničius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 6.

I skyrius. NEIGALIŲJŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE GALIMYBĖS

1.1. NEIGALIŲJŲ SITUACIJA DARBO RINKOJE

1.1.1. Darbo rinkos samprata

Terminas „darbo rinka“ savo pirmine, siaurąja prasme, reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Kuo labiau išlavintos fizinės, intelektualinės ir dvasinės žmogaus savybės, tuo aukštesnė rinkoje jo darbo jėgos vertė ir kaina. Darbo jėga, kaip centrinis darbo rinkos santykių objektas, yra neatskiriama nuo gyvo žmogaus organizmo, suaugusi su jo kūnu. Darbo jėga įtraukiama į ekonomines veiklas per samdomus santykius. Pagrindiniais šių santykių subjektais yra darbdaviai (privatūs asmenys, įmonės, valstybė), samdomieji darbuotojai (darbo jėgos savininkai), tarpininkaujančios darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos (darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos) (Navickas, Paulavičius, 1999).

Navicko, Paulavičiaus (1999) teigimu, šių dienų darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos. Tai darbo išteklių racionalus panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas, ieškančių darbo apmokymas ir perkvalifikavimas.

Darbo rinka reiškia darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykius bei jų kaitą. Darbo rinkos tyrimų metu gaunama informacija apie situaciją darbo rinkoje, pateikiamos prognozės ir tendencijos. „Profesijų ir kvalifikacijų tyrimų rezultatai duoda pagrindus praktinėms mokymo priemonėms, mokymo planavimui, profesiniam konsultavimui. Profesinio rengimo teorijai vertingiausi yra profesijų tyrimų rezultatai, teikiantys duomenis apie profesijų vaidmenį žmonių gyvenime kaitą ir, ypač apie vienu ar kitu profesijų aktualumo pasikeitimus“ (Laužackas, 1999).

Martinkus, Beržinskienė (2005) išskiria dvi kryptis, tiriančias procesus darbo rinkoje: darbo rinkoje teorija ir darbo ekonomikos teorija. Darbo rinkos teorija analizuoja darbo rinkos struktūrą, sudėtį, funkcionavimo galimybes ir kt. Darbo ekonomikos teorija analizuoja techninės pažangos, globalizacijos procesų sąlygotus veiksnius bei įtaką darbo rinkai ir kt. Darbo rinką labiausiai veikia keturios esminės sritys: darbo jėgos charakteristikos, išsidėstymo procesai, kainos susidarymo interpretacinės nuostatos bei išlyginamieji procesai.

Kadangi darbo rinka iš kitų konkurencinių materialių rinkų išsiskiria daugeliu požymių, galima teigti, kad šie ypatumai sąlygoja tyrimų darbo rinkoje sudėtingumą bei sudaro pagrindą jų analizei. Apibendrinant požymių, išskiriančių darbo rinką iš kitų konkurencinių materialių rinkų, charakteristikas galima teigti, kad esminis darbo rinkos tikslas – mažinti laiko

sąnaudas, reikalingas kiekvieno kontrahento (tiek darbdavio, tiek paties darbo ieškančio asmens) darbo paieškoms darbo rinkoje ir sudarant darbo sutartį (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Vertinant idealios darbo rinkos požymius, pažymėtina, kad reali darbo rinka toli gražu nėra ideali. Kadangi darbo rinka – atvira sistema, tai jos funkcionavimo efektyvumui įtakos turi daugelis išorinių (darbo išteklių struktūros pokyčiai, ekonominiai pokyčiai, darbo pokyčiai) ir vidinių (išsami informacija apie darbuotojo ir darbo vietos poreikį, darbo paieškos intensyvumas, darbdavio lankstumas darbo vietos ir samdos sąlygų požiūriu, darbuotojo konkurencingumas, darbdavio lankstumas darbo vietos ir samdos sąlygų požiūriu) veiksnių (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

1.1.2. Neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje

Europos aukščiausių valdymo institucijų ataskaitose ir diskusijose neįgalumo klausimais kaip viena labiausiai spręstinių problemų minimas neįgaliųjų įdarbinimas. Šiai problemai tirti sukurta darbo grupės ataskaita aiškiai rodo, kad neįgalumas neigiamai atsiliepia dalyvavimui darbo rinkoje. Apytikriai apskaičiuota, kad 52% žmonių su negalia nėra ekonomiškai aktyvūs, o tarp sveikųjų šis skaičius yra tik 28%. Neįgalieji sudaro 14% iš visų darbingo amžiaus žmonių Europos Sąjungoje ir tai yra maždaug 26 mln. darbingo amžiaus žmonių. Europos Komisija pabrėžia, kad žmonės su negalia priklauso labai didelės rizikos grupei, kuriai gresia netekti darbo ar tapti ilgalaikiais bedarbiais. Jei jau kalbame apie statistiką, tai reiktų paminėti, kad šaltinių ir neįgalumo apibrėžimų įvairovė leidžia tik apytikriai paskaičiuoti, kiek Europos Sąjungoje yra neįgaliųjų. Pagal populiariausią skaičiavimo mechanizmą laikoma, kad 10% gyventojų turi vienokią ar kitokią negalią - vadinasi, Europos Sąjungoje gyvena 38 mln. neįgaliųjų. Tačiau informacijos ir statistikos duomenų apie neįgaliuosius labai trūksta (Jozėnaitė, 2004).

Apie 44,6 milijonai žmonių nuo 16 iki 64 metų amžiaus, sudarantys apie 16% visų ES darbingo amžiaus žmonių, teigia turintys ilgalaikių sveikatos problemų ar negalią. Šie skaičiai gauti neskirstant žmonių į neįgaliuosius ir turinčius ilgalaikių sveikatos problemų. Be to, juos reiktų vertinti atsargiai, nes jie pagrįsti tyrimu, o ne administraciniais duomenimis. Neįgalūs asmenys kartu su lankomosios priežiūros darbuotojais ir jiems paslaugas teikiančiais asmenimis ekonominiu požiūriu sudaro didelę gyventojų dalį; daug neįgaliųjų asmenų yra pajėgūs dirbti, todėl yra labai svarbu atitinkamai pakoreguoti situaciją darbo rinkoje (Neįgaliųjų asmenų padėtis išsiplėtusioje Europos Sąjungoje 2006-2007 m.).

Skaičiai taip pat rodo atotrūkį tarp neįgaliųjų ir sveikų asmenų užimtumo: 2003 m. 40% neįgaliųjų asmenų turėjo darbą, palyginus su 64,2 % sveikų asmenų. Asmenų, kurių santykinai

nedidelis negalios laipsnis apriboja jų kasdieninės veiklos, santykis buvo 50%. Iš viso mažiau kaip pusė neįgaliųjų turi darbą. Toks santykinai mažas užimtumo lygis rodo, kad neįgaliųjų asmenų nedarbui vis dar reikia skirti daug dėmesio. Neįgaliųjų asmenų neveiklumo lygis yra du kartus didesnis negu sveikųjų asmenų. Tai rodo žemą asmenų, kuriems atsirado ilgalaikių sveikatos problemų ar negalia, reintegracijos lygį bei palyginti žemą išsilavinimo ir profesinio rengimo lygį. Tokio didelio neveiklumo priežastys atskirose šalyse yra skirtingos. Pagrindiniai trukdžiai yra didelės pašalpos ir pavojus išdarbinus jų netekti. Dar viena galima priežastimi galėtų būti darbdavių nenoras įdarbinti neįgaliuosius darbuotojus baiminantis, kad darbo vietos pritaikymas pareikalaus daug išlaidų (Neįgaliųjų asmenų padėtis išsiplėtusioje Europos Sąjungoje 2006-2007 m.).

Ozawa, Yaeda (2006) teigimu, Japonijoje apytiksliai gyvena 2, 580, 000 žmonių su psichine negale. Atlikus psichinę negalę turinčių žmonių apklausą, paaiškėjo, kad tik 0,5% (13, 000) iš jų turi nuolatinį darbą. Šita žmonių dalis yra žymiai mažesnė nei žmonių su fizine negale (11,4%) ar protiniu atsilikimu (24,8%), kurie turi nuolatinį darbą. Tai parodo, kad Japonijoje žmonės su psichine negale susiduria su žymiomis kliūtimis, norėdami susirasti darbą.

Pasak King (1993), JAV yra daugiau nei 43, 000, 000 žmonių, kurie turi kažkokio tipo negalę, kuri žymiai apriboja vieną ar daugiau jo pagrindinių veiklų. Žmonės su negale yra didžiausia, skurdžiausia, mažiausiai išsilavinusi, ir mažiausiai dirbanti žmonių dalis JAV. Mokslininkai nustatė, jog iš suaugusių žmonių beveik 60% vyrų ir 80% moterų nedirba jau keletą metų.

Neįgaliųjų skaičius skirtingose Europos šalyse svyruoja nuo 9% iki 15%. Skirtingą neįgaliųjų įvairiose šalyse skaičių lemia ne tik asmens patiriami susirgimai, bet ir socialinės apsaugos sistemos ypatumai bei negalės samprata (Ar Lietuvai rūpi (...), 2008). Remiantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos statistika, 2007 metais mūsų šalyje gyveno 253 159 neįgalūs asmenys, t. y. daugiau nei 6% visų šalies gyventojų, kuriems pripažintas neįgalumo lygis arba darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė. Pensinio amžiaus neįgaliųjų, kuriems nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė, 2007 m. buvo 67 030; darbingo amžiaus neįgaliųjų – 170 317; neįgaliųjų vaikų – 15 812. Neįgaliųjų skaičius mūsų šalyje atitinka Jungtinių Tautų Organizacijos duomenis – pagal kuriuos pasaulyje žmonės su negalia sudaro apie 10 procentų visų gyventojų.

Visuomenės senėjimo procesas taip pat turi įtakos neįgaliųjų skaičiaus didėjimui. Daugėjant vyresnio amžiaus žmonių, didėja ir jų lyginamoji dalis bendrame neįgaliųjų asmenų skaičiuje. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 26,5% neįgaliųjų sudaro asmenys, sulaukę pensinio amžiaus. Darbingo amžiaus asmenys, kuriems nustatyta invalidumo grupė, sudarė

apie 67,3%, vaikai su negalia – apie 6,2% iš bendro neįgaliųjų skaičiaus (Neverauskienė ir kt., 2008).

Sparčiai gerėjant situacijai darbo rinkoje, darbo biržoje (žr. 1 priedas, 1 lentelė) užregistruotų neįgalių bedarbių skaičius augo (2001 – 2007 m. padidėjo nuo 4,4 tūkst. iki 13 tūkst.). Darbo pasiūlai viršijant darbo paklausą, ši tendencija be abejo reikštų neįgalių asmenų padėties darbo rinkoje pablogėjimą, tačiau išaugusios darbo jėgos trūkumo sąlygomis vykstančius pokyčius galima visumoje vertinti pozityviai. Neįgalių asmenų aktyvumo darbo rinkoje augimą skatino darbdavių noras išnaudoti papildomus žmogiškųjų išteklių rezervus, kurių vis žymesnę santykinę dalį sudaro neįgalieji asmenys. Darbo biržos tyrimų duomenimis, 2002 – 2007 m. vis gausėjo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse ir programose dalyvavusių neįgaliųjų skaičius. Šis rodiklis padidėjo beveik 3 kartus. Dar sparčiau didėjo profesinio mokymo programoje dalyvavusių neįgaliųjų skaičius (4,8 karto). (Neįgaliesiems taikomų (...), 2008). Bet konkretūs įsidarbinusių neįgaliųjų skaičiai nėra dideli – per 2007 metus įsidarbino 5798 neįgalių bedarbių, arba 5,8% visų įsidarbinusių asmenų (Statistikos departamento informacija, 2008).

Lietuvoje veikia daug valstybinių ir visuomeninių institucijų, kurios rūpinasi neįgaliųjų ugdymu, rehabilitacija, užimtumu, darbu, tačiau, nepaisant šių pastangų, didžioji dauguma darbingo amžiaus, net ir jaunų, žmonių su negalia neturi darbo. Be to, jei Europos Sąjungos šalyse siekiama, kad net sudėtingų, kompleksinių negalių turintys asmenys galėtų dirbti pagal savo sugebėjimus ir poreikius, tai Lietuvoje dažniausiai dirba tik tie asmenys, kurie turi nežymią negalią. Tačiau ir ši statistika yra liūdna – kaip rodo atlikti tyrimai, dirba tik 50% nežymią negalią bei profesinį pasirengimą turinčių asmenų.

1.2. NEĮGALIŪJŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE KLIŪTYS

1.2.1. Darbdavių požiūrio į neįgaliuosius ypatumai

Šiuolaikinėje darbo rinkoje reikalavimai darbuotojams yra labai dideli. Darbuotojai deda daug pastangų, kad prisitaikytų prie jų. Ypač sunku prie tokių didelių reikalavimų prisitaikyti žmonėms su negalia, nes norėdami konkuruoti atviroje darbo rinkoje, neįgalieji turi turėti aukštą specialybės kvalifikaciją, pasižymėti konkurencinėje darbo rinkoje vertinamomis asmeninėmis savybėmis, bendraisiais gebėjimais. Neįgaliųjų įsidarbinimas dažniausiai yra pačių neįgaliųjų ar kitų asmenų individualių iniciatyvų rezultatas, o žymią negalią turinčio asmens įsitvirtinimas darbo rinkoje vertintinas kaip jo asmeninis, taip pat socialinės apsaugos sistemos tarnybų ir kitų tarpininkų išskirtinis pasiekimas (Mališauskaitė, 2007).

Darbdaviai kritiškai žiūri samdydami neįgalius darbuotojus ir priskiria jiems aukštą nedarbingumo lygį. Mokslininkai pripažino esamą darbdavių požiūrį į neįgalius asmenis kaip svarbų faktorių dėl svyruojančio neįgaliųjų nedarbingumo laipsnio (Blanck, 1998, King, 1993, Smith, 1992; cit. iš Unger)⁹. Net jei darbdavių požiūris į neįgalius asmenis būtų nagrinėjamas plačiau, vis tiek tyrimai atskleistų prieštaringas išvadas. Kai kurių darbdavių atskleisti faktoriai nurodomi kaip teigiami požymiai (pvz., dalyvavimas, saugumas, produktyvumas) buvo pabrėžiami ir kituose darbdavių tyrimuose (Nietupski, VanderHart & Fishback, 1996; cit. iš Unger)¹⁰.

Kai kurios kliūtys, priskiriamos žmonėms su psichine negale, skirstomos pagal smegenų struktūrą ir funkcijas, kurios susijusios su psichine negale ar pažeidimu. Tai apima asmeninių gebėjimų lygį, priklausantį nuo ribotos kompetencijos, riboto gebėjimo formuoti ir palaikyti santykius, riboto gebėjimo įsisavinti naujus dalykus (apribota užduotis ar veikla), ir socialinio statuso problema tokia kaip negebėjimas rasti darbo ar turėti polinkį būti atleistam (ribotas dalyvavimas). Be to, žmonės su psichine negale patiria savo ligos subjektyvią naštą, kuri tampa papildoma kliūtimi jų darbingumui. Norint, jog darbdaviai pradėtų geriau vertinti psichinę negalę turinčius žmones labiau nei asmenis su kitokia negale, yra svarbu atsižvelgti ne tik į pažeidimą ar apribojimą dėl negalės, bet taip pat ir į tokią socialinę problemą kaip ribotas dalyvavimas, kuris lemia darbdavių požiūrį (Ozawa, Yaeda, 2006).

Darbingumo vertinimas pagal psichinės negalės skalę (ATEP) buvo sukurtas siekiant įvertinti darbdavių požiūrį į darbuotojus su psichine negale. Japonijoje buvo atliktas 358 darbdavių tyrimas iš 14 pramonės šakų, siekiant išsiaiškinti jų požiūrį keturiose pagrindinėse srityse: darbdavių motyvacija, ribota veikla, išankstinis nusistatymas ir baimė, dėmesio paskirstymas. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog darbdaviai kaip didžiausią trūkumą dirbant su neįgaliais darbuotojais nurodo ribotą veiklą. Darbdavių motyvacija samdant darbuotojus su psichine negale taip pat siejasi su baime, išankstiniu nusistatymu ir pirmenybe tiems neįgaliesiems, kurie jau turi darbo patirties. Vis dėlto, šitie faktoriai tik iš dalies atskleidžia darbdavių motyvaciją (Ozawa, Yaeda, 2006).

Darbdaviai, turėdami darbuotojų pasirinkimo galimybę, prioritetą beveik visuomet teikia sveikiesiems ir nepasitiki žmonėmis su negalia dėl trūkstamos informacijos apie jų sugebėjimus, profesinį pasirengimą ir asmenines savybes. Dauguma darbdavių neturi jokių žinių apie neįgaliųjų gebėjimus ir netiki, kad jie sugebėtų atlikti darbą kokybiškai. Taip pat darbdavių nepasitikėjimą neįgaliaisiais nulemia įvairūs mitai ir stereotipai, egzistuojantys mūsų visuomenėje.

⁹ Unger, D. D. (2002). *Employer's attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities?* Focus on Autism and other developmental disabilities, Volume 17, Number 1, p. 2-10. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-26).

¹⁰ Ten pat.

Darbdaviai dažnai mano, kad žmonių su negalia kvalifikacija yra per maža, neigiamai vertina neįgaliuosius dėl esamų ar tariamų jų kitoniškų savybių, galvoja, kad neįgalusis retai ateis į darbą, nes dažnai sirgs. Be to, darbdaviai mano, jog žmonės su negalia nenori ir neturi motyvacijos dirbti, o jų darbo aplinkai pritaikyti reikalingos didelės investicijos (Mališauskaitė (2007)).

Toks dažnai stereotipinis stigmatizuotas žmonių su negalia vertinimas neigiamai veikia bendravimą ir bendradarbiavimą ir užkerta kelią neįgaliųjų integracijai į darbo rinką. Tyrimai rodo, jog žmonės su negalia nori dirbti, jog į darbą jie ateina ne rečiau nei kiti darbuotojai, be to, dažnai nereikia brangių darbo sąlygų pritaikymo, – pakanka tik keletu darbo organizavimo pokyčių. Dažnai neįgaliųjų žmonių integracijos į darbo rinką sunkumus lemia kolektyvo atstūmimas. Bendradarbiai dažnai yra nepalankiai nusiteikę žmonių su negalia atžvilgiu, nes dėl informacijos trūkumo ir įvairių mitų baiminasi papildomų pareigų ir atsakomybės. Iš tiesų žmogui su negalia yra reikalinga pagalba darbo vietoje. Ypač tai svarbu žmonėms su proto negalia, – jiems reikalingas darbo asistentas. Tačiau darbo asistentas įvardytas tik Socialinių įmonių įstatyme, todėl įmonė, neturinti tokio statuso, oficialiai negali pasinaudoti darbo asistento paslaugomis, įdarbindama neįgaliuosius asmenis, negali gauti tikslinės valstybės subsidijos (Mališauskaitė, 2007).

Jozėnaitės (2004) teigimu, kalbant apie neįgaliųjų įdarbinimą, negalima nepaminėti, kad viena iš pagrindinių problemų yra jų menkesnis išsilavinimas, trukdantis prisitaikyti prie struktūrinių pokyčių darbo rinkoje. Praeityje dėmesys buvo sutelktas ties neįgaliųjų mokymu atlikti pusiau kvalifikuotą ar mažai kvalifikuotą rankų darbą gamybinėse įmonėse. Autorės teigimu, įdarbinimo srityje yra ir kitų problemų. Situaciją blogina ir netinkamai sureguliuota paskatų, susijusių su pašalpų sistema, – pašalpų spąstai ar finansinė demotyvacija neįgaliajam dirbti, nes atlyginimas, kurį jis gauna už darbą, yra ne ką didesnis arba net ir mažesnis už galimą gauti pašalpą. Daugumos šalių narių įdarbinimo veiksmų planai rodo, kad didžioji dauguma neįgaliųjų dirba mažai mokamą darbą, jų pajamos mažesnės, ir dėl to dauguma darbingo amžiaus neįgaliųjų yra darbo rinkos užribyje, be to, labai priklausomi nuo invalidumo pašalpų.

Mališauskaitė (2007) pastebi, jog integracijai į darbo rinką nepakankamai yra pasirengę ir patys žmonės su negalia. Jie kartais neadekvačiai suvokia ir vertina savo negalią bei jos sąlygotas pasekmes, o iš to jau kyla nepasitikėjimo savimi, darbo motyvacijos, santykių su darbo aplinkoje esančiais asmenimis bei kitos integracijos ir įsidarbinimo problemos. Kartais kliūtimi tampa ir artimųjų motyvacijos stoka, nes išlieka jų noras išlaikyti ir rūpintis neįgalioju visą gyvenimą.

Norėtume, kad sąmoningesni būtų ir patys darbdaviai. Jei žmogus negali dirbti daugiau nei kelias valandas, galima tam darbui atlikti samdyti kelis neįgaliuosius, žmogų įdarbinti namuose. Daugelyje užsienio šalių didelė dalis neįgaliųjų yra įdarbinama nesivaikant maksimalaus pelno. Kai

kurios šalys (Vokietija, Skandinavija) jau yra sukūrusios gana efektyvią profesinės reabilitacijos sistemą, integruojančią profesinio mokymo bei įdarbinimo institucijas, kuriose dirba profesinės reabilitacijos specialistai. Reikia veikti visiems kartu – būtina visoms profesinės reabilitacijos procese dalyvaujančioms grandims bendradarbiauti, įtraukiant ir darbdavius.

1.2.2. Nesėkmių atviroje darbo rinkoje priežastys

Tyrimai (Daugėla, 2004; Gailienė, 2006; cit. iš Kaffemanienė, Vinikaitytė)¹¹ rodo, kad tik maža dalis neįgaliųjų dalyvauja darbinėje veikloje; dažniausiai tai asmenys, turintys nežymią negalę. (Ruškus ir kt., 2006; cit. iš Kaffemanienė, Vinikaitytė)¹² diferencijavo tokias įsidarbinimo kliūtis: demotyvuojanti darbingumo nustatymo ir neįgaliesiems skiriamų piniginių išmokų tvarka, neigiamos darbdavių nuostatos neįgaliųjų darbo atžvilgiu, neįdiegti ar neefektyvūs darbdavių skatinimo modeliai, neįgaliųjų kompetencijos, aktyvumo stoka. (Gailienė, 2006; cit. iš Kaffemanienė, Vinikaitytė)¹³ analizuodama neįgaliųjų nedarbą sąlygojančius veiksniai, išskyrė objektyvius, nuo asmens nepriklausančius (darbingumo netekimo lygis, juridinės bazės, reabilitacijos sistemos trūkumai, ribota darbo pasiūla neįgaliesiems ir pan.) ir subjektyvius, priklausančius nuo paties neįgalaus asmens, jo valdomus faktorius (bendrieji, profesiniai gebėjimai, asmenybės kryptingumas), kurie lemia neįgaliųjų įsidarbinimo, profesinės adaptacijos sėkmę. Kai kurie autoriai (Gailienė, 1997, 2005; Pivorienė, 2001 ir kt.; cit. iš Kaffemanienė, Vinikaitytė)¹⁴ akcentuoja ir negalės aplinkybių (įgimta ar įgyta) reikšmingumą.

„Kadangi skirtingai vertinama nežymiai sutrikusio intelekto asmenų situacija darbo rinkoje, tai skiriasi ir mokslininkų požiūriai į nesėkmių atviroje darbo rinkoje priežastis. Ko gero, tokia „pliuralistinė“ nuomonių raiška ir padės susidaryti išsamų vaizdą, kodėl nežymiai sutrikusio intelekto asmenys sunkiai pritampa darbo rinkoje“ (Baranauskienė, 2006). Išsami situacijos analizė atsispindi 2 lentelėje (žr. 2 priedas).

(Baranauskienė, Ruškaus, 2004; cit. iš Kaffemanienė, Vinikaitytė)¹⁵ tyrimai patvirtina, kad integracijai į darbo rinką nepakankamai pasirengę ir patys neįgalieji: neadekvačiai suvokia ir vertina savo negalės pasekmes, turi nepasitikėjimo savimi, profesinės motyvacijos, santykių su darbo aplinka ir kt. problemų. Mokslininkų atlikti tyrimai rodo, kad neįgaliųjų nuostatas

¹¹ Kaffemanienė, I., Vinikaitytė, J. (2007). *Judėjimo negalę turinčių asmenų profesinė motyvacija ir subjektyviai suvokiami (ne)sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai*. Specialusis ugdymas, 2007, 2 (17), 145-156. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 145.

¹² Ten pat.

¹³ Ten pat.

¹⁴ Ten pat.

¹⁵ Ten pat.

į save, savo galimybes formuoja daugelis faktorių: visuomenės ir šeimos narių nuostatos, neigialiojo asmenybės savybės, išsilavinimas, pasirengimas darbui, gyvenimo būdas, pastangos kurti socialiai aktyvų gyvenimą (darbo paieška, karjeros planavimas ir kt.). Galima daryti prielaidą, jog nuostatos į negalę turi dvikryptį poveikį: visuomenės ar / ir darbdavių neigiamos nuostatos formuoja nuvertinantį neigialiojo požiūrį save, savo darbinės galimybes; viena tokių nuostatų pasekmių – nesėkminga neįgaliųjų darbinė integracija. Manytume, jog nepakankama motyvacija ir žemas savęs vertinimas lemia ir visuomenės neadekvatų požiūrį į neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes (Baranauskienė, Ruškus, 2004; Gailienė, 2006; Ruškus, Mažeikis, 2007; cit. iš Kaffemanienė, Vinikaitytė)¹⁶.

Valentos (2003) teigimu, vis dar gajūs stereotipai, kad neįgalus žmogus yra kažkoks kitoks, kad, atėjęs į sveikųjų kolektyvą, į jį įneš diskriminacijos, reikalaus sau papildomo dėmesio, pagalbos ir taip trukdys kitiems darbuotojams ir pan. Į tokius ir panašius nuogaštavimus galėtume reaguoti taip: jeigu neįgalus žmogus ryžtasi ateiti į sveikųjų kolektyvą, dažniausiai jis būna jau reabilitavęsis, maksimaliai savarankiškas, išmokęs savo darbą organizuoti taip, kad netrukdytų kitiems įmonės ar organizacijos darbuotojams, nepiktnaudžiautų jų laiku (Gvazdauskienė, 2004).

Dar viena pagrindinių neįgaliųjų nesėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje priežasčių – socialinės atskirties problema. Socialinė atskirtis – platus spektras veiksmų, ribojančių individų ar grupių galimybes, kurios atviros daugumai žmonių, siekiančių aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime (Giddens, 2005).

(Hertzman, 2002; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)¹⁷ teigimu, nesvarbu, kokios yra socialinės atskirties priežastys, ji pražūtinga ne tik neįgaliesiems, bet ir visuomenei, kuri negali plėtotis kaip darni ir ekonomiškai klestinti. (Ebersold, 2007; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)¹⁸ nuomone, socialinės paramos priemonės yra nepritaikytos labiausiai pažeidžiamų asmenų poreikiams, todėl jie patiria socialinę atskirtį.

Pagrindinė skurdo ir socialinės atskirties priežastis Lietuvoje yra darbo pajamų neturėjimas. Neaktyvių gyventojų integracija į darbo rinką ir užimtųjų išlaikymas yra svarbios priemonės, įveikiant skurdą ir socialinę atskirtį (Nacionalinis pranešimas apie (...), 2006). Lietuvoje kalbėti apie neįgaliųjų integraciją į darbo rinką ypač aktualu, nes socialinės gerovės sistema nukreipta į konservatyvų - korporatyvinį modelį. Kiekvieno asmens gyvenimo kokybė labai

¹⁶ Kaffemanienė, I., Vinikaitytė, J. (2007). *Judėjimo negalę turinčių asmenų profesinė motyvacija ir subjektyviai suvokiami (ne)sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai*. Specialusis ugdymas, 2007, 2 (17), 145-156. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 146.

¹⁷ Acienė, E., Vaičekauskaitė, R. (2008). *Žmonių su negale dalyvavimo darbo rinkoje problema socialinės atskirties kontekste*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas, p. 48. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-09).

¹⁸ Ten pat.

priklauso nuo dalyvavimo darbo rinkoje. Valstybė piliečiams garantuoja tik minimalią paramą ir stengiasi, kad pats individas, dalyvaudamas rinkoje, užsitikrintų gerovę (Guogis, 2000; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)¹⁹. Dalyvavimas darbo rinkoje svarbus socialinei atskirčiai mažinti ne tik dėl to, kad leidžia žmonėms su negale užsidirbti, bet ir todėl, kad padeda žmogui išlaikyti orumą bei sudaro galimybę dalyvauti visuomenės gyvenime.

Neįgaliųjų nesėkmes darbo rinkoje lemiantys veiksniai (socialiai nepriimtinas elgesys, profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos trūkumas, padidėjusi konkurencija darbo rinkoje, nepakankamas pasirengimas savarankiškam gyvenimui, nepakankamai apmąstyta Vyriausybės politika, neigiamas įvaizdis, stigmos baimė, menkas darbdavių ir potencialių bendradarbių suinteresuotumas) taip pat sudaro socialinės atskirties problemą (Baranauskienė, Ruškus, 2004). Jų teigimu, neįgaliesiems darbo rinkoje visada kyla problemų, nes jie patiria socialinę atskirtį. Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje yra apribotas dėl to, kad visuomenė nėra pasirengusi vertinti ir pripažinti neįgalaus asmens galimybių ir gebėjimų. Teigiami neįgaliųjų vertinimo pokyčiai visuomenės sąmonėje vyksta labai lėtai, nes neįgalūs žmonės ne visada geba ar gali apie save pasakyti (Ruškus, 2002).

(Micklewright, 2002; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)²⁰ pažymi, kad socialinės atskirties situacijoje gali atsidurti, bet nebūtinai atsiduria žmonės, kurie pasižymi bloga sveikata, gauna menkas pajamas, turi prastas gyvenimo sąlygas, ribotų galimybių dalyvauti visuomenės veikloje. Šis požiūris atkreipia mūsų dėmesį į asmens gebėjimus, kurie galėtų padėti žmogui jaustis laisvu nuo nepalankių aplinkybių ir įgalina asmenį padėti sau pačiam (Sen, 1999; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)²¹.

Žmogus socialinės atskirties situacijoje atsiduria nebūtinai dėl to, kad neturi darbo. Socialinės paramos sistema darbo neturinčiam žmogui suteikia paramą, kuri leidžia patenkinti svarbiausius gyvybinius poreikius ir išsaugoti orumą. Jeigu socialinės paramos sistema yra paternalistinė ir turi nepakankamai aktyvinimo svertų, žmogus praranda motyvaciją dirbti ir siekia gyventi kaip išlaikytinis, gaunantis socialinę paramą. Kuo ilgiau žmogus yra pasyvus bedarbis, tuo sunkiau jam integruotis į darbo rinką (Whitley, 2005; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)²².

Ruškaus, Mažeikio (2007) teigimu, neįgaliųjų prarastas darbingumas buvo ir tebėra kompensuojamas pinigineis išmokomis, lengvatomis, kurios negali atstoti asmeniui jo visaverčio

¹⁹ Acienė, E., Vaičekauskaitė, R. (2008). *Žmonių su negale dalyvavimo darbo rinkoje problema socialinės atskirties kontekste*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas, p. 48. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-09).

²⁰ Ten pat, p. 50.

²¹ Ten pat.

²² Ten pat.

socialinio dalyvavimo visuomenėje. Neįgalieji, siekdami išmokų ir kitų privilegijų, praranda bendruomeniškumo jausmą, nesuvokdami, kaip tai svarbu jų karjerai.

Aukštą nedarbingumo lygį tarp žmonių su negale galima paaiškinti tuo, kad daugumos neįgaliais tapusių žmonių pajamos buvo menkos, ilgą laiką jie neturėjo darbo. Tik vienas iš šešių asmenų, turėjusių darbą tuo metu, kai tapo neįgalioju, per vienerius metus prarado darbą (Burchardt, 2003; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)²³.

Pati valstybė dėl didelio nedarbo pereinamuoju laikotarpiu socialines išmokas vertino kaip išeitį šioje situacijoje, siekiant užtikrinti žmonėms su negale pragyvenimą. Esant nepakankamai darbo jėgos paklausai bei didelei konkurencijai darbo rinkoje, kvalifikacijos lygis tampa pagrindine išlikimo joje sąlyga. Norint žmonėms su negale įsidarbinti, iškyla profesinės kvalifikacijos ir įgūdžių įgijimo ar atkūrimo problema (Cerami, 2005; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)²⁴.

Neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje svarbu tai, kad jaunų žmonių su negale galimybės siekti profesinio išsilavinimo yra ribotos. Tikėtina, kad šių jaunuolių laukia socialinė atskirtis, nes neįgalaus jaunuolio tapimas suaugusiuoju yra tikras iššūkis (Giddens, 2005).

Hallahan, Kauffman (2003) teigia, kad ligi šiol žmonių su protine negale užimtumo statistika atrodo liūdnei. Tačiau, kaip rodo tyrimai, tinkamai parengti šie žmonės gali sėkmingai dirbti. Siekis rasti pelningą ir malonumą teikiančią darbą žmogui su negale neturėtų atrodyti nepasiekiamas (Lemay, 2006; cit. iš Acienė, Vaičekauskaitė)²⁵.

Profesinėje rehabilitacijoje pagrindinis tikslas yra darbas. Asmuo su negale turi būti įtrauktas į darbo rinką taip pat kaip ir bet kuris kitas asmuo ir turi turėti visas privilegijas, kurias įgyjamos dirbant, kalbant ir apie mokesčius. Teigiama, jog darbas labai pagerina asmens gyvenimo kokybę. Nepaisant visų pastangų padidinti neįgaliųjų darbingumą per paskutinius 15 metų, nepriimtinas faktas yra tas, kad dauguma darbingo amžiaus žmonių su negale vis dar yra bedarbiai. Darbdavių požiūris į tai, kad žmonės su negale yra retai samdomi, yra turbūt ganėtinai skirtingas, lyginant su rehabilitacijos specialistų požiūriu. Jei būtų atliktas JAV darbdavių tyrimas, tai būtų atskleista daugelis priežasčių, kodėl firmos nenori samdyti žmonių su negale. Tačiau, visų šitų priežasčių analizė privestų prie tokios temos kaip „baimė“. Įmonės retai pripažįsta tikrąsias priežastis, kurios neleidžia joms samdyti žmonių su negalia. Bet žiūrint į dabartinę situaciją, yra akivaizdu, kad pagrindinė priežastis yra baimė (Peck, Kirkbride, 2001).

²³ Acienė, E., Vaičekauskaitė, R. (2008). *Žmonių su negale dalyvavimo darbo rinkoje problema socialinės atskirties kontekste*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas, p. 53. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-09).

²⁴ Ten pat.

²⁵ Ten pat, p. 56.

Pasak Peck ir Kirkbride (2001), yra keturios baimės, kurios buvo bendrai nustatytos darbdaviams, tiriant neįgalių asmenų samdymą. Šitas baimes sudaro: didelės samdymo išlaidos; papildoma priežiūra ir produktyvumo praradimas; ilgalaikės kliūtys su darbuotoju, kuris negali atlikti visų būtinų darbo funkcijų; ir požiūris į prastai atliktą darbą. Strategijos, pasiūlytos profesinės reabilitacijos specialistams, daugiausiai yra susijusios su darbdaviu mokymu, kuris pakeistų jų mąstymą. Reabilitacijos specialistai taip pat yra skatinami klausytis specialistų ir mokytis verslumo, vertinti darbdavį kaip lygiavertį klientą, taip pat išmokti deramai pasiūlyti paslaugą ar produktą.

Colella (1996) išskiria tokius stereotipus, kurie turi įtakos darbdavių ir bendradarbių bendravimui su neįgaliais darbuotojais. Neįgalieji yra įsivaizduojami kaip ūmūs, neprognozuojami, mažiau gebantys nei kiti darbuotojai bei reikalaujantys specialaus požiūrio. Manoma, kad jie yra užsisklendę, depresuoti, asocialūs, nepatikimi. Itin neigiamai vertinami proto ir psichinę negalią turintys žmonės, o judėjimo ir kitas fizinės negalias turintys asmenys sulaukia ne tokių neigiamų vertinimų.

Apibendrinant neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje pagrindines kliūtis, galima drąsiai teigti, jog pagrindinės iš jų: neigiamos darbdavių nuostatos į neįgalų darbuotoją, neįgaliųjų praktinių įgūdžių stoka, bendravimo gebėjimų stoka, atsakomybės stoka, psichologinio ir fizinio pasirengimo stoka, pasitikėjimo savimi ir iniciatyvos stoka, gyvenimiškų gebėjimų stoka, savarankiškumo stoka, socialinė atskirtis.

1.3. NEĮGALIŪJŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE OPTIMIZAVIMO PRIELAIDOS

Įstojimas į ES buvo naujas Lietuvos socialinės politikos postūmis, paskatinęs pakeisti požiūrį į neįgaliuosius. Pokyčius didele dalimi skatino akivaizdus neįgaliųjų skaičiaus didėjimas Lietuvoje: 1990 – 2005 m. šių žmonių padaugėjo 1,5 karto. Pažymėtina, kad daugėja darbingo amžiaus žmonių, pirmą kartą pripažintų neįgaliaisiais. Tai lemia ne tik gyventojų sveikatos sutrikimai, bet ir ekonominės, socialinės problemos: bedarbystė, mažai išvystyta profesinės reabilitacijos sistema, valstybės vykdoma socialinių lengvatų politika (Dromantienė, 2008).

Neįgaliųjų socialinei integracijai stiprinti ir dirbant užtikrinti didelę įtaką turi Lygių galimybių (2003), Socialinių įmonių (2004), Neįgaliųjų socialinės integracijos (2005), Užimtumo rėmimo (2006) ir Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo (2007) įstatymai. Užimtumo srityje siekiama įtraukti neįgaliuosius į darbo rinką padedant įsidarbinti, plėtojant namudinį, patentinį darbą, taikant naujas informacines technologijas, bendras bei individualias programas ir užtikrinant bei plėtojant alternatyvias užimtumo formas: darbo terapiją, bendrąjį užimtumą.

Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme (2005), Nacionalinėje žmonių su negalia socialinės integracijos 2003 – 2012 metų programoje didelis dėmesys skiriamas profesinės reabilitacijos paslaugoms užtikrinti. Siekiant tobulinti reabilitacijos galimybes, reikia papildomų profesinio mokymo ar perkvalifikavimo paslaugų, kurias galėtų teikti darbo rinkos mokymo centrai. Deja, šiuo metu žmonėms su negale teikiama per mažai profesinės reabilitacijos paslaugų, o jų profesinis mokymas ir perkvalifikavimas vyksta specialiose profesinio mokymo įstaigose, taigi prieinamas tik asmenims, turintiems nedidelę negalę, arba tiems, kurie gyvena didesniuose miestuose bei administraciniuose centruose (Nacionalinė žmonių su negalia (...), 2002). Šių programų svarbą rodo pastaruoju metu augantis neįgaliųjų, dalyvaujančių profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programose, skaičius: 2005 metais minėtose programose dalyvavo 478 neįgalūs asmenys, 2006 m. – 760, 2007 m. – 1421 neįgaliųjų (Statistikos departamento informacija, 2008).

Institucijos, padedančios žmonėms su negalia įsidarbinti, neturėtų būti izoliuotos viena nuo kitos ar atsakingos už neįgaliųjų socializaciją ir integraciją tik siaurame savo veiklos bare. Būtina plėsti socialinį dialogą tarp tokių institucijų bei keistis sukauptomis žiniomis ir patirtimi. Taipogi reikalinga tarpininko institucija, kurioje profesionalūs tarpininkai inicijuotų tiesioginį ir grįžtamąjį ryšį socialiniame tinkle, atliktų darbo vietų neįgaliesiems paiešką, padėtų jiems įsidarbinti bei rūpintųsi tolesne jų adaptacija darbo rinkoje. Tačiau svarbiausia yra keisti visuomenės stigmas. Tik tuomet bus sukurta atvira, prieinama ir saugi darbo rinka žmogui su negalia (Mališauskaitė, 2007).

Morgan, Alexander (2005) teigia, jog darbo paieška neįgaliesiems asmenims yra sudėtingas procesas, apimantis privilegijuoto darbo identifikavimą, masto vertinimą, iki kurio įgūdžiai atitinka privilegijuotas darbo vietas, komandos narių palaikymą, ir darbdavių palaikymą. Reabilitacijos ir įdarbinimo specialistai yra sukūrę veiksmų planą, kurio pagalba būtų galima įvertinti prioritetus norimam darbui, įgūdžius, darbo užduotis, ir šeimos palaikymą. Tačiau laipsnis, iki kurio darbdaviai palaiko neįgalių asmenų darbingumą, yra pagrindinis komponentas. (Kregel, Unger, 1993; cit. iš Morgan, Alexander)²⁶ apibūdino darbdavio kritinio palaikymo pobūdį, teigdami, jog: „darbdavių pasirošimas priimti ir aprūpinti neįgalius asmenis jų firmose ir kompanijose yra vienas reikšmingiausių faktorių, kuris nulemia galutinę darbingumo sėkmę“.

Neverauskienė ir kt., (2008) mano, kad neįgaliųjų NVO, bendradarbiaudamos su vietos valdžios institucijomis turėtų suaktyvinti norinčių dirbti, bet turinčių integracijos į darbo rinką

²⁶ Morgan, R. L., Alexander, M. (2005). *The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities*. Journal of Vocational Rehabilitation 23 (p. 39–49). USA: Department of Special Education and Rehabilitation, Utah State University, p. 39.

sunkumų klientų paiešką, prioritetą teikiant neįgaliems asmenims bei mažesnių miestelių ir kaimų gyventojams, kurie dėl didesnių atstumų informacijos stokos ar kitų priežasčių nepatenka į darbo biržos akiratį. Jos manymu, tai padėtų efektyviau išnaudoti esamus potencialius darbo išteklius ir pagerintų neįgaliųjų ir kitų su socialinės atskirties problemomis susiduriančių gyventojų grupių integraciją į visuomenę.

(Stiker, 1998; cit. iš Baranauskienė)²⁷ teigimu, „Dideli pasiekimai profesinio integravimo srityje galimi tuo atveju, jei įmonės sutiks, kad profesionalai ir įtraukimo agentai savo kasdiniame darbe su neįgaliais darbininkais dirbs bendromis jėgomis – padės jiems gamyboje ir gyvenime“. Todėl, kaip teigia (Gendron, 1998; cit. iš Baranauskienė)²⁸, kad būtų garantuota sąveika tarp darbdavio, neįgalaus asmens ir tarpininko (bendradarbio), reikia aiškios ir teisingos informacijos. Reikia ieškoti neįgaliųjų privalumų ir mokėti juos pateikti darbdaviui. (Stiker, 1998; cit. iš Baranauskienė)²⁹ dar tiesiau suformuluoja vieną iš sėkmės prielaidų: „<...> įmonė galėtų suteikti darbininko statusą asmenims, blogai prisitaikantiems prie darbo, bet už tai turėtų gauti finansinę ir psichosocialinę pagalbą, atitinkančią reikalaujamo ir neįgaliųjų atliekamo darbo skirtumą“.

Pasak Neverauskienės ir kt. (2008), remiantis užsienio šalių patirtimi, o taip pat ekspertų nuomone, viena efektyviausių pagalbos neįgaliesiems, siekiantiems integracijos į darbo rinką priemonių darbo asistento (tarpininko, atvejo vadybininko, darbo moderatoriaus) specialisto rengimas bei jų teikiamų paslaugų diegimas. Jos manymu, tikslinga būtų kreiptis į Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją inicijuojant teisinės bazės, reglamentuojančios darbo asistento veiklą, peržiūrą, siekiant platesnio ir išsamesnio šios pareigybės apibrėžimo.

Baranauskienė, Ruškus (2004) teigia, kad plėsti neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje galima tik užtikrinant interaktyvų ryšį tarp profesinio rengimo ir darbo rinkos. Jų teigimu, geri rezultatai profesinio pasirinkimo ir profesinės adaptacijos srityje ir aukštas neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje pasiekiamas, jei: a) egzistuoja „į nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių poreikius ir visuomenės lūkesčius orientuotas profesinio rengimo modelis“; b) bendrieji gebėjimai integruojami į profesinio rengimo turinį; c) teikiama socialinė parama įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos situacijoje; d) sukuriama „palanki psichosocialinė aplinka (teigiamos visuomenės, ypač pedagogų, darbdavių, bendradarbių, tarpininkų, socialinės rūpybos specialistų, nuostatos)“; e) dominuoja

²⁷ Baranauskienė, I. (2006). *Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinės adaptacijos ypatumai: darbdavių ir bendradarbių požiūris*. Specialusis ugdymas. Nr. 1 (14), 19-26. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 21.

²⁸ Ten pat.

²⁹ Ten pat.

racionalus požiūris į specialiosios pedagogikos tradicijas ir iš Vakarų ateinančias inovacijas (savo kelio, būdingo tik Lietuvai, paieška).

Kaip pažymi Neverauskienė ir kt. (2008), didinant aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumą, būtų tikslinga jas labiau pritaikyti prie neįgalių asmenų poreikių. Jos darbo komanda siūlo sudaryti neįgalių asmenų adaptacijos darbo rinkoje programą, kurioje būtų skiriamos konkrečios lėšos pritaikyti darbo vietas neįgaliųjų poreikiams. Tai padėtų ne tik riboto darbingumo žmonėms sėkmingai įsitraukti į darbo rinką, bet ir paskatintų naujų technologijų diegimą neįgaliuosius įdarbinančiose įmonėse, padidintų darbo patrauklumą bei sumažintų fizinio bei protinio darbo skirtumus. Plėtojant mokymo paslaugas, vertėtų atkreipti dėmesį į labai netolygų profesinio mokymo programos dalyvių pasiskirstymą pagal lytį. Demografinė lyties disproporcija rodo, jog būtina didinti darbo biržoje užsiregistravusių neįgalių vyrų profesinio tobulėjimo motyvaciją didinant jų lyginamąjį svorį tarp profesinio mokymo programos dalyvių.

Bissonnette (1994) analizavo darbo pasiūlos tobulinimą siekiant sukurti naujas darbo vietas. Ji rėmėsi santykiais, kurie sietini su procesu, atskleidžiančiu neįgaliųjų gebėjimus ir įgūdžius, taip pat verslumo poreikius. Autorė nurodo, kad yra du naujų darbo vietų sukūrimo tipai: pretendento noru ir darbdavio noru. Iš tikrųjų jie abu yra labai susiję. Be darbo jėgos poreikio rinkoje, darbai nebuvo derinami arba pritaikomi neįgaliesiems, kuriems reikėdavo atstatyti naujoje darbo vietoje tam tikrus įgūdžius ir gebėjimus.

Inge, Targett (2006) nurodo, jog nauji darbdaviai ir įdarbinimo specialistai dažnai reikalauja nuošalaus „būdo“ tam, kad padėtų surasti darbo vietą neįgaliesiems. Tai ypač reikalinga bandant surasti darbo vietą asmenims su žymia negale. Kai patyręs darbdavys ar įdarbinimo specialistas yra paklausiamas, ar darbo vietų suradimas žymios negalės asmenims yra „menas ar mokslas“, labiausiai tikėtinas atsakymas būtų, jog „tai yra ir menas ir mokslas“. Kol dar nėra jokie „stebuklingo“ būdo dėl darbo vietų pritaikymo neįgaliesiems, yra kai kurie pagrindiniai žingsniai ir principai, kurie galėtų padėti.

Pirmas žingsnis, apimantis neįgalaus asmens galimybių pritaikymą, sudaro ieškančiųjų darbo poreikių ir įgūdžių įvertinimą. Šis procesas vadinamas asmens pagrindinio parengimo, t.y. „atradimo“ procesu ir naudojamas leidžiant įvairiai laiką su neįgalioju įvairioje aplinkoje. Šita aplinka galėtų būti laisvalaikio, namų aplinka, kuri garantuotų, jog įdarbinimo specialistas mokosi to, kas yra svarbu neįgaliam asmeniui (Inge, Targett, 2006).

Kitas žingsnis – sugebėti su darbdaviais identifikuoti specifinius poreikius darbovietėje. Tai reikalinga, kad įdarbinimo specialistai sugebėtų pripažinti „galimybes“, kur darbo pobūdis yra nereikšmingas. Kitaip tariant, įdarbinimo specialistas turi analizuoti įmonės darbo jėgos

poreikius ir derėtis su įmone, kad sukurtų darbo vietą, kuriai anksčiau nebuvo kreipiamas dėmesys (Inge, Targett, 2006).

Panomariovienės – Mačernytės (2004) teigimu, viena iš nedarbo problemos sprendimo priemonių bei viena iš valstybės socialinės atsakomybės realizavimo formų - socialinės užimtumo įmonių kūrimosi skatinimas. Užimtumo rėmimo įstatyme (2006) numatytos šiuolaikinės aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, sudarančias galimybes kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Teritorinės darbo biržos kartu su socialiniais partneriais rengia atitinkamas programas neįgaliųjų užimtumui skatinti. Iš tokių programų galima paminėti – neįgaliųjų įdarbinimo socialinėse įmonėse rėmimo; neįgaliųjų integravimo į atvirą darbo rinką plėtros; teritorinių neįgaliųjų užimtumo rėmimo programas.

Apibendrinant neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje optimizavimo prielaidas, manytume, jog labiausiai neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje palengvintų kompetentinga ir motyvuota profesinės reabilitacijos specialistų parama – tarpininkavimas per visą profesinės reabilitacijos laikotarpį. Baranauskienės, Juodraičio (2008) teigimu, neužtenka vien aktyvinti ir ugdyti žmogų, stiprinti jo asmenines savybes, bendruosius ir specialiuosius gebėjimus. Tarpininkavimas turėtų apimti visą profesinės reabilitacijos procesą, paramą šeimai, bendradarbiavimą su darbdaviai ir bendradarbiais. Taip pat labai svarbu ne tik profesinės reabilitacijos specialisto pagalba neįgaliajam, bet ir aktyvus pačių neįgaliųjų dalyvavimas profesinės reabilitacijos procese.

2 skyrius. PROFESINĖS REABILITACIJOS SPECIALISTAS: PATIRTIS IR GALIMYBĖS

2.1. PROFESINĖS REABILITACIJOS SPECIALISTO VEIKLOS KRYPTINGUMAS

2.1.1. Profesinės reabilitacijos specialisto kompetencija

Tarpininkavimo procesas sudaro prielaidas įgyvendinti individualumo principus. Socialinio darbo praktikoje tarpininkavimas nėra nauja technologija. Daugelyje senųjų Europos Sąjungos narių, Jungtinėse Amerikos valstijose tarpininkavimas sėkmingai taikomas ir neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistemoje. Priklausomai nuo šalies tradicijų ir kokiame profesinės reabilitacijos segmente tarpininkaujama, sutinkame tarpininkavimo specialistų ir matome jų veiklą įvairovę. Specialistai vadinami profesijos konsultantais, profesinės karjeros specialistais, darbo treneriais, tarpininkais, profesinės reabilitacijos specialistais ir pan. Jų darbo spektras apima nuo ankstyvojo konsultavimo, profesinio orientavimo iki tam tikrų veiklų profesinio rengimo, įdarbinimo ir profesinės adaptacijos srityse (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

Pirminė žodžio tarpininkas reikšmė (lot. *mediator*) siejama su valstybe, dalyvaujančia tarptautiniame ginče kaip tarpininkė. Profesinės reabilitacijos istorijoje tarpininkavimas pirmiausia buvo siejamas su pagalba įsidarbinant, vėliau pastebėjus, kad to nepakanka – tarpininkavimo ribos išsiplėtė nuo profesinio konsultavimo, ikiprofesinio rengimo, paramos profesinio rengimo procese iki pagalbos profesinės adaptacijos laikotarpiu, o esant poreikiui ir per visą profesinę karjerą (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

Tyrimais nustatyta, kad Lietuvoje atskiros profesinės reabilitacijos sistemos dalys nesuvokiamos kaip vientisa sistema. Į socialinę paramą nežiūrima kaip į neįgaliųjų profesinio rengimo tęstinumą ir įprasminimą. Per menki kooperacijos ryšiai tarp specialistų, dirbančių atskirose profesinės reabilitacijos sferose. Nepakankamai bendradarbiauja net atskiras profesinės reabilitacijos sritis kuruojančios ministerijos, specialistai nesutaria dėl profesinės reabilitacijos proceso prioritetų. Patį procesą labiau veikia ne visuomenės interesas, o atskirų specialistų ar valdininkų nuostatos ir kompetentingumas (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

Tarpininkavimo specialistą suvoktume kaip asmenį, kuris savo kompetenciją ir kompetentingumą nukreipia į profesinės reabilitacijos proceso dalyvių (neįgaliųjų, neįgalaus asmens bendradarbių, socialinės sistemos specialistų) vertingumo darbo rinkoje bei paties proceso vertės stiprinimą. Prisidėdamas prie neįgaliojo asmens dalyvavimo darbo rinkoje, tarpininkas ne tik keičia neįgaliojo vertę visuomenėje, bet ir turi įtakos darbdavio, kaip pažangaus ir modernaus žmogaus,

vertei, daro pokytį visuomenės nuostatomis ir vertybėms, siekia padidinti profesinės reabilitacijos proceso prasmę ir vertę apskritai (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

Pirmieji tyrimai Lietuvoje parodė, kad tiek neįgalieji, tiek profesinės reabilitacijos specialistai, dirbantys su neįgaliais asmenimis, daugiausiai linkę akcentuoti tarpininko kaip specialisto emocijų, požiūrių, vertybių, motyvacijos svarbą neįgaliojo asmens profesinės adaptacijos situacijoje. Abi respondentų grupės labiausiai pritaria tokiems tarpininkavimo santykių ypatumams kaip abipusis pasitikėjimas bei abipusė pagarba. Tai leidžia daryti prielaidą, jog specialistams ir neįgaliesiems labai svarbi neįgaliojo asmens santykių su tarpininku kokybė, pasireiškianti pasitikėjimu, pagarba bei suderinamumu (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

Francis (2007) pateikia 2005 metais JAV (Milvokyje) vykdytos nuotolinės tarpininkavimo programos, naudojantis internetu, efektyvumo rodiklius:

- 48% dalyvių įsitikino, kad nuotolinis tarpininkavimas sustiprino jų užimamų pareigų suvokimą darbo vietoje;
- tik 10% nepajuto, kad šita programa būtų jiems padėjusi pagerinti savo darbo įgūdžius;
- dalyvaujantiems 70% respondentų nuotolinio tarpininkavimo programoje buvo suteikta pagalba valdant tarpininkavimo procesą;
- daugiau nei 65% respondentų teigė, kad jie savo organizacijose patyrė sėkmę dalyvaudami šioje nuotolinio tarpininkavimo programoje;
- mažiau nei 10% nepajuto, kad atsirastų teigiamų pokyčių dalyvaujant šioje programoje;
- daugiau nei 80% pajuto teigiamus santykius su kitais darbuotojais;
- 73% dalyvių teigė, kad dalyvaujant nuotolinio tarpininkavimo programoje yra suteikiama pakankamai galimybių mokytis.

Italų patirtis rodo, kad labai svarbu tarpininkavimo specialistui turėti profesinių kompetencijų, susijusių su integracijos į darbo rinką priemonėmis ir metodologija, situacijos darbo rinkoje išmanymu, įmonių organizavimo bendrųjų principų suvokimu, darbų saugos normatyvų žinojimu, gebėjimu įvertinti darbo vietą ir pan. JAV pavyzdžiu, rengiant profesijos konsultantą, didelis dėmesys skiriamas negalės fiziologijos supratimui ir jos sukeltų apribojimų suvokimui bei neįgaliojo individualių gebėjimų, jo norų ir galimybių įvertinimui. JAV manoma, kad tik tinkamai įvertinus neįgalaus asmens galimybes, įmanoma parinkti darbo vietą. Štai Anglijoje padedant protiškai atsilikusiems asmenims rasti darbą ir įsitvirtinti jame, priimdama į tarpininko pareigas asmenį išsilavinimo požiūriu kelia minimalius reikalavimus (užtenka vidurinio išsilavinimo), tačiau skiriamas didelis dėmesys būsimo darbuotojo motyvacijai dirbti profesinės reabilitacijos srityje išsiaiškinti (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

„Profesinės reabilitacijos istorijoje įvyko daug įvairių pokyčių. Dar ir dabar reabilitacijos konsultanto vaidmenys ir funkcijos yra naujai apibrėžiami, reformuluojami bei tikslinami“. Tačiau kaip atskleidė mokslinė studija ir praktinės veiklos analizė, profesinės reabilitacijos erdvėje esminiu kompetencijos raiškos bruožu tampa veiklos metodų pasirinkimas, „jį lemia gebėjimas integruoti žinias atsižvelgiant į veiklos motyvus, asmens savybes ir vertybines nuostatas“ (Robertson, 2007; cit. iš Baranauskienė, Juodraitis)³⁰.

Tarpininkavimo specialistai padeda neįgaliesiems sėkmingiau integruotis į darbo rinką, spręsti profesinės ir socialinės adaptacijos sunkumus nenutraukiant darbo santykių. Tarpininkavimo specialistų rengimas tampa neišvengiama būtinybe ir mūsų šalyje. Nors socialinio darbo sistemos kaita Lietuvoje nenutrūkstamai vyksta jau antrąjį dešimtmetį, tarpininkavimo specialistų rengimu imta domėtis tik neseniai (Baranauskienė, Gudinavičius, 2008).

Tarpininkavimo specialistai padeda žmonėms atgauti jėgos jausmą, atrasti jėgų socialiai elgtis ir susidoroti su gyvenimo sunkumais. Per savęs pažinimą neįgalūs savanoriškai tampa atviresnis, atidesnis, dėmesingesnis ir dažniau reaguoja į kito žmogaus situaciją. Taip didinamos perspektyvos suprasti ir įvertinti tas aplinkybes, su kuriomis susiduriama (Baranauskienė, Gudinavičius, 2008).

2.1.2. Profesinės reabilitacijos specialisto profesionalumas

Geru pripažįstamas toks tarpininkas, kuris yra kvalifikuotas, pasitikintis savimi ir kompetentingas specialistas, gyvybiškai suinteresuotas neįgaliojo asmeniniu bei tarpasmeniniu tobulėjimu. Jis turi suprasti pagrindines savo tarpininkavimo užduotis ir stengtis pasiūlyti neįgaliems asmenims tiek profesinės veiklos, tiek ir psichosocialinį tarpininkavimą. Geras tarpininkas turi kurti galimybes neįgaliems, kad jie galėtų įsilieti į profesinę veiklą (O'neil, Wrightsman, 2001; cit. iš Baranauskienė, Gudinavičius)³¹.

Kalbėdama apie tarpininkavimą, (Kelly, 1983; cit. iš Messing)³² teigia, jog tarpininkas neretai turi tobulinti savo derybinius įgūdžius, kadangi jis yra priklausomas nuo tyrinėjimų, interpretacijų ir vėliau sekančių emocinių bei elgesio pokyčių sprendžiant klientų bėdas. Tarpininko vaidmuo yra sustiprinti sutrikusios psichologinės reakcijos reikšmės ir lygio tyrimą. Tarpininko

³⁰ Baranauskienė, I., Juodraitis, A. (2008). *Neįgaliųjų profesinė reabilitacija: sėkmės prielaidos*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 219.

³¹ Baranauskienė, I., Gudinavičius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 23.

³² Messing, J. K. (1993). *Mediation: An intervention strategy for counselors*. Journal of Counseling & Development. Volume 72, p. 67-72. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-07).

vaidmuo yra suvaldyti ir neleisti plėstis emocijoms išraiškoms taip, kad trukdytų judėti į priekį tikslo įgyvendinimui.

(Murray, 1991; cit. iš Baranauskienė, Gudinavičius)³³ teigimu, svarbu yra tarpininko kantrumas, apskaičiuota rizika ir palaikymas. (Rowley, 1999; cit. iš Baranauskienė, Gudinavičius)³⁴ mano, kad tarpininkui svarbu turėti pakankamą gyvenimišką patirtį, gebėti prisitaikyti, būti imliam naujoms idėjoms, žinoti savo asmenines stipriąsias bei silpnąsias savybes, gebėti perduoti viltį bei optimizmą neįgaliajam.

2.1.3. Profesinės reabilitacijos specialisto santykių ir tarpininkavimo proceso ypatumai

Johnson, Ridley (2004) apibūdindami tarpininko ir asmens santykius, teigia, jog tai dinamiški, abipusiai ir asmeniniai santykiai, kuriuose didesnę patirtį įgijęs asmuo mažiau patyrusiam asmeniui atlieka vaidmens modeliavimo, vadovo, mokytojo ir rėmėjo vaidmenis. Kokybei užtikrinti, patyrę tarpininkai yra autorių apibūdinami būtent šitaip: „Asmenims paskiriami tarpininkai su žiniomis, patarimais, planais, paramos priemonėmis suteikiant galimybę asmeniui siekti užsiimti norima profesine veikla“. Johnson, Ridley (2004) nurodo šešias pagrindines sritis, sudarančias efektyvų tarpininkavimą: 1) meistriškumas (įgūdžiai); 2) maneros ir individualumas; 3) pradinis taškas (pradėjimas); 4) principingumas; 5) atkūrimo gebėjimai; 6) pabaigos taškas (užbaigimas).

Kuhn, Padak (2006) pažymi, jog viena iš labiausiai Johnson ir Ridley provokuojančių idėjų yra būtent šita: „Patikimas tarpininkas niekada nenustos tarpininkauti“. Remiantis jų idėja iškyla klausimas: kas daro tarpininką patikimu?

Kalbėdami apie tai, kaip tiksliai ir užtikrintai turėtų dirbti tarpininkas savo darbą, Johnson, Ridley (2004) nurodo 19 pagrindinių tarpininko darbo principų, kuriais remdamasis tarpininkas gali žymiai lengviau įgyto kito asmens pasitikėjimą: 1) atidžiai pasirinkti asmenis, kuriems norima padėti; 2) susipažinti su asmenimis, ieškančiais pagalbos; 3) naudotis meistriškumu ir niekuo daugiau; 4) kuo daugiau naudotis teiginiais; 5) iš anksto pasirūpinti finansavimu; 6) būti ir mokytoju, ir treneriu; 7) padrašinti ir palaikyti; 8) siūlyti pagalbą bet kuriuo metu; 9) stengtis apsaugoti, kai tai būtina; 10) stimuliuoti progresą su pavidamomis užduotimis; 11) leisti asmeniui labiau atverti akis; 12) lavinti kūrybiškumą; 13) sugebėti pagelbėti, kai būna per sunku; 14) nuolatos priminti apie jau esamus pasiekimus; 15) savikritiškumo panaudojimas, kai būtina; 16) pripažinti vis

³³ Baranauskienė, I., Gudinavičius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 24.

³⁴ Ten pat.

didėjančią draugystę ir abipusį ryšį; 17) mokyti tiesiogiai; 18) naudotis iš anksto apgalvotu modeliu; 19) rodyti pasitikėjimą.

(Chao, 1997; cit. iš Baranauskienė, Juodraitis)³⁵ profesinę tarpininko kompetenciją apibūdina išskeldamas konceptualumą (profesinių žinių įsisavinimą), instrumentinę veiklą (profesinių įgūdžių įgijimą) ir integravimą (gebėjimą derinti teorines žinias su praktika). (Wilson, Johnson, 2001; cit. iš Baranauskienė, Juodraitis)³⁶ akcentuoja tarpininko dalykinį, metodinį, psichologinį pasirengimą ir bendrojo išsilavinimo svarbą. Toliau iškeliami nuolatinio tobulėjimo ir saviugdos poreikis, gebėjimas sudominti proceso dalyvius tarpininkavimo turiniu, suburti komandą iškilusioms problemoms spręsti, gebėjimas bendrauti, originaliai mąstyti ir veikti, įrodyti tarpininkavimo vertę.

Gera išlavinti tarpasmeniniai gebėjimai ir įgūdžiai labai svarbūs artimų asmeninių santykių tarp tarpininko ir neįgalaus asmens vystymui. Svarbiausia tarpininko charakteristika turėtų būti orientacija į žmones. Tai reiškia, kad tarpininkui turi patikti dirbti su žmonėmis labiau nei su technologijomis ar vienam. Iš tarpininko reikalaujama, kad jis turėtų charizmos bei asmeninės jėgos. Bendravimo įgūdžiai taip pat užima labai svarbią vietą. Pažymimas tarpininko sugebėjimas aktyviai ir efektyviai klausytis bei kalbėti ramiai aiškiai reiškiant mintis (Murray, 1991; cit. iš Baranauskienė, Gudiničius)³⁷.

Vienas iš reikšmingesnių gebėjimų, kurių turi būtinai turėti tarpininkavimo specialistas yra gebėjimas „visą laiką būti proceso sukuryje“. Tarpininkavimas retai yra pasyvi patirtis tarpininkavimo specialistui, todėl jam yra svarbu turėti gebėjimą „išlaikyti save“ per visą procesą. Kontrolės išlaikymas visą laiką yra balanso tarp leidimo dalyviams laisvai kalbėti ir išreikšti savo jausmus bei teigiamo sąlygų aptarimo išsaugojimo pagrindas. Tarpininkavimo specialistas neturėtų būti pasiruošęs greitai ir kategoriškai įsikišti į dalyvių bendravimą (ypač tarpininkavimo proceso pradžioje). Tiek abi pusės, tiek ir pats tarpininkavimo procesas gali turėti naudos iš pirmųjų energingų ir atkaklių pasisakymų. Tačiau reikia turėti galvoje tai, kad yra tam tikras momentas, kai abi pusės pasidaro piktos ar nesukalbamos arba pradeda rodyti nedraugišką elgesį. Tai skatina nesutarimus. Tuomet reikia procesą sulaukyti ir pasistengti proceso dalyvius nuraminti arba pašalinti nesutarimus. Tai tarsi gebėjimas atpažinti ir susitvarkyti su priešiškais nusistatymais ir jausmais (Noone, 1998; cit. iš Baranauskienė, Gudiničius)³⁸.

³⁵ Baranauskienė, I., Juodraitis, A. (2008). *Neįgaliųjų profesinė rehabilitacija: sėkmės prielaidos*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 217.

³⁶ Ten pat.

³⁷ Baranauskienė, I., Gudiničius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės rehabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 25.

³⁸ Ten pat, p. 26-27.

Faktas, kad asmenys pasirinko tarpininkavimo procesą ir patį tarpininkavimo specialistą, norėdami išspręsti vieną ar kitą problemą ar įveikti sunkumus, dar neparodo to, kad jie būtinai turi pasitikėti pačiu procesu ar specialistu, kuris tuo užsiima. Pasitikėjimas turi būti pelnytas. Abipusės pagarbos ir pasitikėjimo aplinkos kūrimas proceso metu lemia sėkmingą tarpininkavimą. Kuo labiau atviresnis bei sąžiningesnis bus neįgalus asmuo, tuo labiau efektyvesnis bus tarpininkavimas. Atvirumas reikalauja pasitikėjimo, pasitikėjimo kūrimas priklauso nuo tarpininkavimo specialisto aiškios kompetencijos, vientisumo, nuoseklumo, logiškumo bei neutralumo visais atvejais (Linney, 1999; cit. iš Baranauskienė, Gudiniavičius)³⁹.

Tarpininkavimo specialisto vaidmuo tarpininkavimo procese yra padėti diskutuojančioms pusėms išsiaiškinti esamą situaciją, interesus bei poreikius, vystyti priimtinas sprendimų galimybes ir pagelbėti priartėti prie galutinių individualių ir bendrų dalykų. Tai nėra lengva užduotis. Norint ją įvykdyti reikia būti lanksčiam ir prisitaikančiam. Tai nereiškia, kad reikia prisitaikyti prie metodų. Reikia mokėti metodus taikyti pagal esamas situacijas. Kiekvienas tarpininkavimo specialistas turi ugdyti savo individualų bei natūralų darbo stilių, kuris labiausiai atitiktų jo paties asmenybę. Nėra nustatytų procedūrų arba įprastų elgesio standartų, kurių turi būti laikomasi tarpininkavimo proceso metu. Vienas iš svarbesnių ir didesnių tarpininkavimo privalumų yra tas, kad jis gali būti pritaikytas kiekvieno tarpininkavimo specialisto ir kiekvieno dalyvio reikmėms. Nėra dviejų tarpininkavimo procesų, kurie būtų tokie pat (Noone, 1998; cit. iš Baranauskienė, Gudiniavičius)⁴⁰.

Išanalizavus Lietuvos ir užsienio mokslininkų, kitų autorių literatūrą neįgaliųjų nesėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje klausimais, galima drąsiai teigti, jog neįgalieji yra pati silpniausia darbuotojų grandis darbo rinkoje. Nežinia, kiek dar reikės laiko, kad pasikeistų tiek visuomenės, tiek darbdavių požiūris į neįgaliuosius, į jų asmeninius bei profesinius gebėjimus. Mano nuomone, neįgalieji savyje turi stiprią motyvaciją profesinei veiklai, tačiau jie bijo ją atskleisti dėl visuomenės bei darbdavių neigiamo požiūrio į juos. Galima daryti prielaidą, jog visuomenė dar nėra tinkamai subrendusi tam, kad tinkamai įvertintų ir teigiamai žiūrėtų į neįgalų asmenį. Reikia nuolatos ieškoti naujų būdų ir priemonių tam, kad būtų galima kuo sėkmingiau priartinti visuomenę prie neįgalaus asmens. Kai visuomenė ir darbdaviai sugebės priimti tinkamai neįgalų asmenį, tada ir bus galima tikėtis sėkmingesnės neįgaliųjų integracijos į darbo rinką.

³⁹ Baranauskienė, I., Gudiniavičius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 19-20.

⁴⁰ Ten pat, p. 20-21.

3 skyrius. PROFESINĖS REABILITACIJOS SPECIALISTAS:

VEIKLOS KRYPTINGUMAS IR POREIKIS

3.1. Tyrimo metodika

Tyrimė buvo naudojami trys duomenų rinkimo metodai. Pirmiausia buvo atlikta *mokslinės literatūros, dokumentų ir interneto šaltinių analizė*, kuri leido išskirti ir apibrėžti pagrindinius profesinės rehabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo kriterijus bei atskleisti neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes, kurias pateikia mokslininkai ir kiti autoriai. Atliekant specialistų, dirbančių su neįgaliais asmenimis profesinės rehabilitacijos procese apklausą, buvo pasitelktas kiekybinis metodas. Pasinaudojant surinkta teorine informacija buvo sukonstruota *uždaro (struktūruoto) tipo anketa (pagal Likerto matavimų skalę)* (žr. 3 priedas). Atliekant darbdavių, dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse apklausą, taip pat buvo pasitelktas kiekybinis metodas. Pasinaudojant surinkta teorine informacija buvo sukonstruota *pusiau uždaro (pusiau struktūruoto) tipo anketa (pagal Likerto ir ranginę matavimų skales)* (žr. 4 priedas). Specialistų, darbdavių bei neįgaliųjų anketos buvo sukonstruotos pasinaudojant tyrimo objekto teoriniu – hipotetiniu modeliu (žr. 6 priedas). Atliekant bedarbių, taip pat dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, taipogi šiuo metu besimokančių ir dalyvaujančių profesinės rehabilitacijos procese neįgaliųjų apklausą, buvo pasitelktas kokybinis metodas. Diagnostinė informacija buvo renkama naudojant kokybiniam tyrimui būdingą metodą: individualų pokalbį (asmeninį interviu), kai duomenis užrašinėjo tyrėjas. Su respondentais buvo bendraujama remiantis sukonstruotos *atviro (nestruktūruoto) tipo anketos* (žr. 5 priedas) klausimais.

Anketinė apklausa – būdas duomenims gauti, užduodant respondentams klausimus raštu (Charles, 1999; cit. iš Kaffemanienė)⁴¹.

Kiekybinis (kvantitatyvinis) tyrimas – tai toks tyrimas, kuris remiasi iš mokslinės problemos išplaukiančios hipotezės įrodymu, taikant statistinės duomenų analizės būdus (Kardelis, 2002).

Kokybinis (kvalitatyvinis) tyrimas – tai sistemingas, nestruktūruotas atvejo ar individų grupės, situacijos ar įvykio tyrimas natūralioje aplinkoje, siekiant suprasti tiriamuosius reiškinius bei pateikti interpretacinį, holistinį jų paaiškinimą (Kardelis, 2002).

⁴¹ Kaffemanienė, I. (2006). *Negalės ir socialinės gerovės tyrimų metodologiniai aspektai*. Metodinė priemonė bakalaurantams ir magistrantams. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 32.

Interviu ir pokalbis – metodai duomenims gauti, klausimus užduodant žodžiu (Charles, 1999, cit. iš Kaffemanienė)⁴². Reikalavimai interviu klausimams keliami tokie pat kaip ir anketinės apklausos: jie gali būti atviri ar uždari, tačiau svarbiausia, kad būtų aiškūs, vienaprasmiai, suprantami (Kaffemanienė, 2006).

Kadangi buvo siekiama atlikti kuo išsamesnį tyrimą, todėl pasirinktos trys skirtingos respondentų grupės – profesinės reabilitacijos specialistai, darbdaviai ir neįgalieji. Visos trys anketos, skirtos respondentų grupėms, skyrėsi savo apimtimi bei turiniu.

Anketa specialistams

Anketa skirta nustatyti įvairių sričių specialistų, dirbančių su neįgaliais asmenimis profesinės reabilitacijos procese, požiūrį į profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą ir reikalingumą, apibrėžiant jų tikslus ir uždavinius, turimas kompetencijas bei atliekamas funkcijas.

Uždaro tipo anketa sudaryta iš septynių dalių:

1. Demografinio bloko, kuriame fiksuojama respondentų lytis, amžius, gyvenamoji vieta, darbovietės nuosavybės forma, profesinės veiklos sritis;
2. Antroje dalyje siekiama išsiaiškinti profesinės reabilitacijos specialisto neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese reikalingumą;
3. Trečia dalis skirta profesinės reabilitacijos specialisto pagrindinio tikslo nustatymui (pvz.: „Asmens darbingumo atkūrimas“, „Iki profesinis rengimas“);
4. Ketvirtoje dalyje respondantai turi nurodyti pagrindinius profesinės reabilitacijos specialisto uždavinius (pvz.: „Stebėti ir konsultuoti klientus“, „Įvertinti klientų darbo našumą“, „Planuoti ir skirstyti darbus“);
5. Penkta dalis skirta profesinės reabilitacijos procese dirbančių profesinės reabilitacijos specialistų turimų kompetencijų nustatymui (pvz.: „Profesinio tobulėjimo“, „Bendravimo ir bendradarbiavimo“, „Neįgalaus asmens pasiekimų ir pažangos vertinimo“);
6. Šeštoje dalyje fiksuojamos respondentų nuomonės apie profesinės reabilitacijos procese dirbančių profesinės reabilitacijos specialistų atliekamas funkcijas (pvz.: „Specifinių įgūdžių ugdymas“, „Vaidmens modeliavimas“, „Jautrumas asmens jausmams“);
7. Paskutinėje, septintoje dalyje, siekiama išsiaiškinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą institucijose (pvz.: „Profesinio mokymo ir rengimo centras“, „Darbo rinkos mokymo tarnyba“, „Neįgaliųjų reikalų departamentas“).

⁴² Kaffemanienė, I. (2006). *Negalės ir socialinės gerovės tyrimų metodologiniai aspektai*. Metodinė priemonė bakalaurantams ir magistrantams. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 39.

Anketa darbdaviams

Anketa skirta nustatyti darbdavių, dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, požiūrį į profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą ir reikalingumą darbo vietoje, apibrėžiant jų atliekamus uždavinius bei funkcijas ypač įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos metu.

Pusiau uždaro tipo anketa sudaryta iš vienuolikos dalių:

1. Demografinio bloko, kuriame fiksuojama respondentų lytis, amžius, gyvenamoji vieta, darbovietės nuosavybės forma, profesinės veiklos sritis, išsilavinimas;
2. Antroje dalyje siekiama išsiaiškinti, ar darbdavio įstaigoje dirba neįgalūs asmenys, siekiant atskleisti motyvus, kas paskatino priimti neįgalų ir priežastis, kodėl nedirba;
3. Trečia dalis skirta nuostatų nustatymui į neįgalaus asmens galimybes dirbti;
4. Ketvirtoje dalyje siekiama išsiaiškinti profesinės reabilitacijos specialisto neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese reikalingumą;
5. Penktoje dalyje siekiama išsiaiškinti profesinės reabilitacijos specialisto pagalbą neįgaliojo įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos metu darbo vietoje;
6. Šešta dalis skirta darbdavių nuomonės nustatymui apie profesinės reabilitacijos specialisto individualaus darbo su darbdaviu reikalingumą;
7. Septintoje dalyje siekiama išsiaiškinti, ar neįgaliajam atsirastų didesnės galimybės įsidarbinti, jei jam visapusišką pagalbą darbo vietoje teiktų profesinės reabilitacijos specialistas;
8. Aštunta dalis skirta išsiaiškinti, ar padedant profesinės reabilitacijos specialistui pagerėtų darbdavio ir neįgaliojo santykiai;
9. Devintoji dalis skirta profesinės reabilitacijos specialisto pagalbos trukmės nustatymui;
10. Dešimtoje dalyje respondentai turi nurodyti pagrindinius profesinės reabilitacijos specialisto uždavinius neįgaliojo įsidarbinimo ir/ar profesinės adaptacijos metu (pvz.: „Palaikyti psichologiškai“, „Pagelbėti lydinti“, „Stiprinti neįgaliojo vertę darbo rinkoje“);
11. Paskutinėje, vienuoliktoje dalyje, fiksuojamos respondentų nuomonės apie profesinės reabilitacijos specialistų atliekamas funkcijas neįgaliojo įsidarbinimo ir/ar profesinės adaptacijos metu (pvz.: „Specifinių įgūdžių ugdymas“, „Vaidmens modeliavimas“, „Jautrumas asmens jausmams“).

Anketa neįgaliems asmenims

Anketa skirta nustatyti bedarbių, taip pat dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, taipogi šiuo metu besimokančių ir dalyvaujančių profesinės reabilitacijos procese neįgaliųjų požiūrį į profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumą ir reikalingumą darbo vietoje, apibrėžiant

koks turėtų būti profesinės reabilitacijos specialistas, kokias bendravimo savybes jis privalo turėti ir kaip turėtų padėti neįgaliajam prisitaikymo darbe metu.

Atviro tipo anketa sudaryta iš devynių dalių:

1. Demografinio bloko, kuriame fiksuojama respondentų lytis, amžius, gyvenamoji vieta, darbovietės nuosavybės forma, profesinės veiklos sritis, išsilavinimas;
2. Antroje dalyje siekiama išsiaiškinti, ar neįgalusis šiuo metu dirba ar yra bedarbis, taip pat siekiant atskleisti jo nuostatas į darbą, darbdavį ir kolegas;
3. Trečia dalis skirta nustatyti, ar neįgaliajam įsidarbinimo ir/ar prisitaikymo darbe metu buvo suteikta kokio nors specialisto pagalba, siekiant išsiaiškinti, koks tai buvo specialistas ir kokią pagalbą jis suteikė neįgaliajam;
4. Ketvirtoje dalyje siekiama išsiaiškinti, ar neįgaliajam asmeniškai yra reikalingas asmuo, kuris jam padėtų įsidarbinti ir/ar prisitaikyti darbo vietoje;
5. Penktoje dalyje siekiama išsiaiškinti profesinės reabilitacijos specialisto neįgaliųjų įsidarbinimo ir/ar prisitaikymo darbe metu reikalingumą apskritai;
6. Šešta dalis skirta nustatyti, kada labiau reikalinga profesinės reabilitacijos specialisto pagalba neįgaliajam – įsidarbinant ar prisitaikymo darbe metu;
7. Septintoje dalyje respondantai turėjo apibūdinti, kokį profesinės reabilitacijos specialistą jie įsivaizduoja;
8. Aštuntoje dalyje buvo siekiama išsiaiškinti, kaip neįgaliajam turėtų padėti profesinės reabilitacijos specialistas;
9. Devintoji, paskutinė dalis, buvo skirta išsiaiškinti, kokias bendravimo savybes privalo turėti profesinės reabilitacijos specialistas, norėdamas sėkmingai bendrauti su neįgalioju.

Atlikus specialistų ir darbdavių apklausas buvo kuriama surinktų duomenų matrica. Atlikus neįgaliųjų apklausą buvo kuriama tik iš demografinio bloko surinktų duomenų matrica.

3.2. Tyrimo imtis

Specialistų apklausoje dalyvavo įvairių sričių specialistai iš Šiaulių bei Kauno apskričių, dirbantys su neįgaliais asmenimis profesinės reabilitacijos procese. Respondentai raštu atsakinėjo į anketoje pateiktus klausimus ir teiginius. Iš viso buvo apklausta 100 specialistų.

Darbdavių apklausoje dalyvavo darbdaviai iš Šiaulių, Kauno bei Alytaus apskričių, dirbantys įvairiose profesinės veiklos srityse. Respondentai raštu atsakinėjo į anketoje pateiktus klausimus ir teiginius. Iš viso buvo apklausta 100 darbdavių.

Neįgaliųjų apklausoje dalyvavo neįgalieji iš Šiaulių, Panevėžio bei Tauragės apskričių, kuriuos sudarė bedarbiai, taip pat dirbantys įvairiose profesinės veiklos srityse, taipogi šiuo metu besimokantys ir dalyvaujantys profesinės rehabilitacijos procese. Tyrimo metu su respondentais vyko atviras pokalbis ir kiekvieno jų nuomonė į pateiktą klausimą buvo fiksuojama anketoje. Iš viso buvo apklausta 16 neįgalių asmenų.

3.3. Specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais, kiekybinio tyrimo duomenų analizė

Duomenų analizei taikyta deskriptyvinė statistika, kurios pagalba apskaičiuoti dažniai (N), procentai (%) bei vidurkiai (M).

Demografinio bloko analizė

3 lentelė

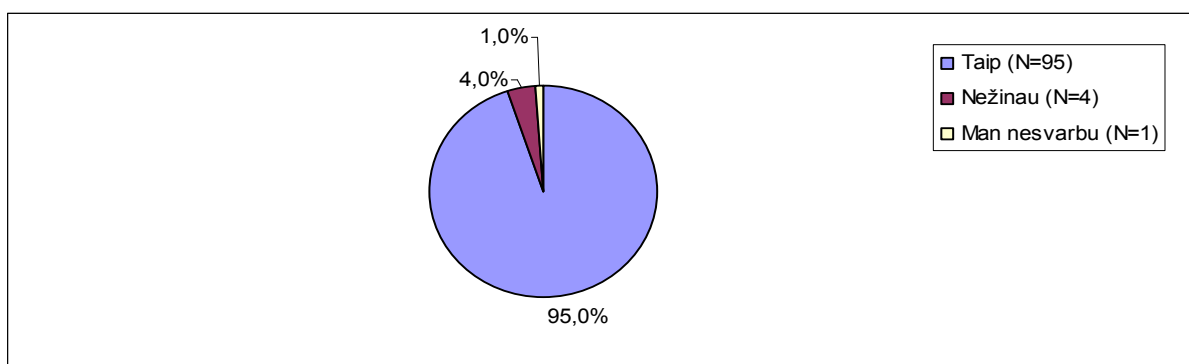
Respondentai specialistai, dirbantys su neįgaliais asmenimis (N=100)
Lytis: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 71% moterų; ▪ 29% vyrų.
Amžius: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 8% 21-30 metų; ▪ 31% 31-40 metų; ▪ 48% 41-50 metų; ▪ 13% 51 ir daugiau metų.
Gyvenamoji vieta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 99% Šiaulių apskritis (70% Šiaulių miestas; 25% Šiaulių apskrities rajono centras; 3% Šiaulių apskrities kaimas; 1% Šiaulių apskrities miestelis); ▪ 1% Kauno apskritis.
Darbovietės nuosavybės forma: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 82% valstybinė; ▪ 12% privati; ▪ 3% mišri; ▪ 3% nevyriausybinė.
Profesinės veiklos sritis: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 50% švietimas ir mokslas; ▪ 40% socialinė apsauga ir darbas; ▪ 5% viešasis administravimas; ▪ 3% sveikatos apsauga; ▪ 2% sportas, kultūra, religija.

Matome (žr. 3 lentelė), jog apklausoje iš dalyvavusių 100 specialistų yra žymiai didesnis skaičius moterų (71%) nei vyrų (29%). Pagal amžių grupes respondentai pasiskirstė į

keturias grupes. Iš jų mažiausia grupė 21-30 metų specialistai (8%), didžiausia – 41-50 metų specialistai (48%). Taip pat nemažą respondentų dalį (31%) sudaro 31-40 metų specialistai. Pažvelgus į gyvenamosios vietos skiltį, matosi, kad didžioji dauguma respondentų yra iš Šiaulių apskrities (99%). Labai maža dalis respondentų yra iš Kauno apskrities (1%). Specialistai iš valstybinių įstaigų sudaro 82% apklaustųjų, o likusi dalis (18%) respondentų yra iš privačių, mišrių ir nevyriausybinių įstaigų. Pažvelgus į profesinės veiklos sritį, matosi, kad pusė respondentų (50%) buvo apklausta iš švietimo ir mokslo srities, iš socialinės apsaugos ir darbo srities yra dešimčia procentų mažiau apklaustųjų (40%). Likusią respondentų dalį (10%) sudaro specialistai iš viešojo administravimo, sveikatos apsaugos ir sporto, kultūros bei religijos sričių.

Specialistų nuomonių apie profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą analizė

Analizuojant profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo ir poreikio kriterijus specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais, požiūriu, pirmiausiai norėtusi pažvelgti, kokios nuomonės vyrauja apie profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą (žr. 1 pav.):



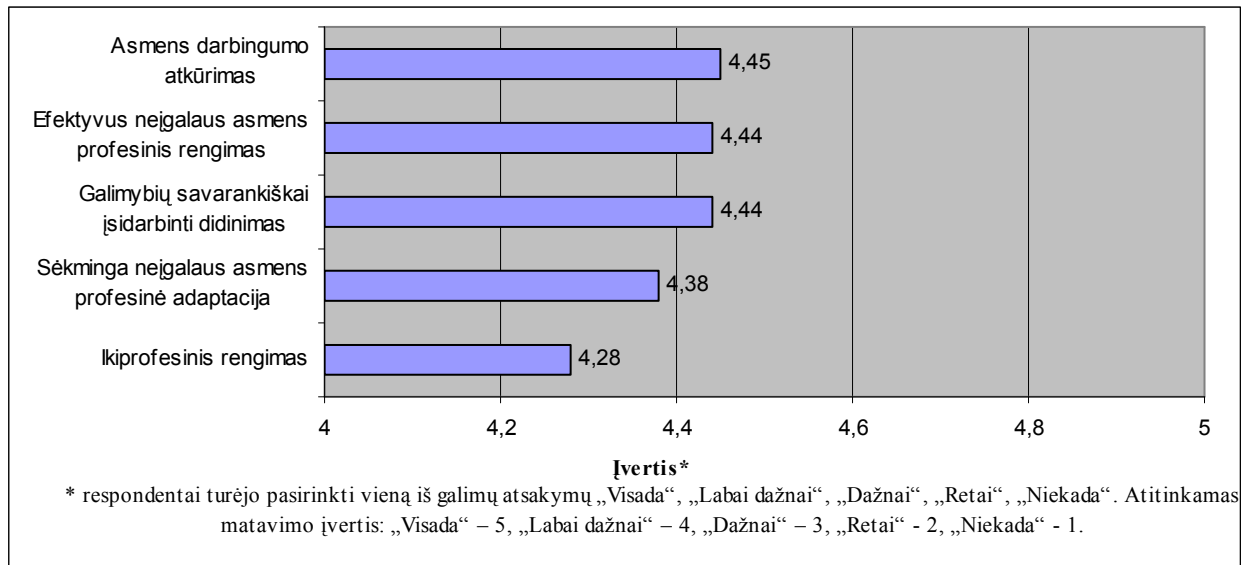
1 pav. Ar, Jūsų nuomone, neįgalųjų profesinės reabilitacijos procese reikalingi profesinės reabilitacijos specialistai?

Iš gautų rezultatų galima drąsiai teigti, jog dauguma specialistų (95%), dirbančių su neįgaliaisiais, yra linkę pripažinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą neįgalaus asmens profesinės reabilitacijos procese („*Taip*“ N=95). Likusi labai maža dalis respondentų (4%) mano, kad profesinės reabilitacijos specialistai neįgalųjų profesinės reabilitacijos procese yra nereikalingi („*Ne*“ N=4) ir tik vienas respondentas nurodė, kad jam nesvarbus šitas klausimas („*Man nesvarbu*“ N=1). Labai panašūs tyrimo rezultatai užfiksuoti ir anksčiau atliktame Baranauskienės, Gudinavičiaus (2008)⁴³ specialistų tyrime, kadangi teigiamai pasisakė 90,1% specialistų („*Taip*“ N=82).

⁴³ Baranauskienė, I., Gudinavičius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 55.

Specialistų požiūrio į profesinės rehabilitacijos specialisto pagrindinį tikslą analizė

Siekta pažvelgti į tai, kokius pagrindinius tikslus išskiria specialistai, kuriais turėtų darbe vadovautis neįgalųjų profesinės rehabilitacijos specialistai. Anketoje buvo pateikti penki pagrindiniai profesinės rehabilitacijos proceso tikslai (žr. 2 pav.):



2 pav. Jūsų nuomone, kokių pagrindinių tikslų turėtų vadovautis profesinės rehabilitacijos specialistas darbe?

Pirmiausiai buvo siekiama atskleisti, kaip pasiskirstė profesinės rehabilitacijos specialisto pagrindinio tikslo vertinimas apskaičiuotų įverčių pagrindu. Diagrama (žr. 2 pav.) atskleidė kelis interpretuotinus faktus:

- Į pirmąją vietą specialistai labiausiai iškelia *asmens darbingumo atkūrimo* tikslą ($M=4,45$);
- Specialistams mažiau svarbus pasirodė *efektyvus neįgalaus asmens profesinio rengimo* tikslas ($M=4,44$) ir *galimybių savarankiškai įsidarbinti didinimo* ($M=4,44$) tikslas, todėl jie mažiau įvertinti;
- Specialistai mažiausiai įvertino *iki profesinio rengimo* tikslą ($M=4,28$).

Tikėtina, jog toks aukštas asmens darbingumo atkūrimo tikslo vertinimas yra todėl, kad būtent šitas tikslas apima visą profesinės rehabilitacijos procesą. Taip pat aukštą vertinimą turi profesinio rengimo tikslas. Labai panašūs tyrimo rezultatai užfiksuoti ir anksčiau atliktame Baranauskienės, Ruškaus (2004) tyrime, kadangi profesinį rengimą teigiamai vertino 60% tyrimo dalyvių.

Visi profesinės rehabilitacijos specialisto pagrindiniai tikslai yra vertinami labai gerai, kadangi įverčiai svyruoja nuo 4,28 iki 4,45.

Specialistų požiūrio į profesinės reabilitacijos specialisto pagrindinius uždavinius analizė

Statistinė analizė atskleidė specialistų požiūrį (žr. 7 priedas, 3 pav.), kuris parodo, kad dažniausiai pagrindiniai profesinės reabilitacijos specialisto uždaviniai turėtų būti *stebėti ir konsultuoti klientus* ($M=4,45$), *įvertinti klientų poreikius ir interesus* ($M=4,45$) ir *įvertinti klientų darbo našumą* ($M=4,38$). Galima daryti prielaidą, kad tarp šitų labiausiai vertinamų uždavinių matosi tam tikras profesinės reabilitacijos specialisto tinkamų veiksmų eiliškumas, t.y. pirma yra stebimi ir konsultuojami klientai, paskui įvertinami jų poreikiai ir interesai, paskui seka klientų darbo našumo įvertinimas ir tada jau pradedami ugdyti pagal profesinės reabilitacijos programą.

Specialistai mano, kad mažiausiai profesinės reabilitacijos specialistas turėtų vadovautis tokiais uždaviniais, kaip *padėti institucijoms apsirūpinti pagalbine technika* ($M=3,97$) ir *valdyti lėšas, teikiant reabilitacinę pagalbą klientams* ($M=3,91$). Galima daryti prielaidą, kad profesinės reabilitacijos specialistas turėtų labiausiai užsiimti konsultaciniu ir psichologiniu darbu su neįgaliais žmonėmis, o ne techniniu ar finansiniu darbu.

Visi profesinės reabilitacijos specialisto pagrindiniai uždaviniai yra vertinami labai gerai, kadangi įverčiai svyruoja nuo 3,91 iki 4,45.

Specialistų požiūrio į profesinės reabilitacijos specialisto turimas kompetencijas analizė

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kaip specialistai vertina savo ir bendradarbių turimas kompetencijas:

- Aukščiausiai (žr. 8 priedas, 4 pav.) šituo klausimu buvo įvertinta *bendravimo ir bendradarbiavimo* kompetencija ($M=4,10$), antroje vietoje – *profesinio tobulėjimo* kompetencija ($M=4,01$);
- Mažiausiai vertinamos šios dvi kompetencijos – *organizacijos tobulinimo ir pokyčių valdymo* ($M=3,51$), *reflektavimo* ($M=3,50$).

Pastebima, jog specialistams vertingiausia yra bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencija, taip pat ir profesinio tobulėjimo kompetencija. Baranauskienė, Gudinavičius (2008)⁴⁴ interpretuodami anksčiau atlikto tyrimo rezultatus, teigia, jog tarpininkavimo procesas turėtų būti paremtas įgūdžiais, kurie padėtų sukurti ir išlaikyti intensyvų bendravimą tarp proceso dalyvių visą tarpininkavimo laiką. Jų teigimu, specialistų bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencijos akcentavimas yra pirmas žingsnis kuriant efektyvius ir veiksmingus tarpusavio santykius.

⁴⁴ Baranauskienė, I., Gudinavičius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 60.

Specialistų požiūrio į profesinės reabilitacijos specialisto atliekamas funkcijas analizė

Buvo siekiama atskleisti, kaip pasiskirstė specialistų ir bendradarbių atliekamų funkcijų vertinimas apskaičiuotų įverčių pagrindu. Diagrama atskleidė kelis interpretuotinus faktus:

- Į pirmąją vietą (žr. 9 priedas, 5 pav.) specialistai labiausiai iškelia *informacijos teikimo* funkciją ($M=4,36$);
- Specialistams mažiau svarbios pasirodė *konsultavimo* ($M=4,34$), *priėmimo* ($M=4,23$) ir *patarimų bei konsultacijų renkantis profesiją teikimo* ($M=4,23$) funkcijos;
- Specialistai mažiausiai įvertino *vaidmens modeliavimo* funkciją ($M=3,64$).

Gauti empiriniai duomenys leidžia daryti prielaidą, jog specialistai atlieka tokias funkcijas, kurios labiausiai reikalingos bendraujant su neįgalioju. Mano manymu, neįgalieji kreipdamiesi į specialistus profesinės reabilitacijos klausimais, visų pirma nori viską išsiaiškinti ir sužinoti visą informaciją apie teikiamas paslaugas ir jų galimybes įsidarbinti. Specialistai atsižvelgdami į neįgaliųjų norus ir pageidavimus, dažniausiai ir atlieka tokias funkcijas, kaip informacijos teikimo ir konsultavimo.

Labai panašūs tyrimo rezultatai užfiksuoti ir anksčiau atliktame Baranauskienės, Gudiničiaus (2008)⁴⁵ specialistų tyrime, kur buvo siekiama išsiaiškinti pagrindinius tarpininkavimo specialisto vaidmenis. Tyrimo rezultatai parodė, kad labiausiai pageidaujami vaidmenys yra patarėjo bei instruktoriaus.

Visos profesinės reabilitacijos specialisto atliekamos funkcijos yra vertinamos labai gerai, kadangi įverčiai svyruoja nuo 3,64 iki 4,36.

Specialistų požiūrio į profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą institucijose analizė

Atliekant tyrimą, vienas iš keliamų klausimų buvo, kaip specialistai vertina profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą institucijose (žr. 10 priedas, 6 pav.):

- Labiausiai vertinama institucija, kurioje reikalingas profesinės reabilitacijos specialistas, yra *neįgaliųjų mokymo centras* ($M=4,46$);
- Specialistams mažiau reikalingi profesinės reabilitacijos specialistai pasirodė tokiose įstaigose, kaip *profesinės reabilitacijos centras* ($M=4,42$), *profesinio mokymo ir rengimo centras* ($M=4,37$) bei *neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba* ($M=4,12$);

⁴⁵ Baranauskienė, I., Gudiničius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 62.

- Specialistai linkę mažiausiai vertinti šiuo klausimu tokias įstaigas, kaip *verslo įmonė* ($M=3,33$), *senelių globos namai* ($M=3,27$), *gerontologijos centras* ($M=3,26$), *poilsio namai* ($M=3,20$) ir *nepriklausoma valstybinė organizacija* ($M=3,18$).

Akivaizdžiai matosi, kad šiuo aspektu labiausiai vertinamas neįgaliųjų mokymo centras žymiai lenkia atrodytų net tokias svarbias institucijas kaip neįgaliųjų reikalų departamentas ($M=3,95$), darbo birža ($M=3,85$), darbo rinkos mokymo tarnyba ($M=3,83$).

Tyrimo rezultatai leidžia manyti, jog labiausiai vertinamos tokios įstaigos kaip neįgaliųjų mokymo centras, profesinės rehabilitacijos centras ir profesinio mokymo ir rengimo centras yra todėl, kad jos labiausiai susijusios su profesine rehabilitacija ir jos teikiamomis paslaugomis neįgaliesiems. Specialistai mano, jog tokiose institucijose ir yra labiausiai reikalingas toks asmuo, kaip profesinės rehabilitacijos specialistas, kadangi ten visada neįgaliesiems yra teikiamos visos profesinės rehabilitacijos, neįgaliųjų profesinio ugdymo paslaugos. Mano manymu, tokiose institucijose yra suteikiamos visos galimybės specialistams dirbti su neįgaliaisiais pasitelkus visas įmanomas geriausias darbo priemones ir naudojantis visomis įmanomomis naujovėmis, o neįgaliesiems tai pačios palankiausios institucijos tuo atžvilgiu, kad jie gauna profesionalią pilnavertę pagalbą iš specialistų ir šitaip lengviau integruojasi į darbo rinką.

Visose institucijose profesinės rehabilitacijos specialisto reikalingumas yra vertinamas gerai, kadangi įverčiai svyruoja nuo 3,18 iki 4,46.

3.4. Darbdavių, dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, kiekybinio tyrimo duomenų analizė

Duomenų analizei taikyta deskriptyvinė statistika: apskaičiuoti dažniai (N), procentai (%) bei vidurkiai (M).

Demografinio bloko analizė

4 lentelė

Respondentai darbdaviai (N=100)	
Lytis:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 66% moterų; ▪ 32% vyrų; ▪ 2% nenurodė savo lyties.
Amžius:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5% 21-30 metų; ▪ 31% 31-40 metų; ▪ 40% 41-50 metų; ▪ 20% 51 ir daugiau metų; ▪ 4% nenurodė savo amžiaus.

4 lentelės tęsinys

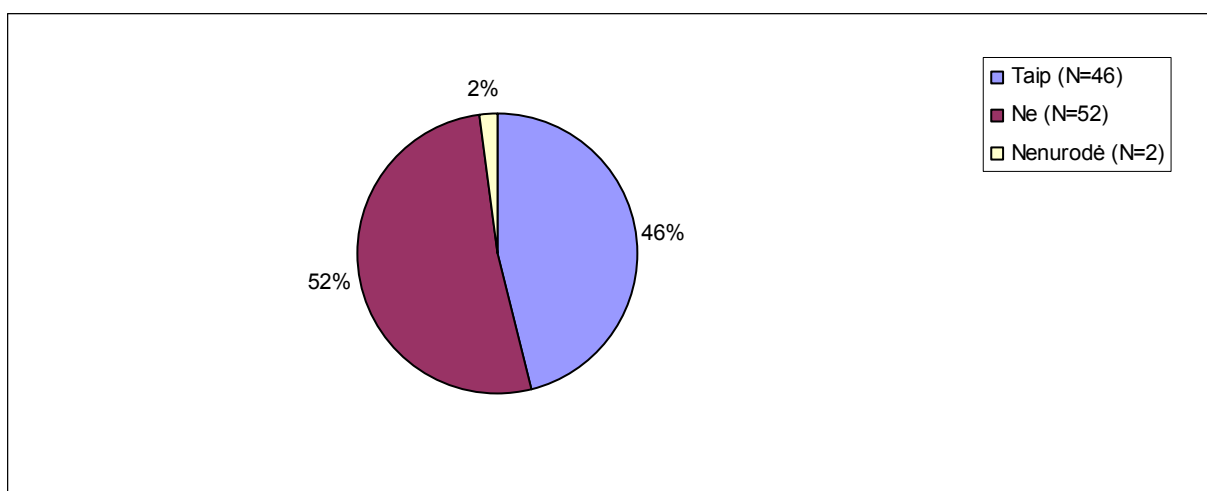
<p>Gyvenamoji vieta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 97% Šiaulių apskritis (77% Šiaulių miestas; 18% Šiaulių apskrities rajono centras; 1% Šiaulių apskrities kaimas; 1% Šiaulių apskrities miestelis); ▪ 1% Kauno apskritis; ▪ 2% Alytaus apskritis.
<p>Darbovietės nuosavybės forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 54% valstybinė; ▪ 32% privati; ▪ 6% mišri; ▪ 2% nevyriausybinė; ▪ 6% nenurodė savo darbovietės nuosavybės formos.
<p>Profesinės veiklos sritis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 30% švietimas ir mokslas; ▪ 19% socialinė apsauga ir darbas; ▪ 9% viešasis administravimas; ▪ 6% sveikatos apsauga; ▪ 3% sportas, kultūra, religija; ▪ 5% teisėsauga; ▪ 18% kita (gamyba, prekyba, paslaugos); ▪ 10% nenurodė savo profesinės veiklos srities.
<p>Jūsų išsilavinimas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3% vidurinis išsilavinimas; ▪ 19% aukštesnysis, neuniversitetinis aukštasis išsilavinimas; ▪ 62% universitetinis aukštasis išsilavinimas; ▪ 14% aukštosios studijos; ▪ 2% nenurodė savo išsilavinimo.

Demografinio bloko (žr. 4 lentelė) analizė parodė, jog tyrime iš dalyvavusių 100 darbdavių yra žymiai didesnis skaičius moterų (66%) nei vyrų (32%). Pagal amžių grupes respondentai pasiskirstė į keturias grupes. Iš jų mažiausia grupė 21-30 metų darbdaviai (5%), didžiausia – 41-50 metų darbdaviai (40%). Taip pat nemažą respondentų dalį (31%) sudaro 31-40 amžiaus darbdaviai. Pažvelgus į gyvenamosios vietos skiltį, matosi, kad didžioji dauguma respondentų yra iš Šiaulių apskrities (97%). Labai maža dalis respondentų yra iš Kauno (1%) ir Alytaus (2%) apskričių. Darbdaviai iš valstybinių įstaigų sudaro šiek tiek daugiau nei pusė (54%) apklaustųjų, o kita dalis (40%) respondentų yra iš privačių, mišrių ir nevyriausybinių įstaigų. Pažvelgus į profesinės veiklos sritį, matosi, kad didžiausia respondentų dalis (30%) apklausta iš švietimo ir mokslo srities, iš socialinės apsaugos ir darbo srities yra 19% apklaustųjų. Kita dalis respondentų (41%) yra iš tokių profesinės veiklos sričių: viešasis administravimas (9%); sveikatos apsauga (6%); sportas, kultūra, religija (3%); teisėsauga (5%); gamyba, prekyba bei paslaugos (18%). Galima paminėti, kad net 10% respondentų nenurodė savo profesinės veiklos srities,

manytume dėl didelio neatsakingumo pildant anketą. Pažvelgus į darbdavių išsilavinimo skiltį, būtų galima pasidžiaugti, kad dauguma jų yra su aukštauju išsilavinimu, net 62% respondentų. 14% respondentų baigę magistrantūros studijas, kas taip pat labai džiugina. 19% darbdavių baigę kolegijas ir tik labai maža dalis respondentų (3%) yra baigę tik vidurines mokyklas.

Darbdavių nuomonių apie dirbančius neįgaliuosius jų įstaigose analizė

Analizuojant profesinės rehabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo ir poreikio kriterijus darbdavių, dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, požiūriu, pirmiausiai norėtusi apžvelgti, kokia neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje (žr. 7 pav.):

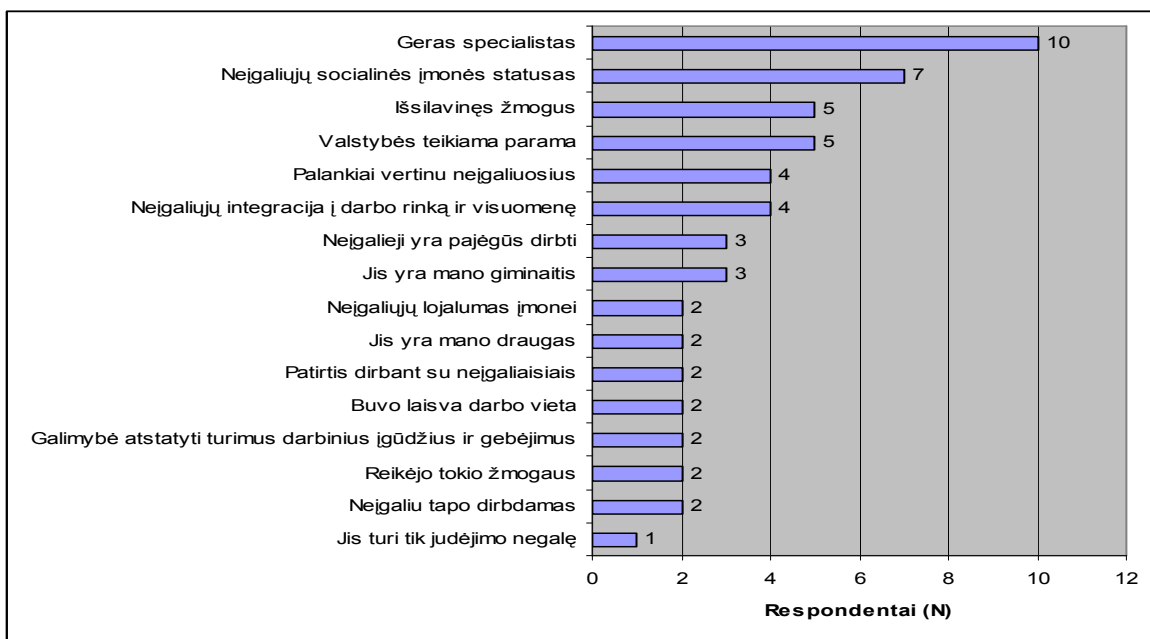


7 pav. Ar Jūsų organizacijoje dirba neįgalūs asmenys?

Iš gautų rezultatų (žr. 7 pav.) galima drąsiai teigti, jog darbdaviai, dirbantys įvairiose profesinės veiklos srityse, yra teigiamai vertinantys neįgaliųjų galimybes dirbti, kadangi beveik pusė jų (46%) nurodė, kad pas juos įstaigoje dirba neįgalūs asmuo („*Taip*“ N=46). Galima daryti prielaidą, kad darbdaviai yra patenkinti neįgaliųjų darbo kokybe ir jais džiaugiasi. Likusi kita pusės respondentų dalis (52%) nurodė, kad pas juos įstaigoje nedirba jokie neįgalūs asmenys („*Ne*“ N=52). 2% darbdavių nenurodė, ar pas juos dirba, ar nedirba neįgalūs asmenys.

Kaip rodo atlikti tyrimai, dirba tik 50% nežymią negalią bei profesinį pasirengimą turinčių asmenų (Baranauskienė, Ruškus, 2004). Mano tyrimo rezultatai labai artimi minėtiems rezultatams, todėl galima daryti prielaidą, jog neįgaliųjų įsidarbinimo situacija yra liūdna ir negerėja.

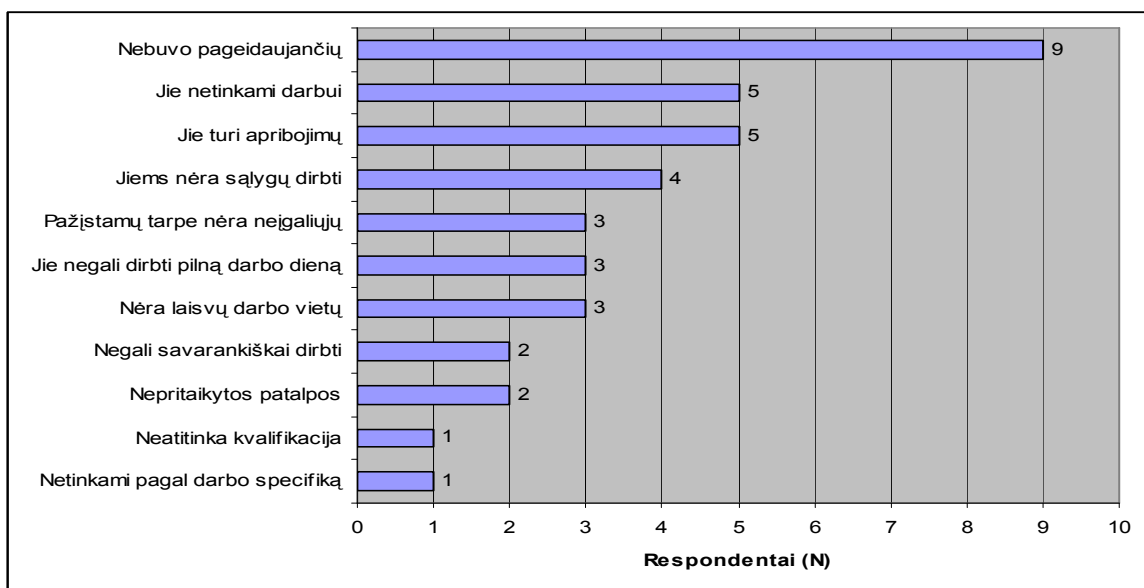
Respondentai galėjo nurodyti aplinkybes ir motyvus, kas juos paskatino priimti neįgalųjį. Aplinkybės ir motyvai, paskatinę įdarbinti neįgalųjį, pateikiami žemiau esančiame grafike (žr. 8 pav.):



8 pav. Aplinkybės ir motyvai, paskatinę priimti neįgalųjį

Respondentai nurodė, kad dažniausiai priėmė neįgalųjį manydami, jog jis geras specialistas. Tai rodo teigiamą darbdavių poziciją neįgaliųjų įdarbinimo atžvilgiu. Socialinių įmonių darbdavius priimti neįgaliuosius paskatino neįgaliųjų socialinės įmonės statusas. Tai pat dalis darbdavių priimdami neįgalųjį atsižvelgė į jo tinkamą išsilavinimą ir profesinę kvalifikaciją. Maždaug tik pusė darbdavių pagrindė savo atsakymus argumentais. Kiti darbdaviai, kurie atskleidė savo nuomonę, nenurodė jokių aplinkybių ar motyvų.

Respondentai galėjo nurodyti priežastis, kodėl pas juos nedirba neįgalus asmuo. Neįgaliųjų nedarbo priežastys patekiamos žemiau esančiame grafike (žr. 9 pav.):

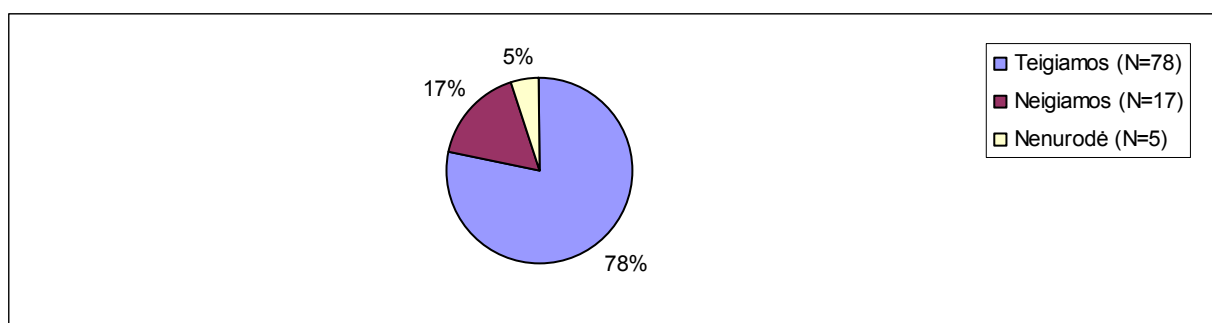


9 pav. Neįgaliųjų nedarbo priežastys

Darbdaviai nurodydami, kodėl pas juos nedirba neįgalus asmuo, pagrindinėmis priežastimis laiko tai, kad nebuvo pageidaujančių, netinkami darbai, turi apribojimų ir kt. Remiantis šitomis darbdavių nurodytomis priežastimis, galima daryti prielaidą, kad neįgalieji yra pasyvūs darbo rinkos dalyviai ir jiems reikėtų patiems aktyviau ieškotis darbo. Manytume, kad neįgaliesiems trūksta pasitikėjimo savimi ir iniciatyvos norint kuo lengviau integruotis į darbo rinką.

Integruojantis į darbo rinką labai svarbus indikatorius – teigiamos nuostatos: neįgalaus asmens aktyvumas; ryžtingumas ieškant darbo; pasitikėjimas savimi; teigiamos darbdavių nuostatos neįgaliųjų atžvilgiu (Kaffemanienė, Vinikaitytė, 2007)⁴⁶.

Darbdavių nuostatų į neįgalaus asmens galimybes dirbti jų organizacijose analizė

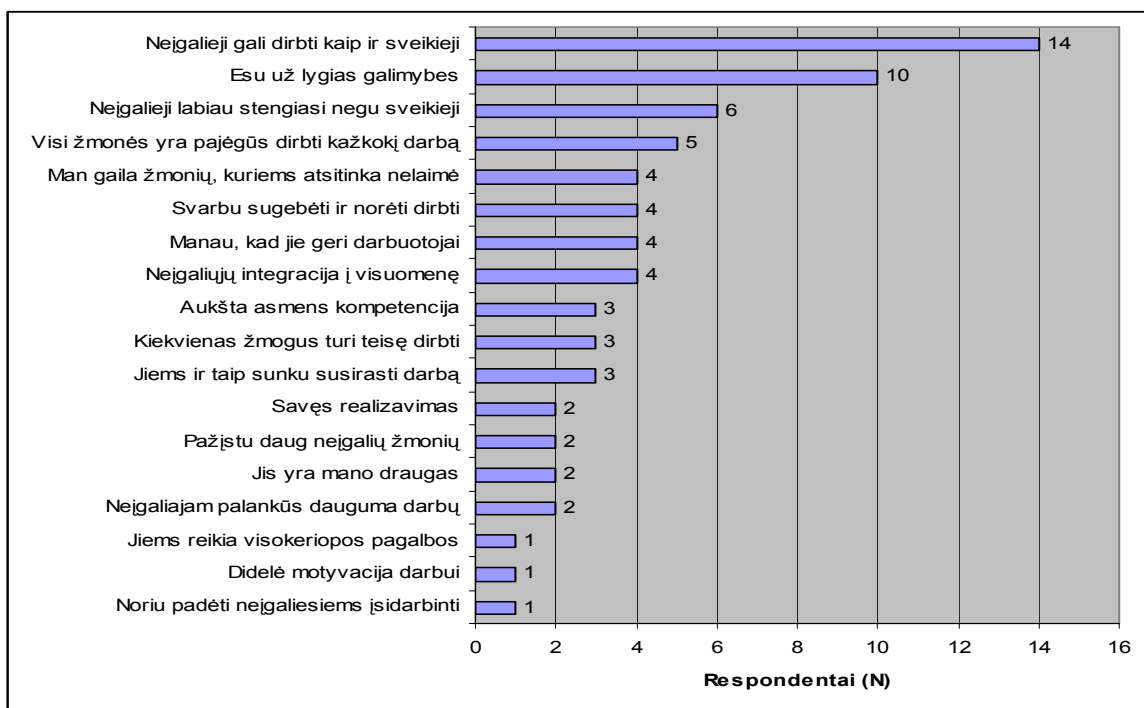


10 pav. Kokios Jūsų nuostatos į neįgalaus asmens galimybes dirbti Jūsų organizacijoje?

Tyrimo analizė atskleidė darbdavių požiūrį (žr. 10 pav.), kuris parodo, kad daugumos darbdavių (78%) nuostatos į neįgalaus asmens galimybes dirbti jų organizacijoje yra teigiamos („Teigiamos“ N=78). Tai leidžia daryti prielaidą, jog darbdaviai palankiai vertina neįgaliuosius ir nėra linkę jų menkinti ar nuvertinti. Likusi kita respondentų dalis (17%) nurodė, kad jie neigiamai vertina neįgaliųjų asmenų galimybes dirbti („Neigiamos“ N=17). 5% darbdavių nenurodė, ką jie mano apie neįgaliųjų galimybes dirbti.

Respondentai galėjo nurodyti teiginius, kodėl jie teigiamai vertina neįgaliųjų galimybes dirbti. Respondentų teiginiai pateikiami žemiau esančiame grafike (žr. 11 pav.):

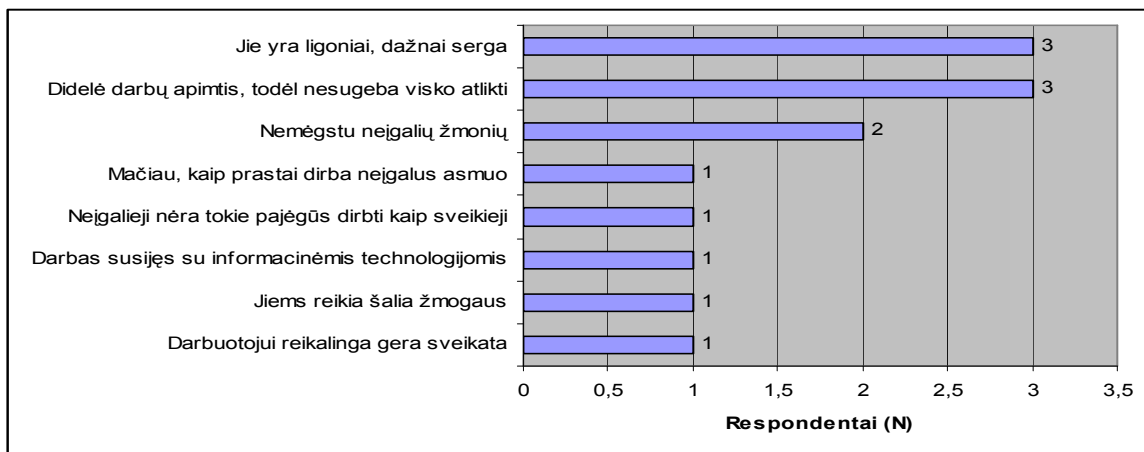
⁴⁶ Kaffemanienė, I., Vinikaitytė, J. (2007). *Judėjimo negalę turinčių asmenų profesinė motyvacija ir subjektyviai suvokiami (ne)sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai*. Specialusis ugdymas, 2007, 2 (17), 145-156. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 150.



11 pav. Teigiamas darbdavių požiūris į neigaliojo galimybes dirbti

Respondentai nurodė, kad teigiamai daugiausiai vertina neigaliųjų galimybes dirbti, manydami, jog neigalieji nėra prastesni už sveikuosius ir gali dirbti lygiai taip pat kaip ir sveikieji. Tai rodo teigiamą darbdavių požiūrį į neigaliuosius ir pasitikėjimą jų galimybėmis. Taip pat dauguma darbdavių yra už lygias galimybes darbo rinkoje. Tai pat dalis darbdavių mano, kad neigalieji labiau stengiasi negu sveikieji, todėl teigiamai juos vertina. Ne visi darbdaviai pagrindė savo nuomonę.

Respondentai galėjo nurodyti priežastis, kodėl pas juos susiformavus neigiama nuomonė apie neigaliuosius įdarbinimo atžvilgiu. Neigiamų nuostatų priežastys pateikiamos žemiau esančiame grafike (žr. 12 pav.):



12 pav. Neigiamas darbdavių požiūris į neigaliojo galimybes dirbti

Darbdaviai nurodydami, kodėl pas juos susiformavusios neigiamos nuostatos į neįgaliųjų galimybes dirbti, pagrindinėmis priežastimis laiko tai, kad jie yra ligoniai ir dažnai serga, per didelė darbų apimtis, todėl nesugeba visko atlikti ir kt. Remiantis šitomis darbdavių pateiktomis priežastimis, manytume, kad neįgalieji dažniau turi sveikatos sutrikimų nei sveikieji, todėl jie taip prastai vertinami darbdavių atžvilgiu. Tik maža dalis respondentų atsakė į klausimą, pagrindė jį savo argumentais, todėl nuomonė vertintina kaip neturinti tiesioginės reikšmės tyrimo efektyvumui.

Tyrimais įrodyta (Ruškus ir kt., 2006; Baranauskienė, Ruškus, 2004 ir kt.; cit. iš Kaffemanienė, Vinikaitytė)⁴⁷, jog dėl darbdavių neigiamų nuostatų neįgalieji patiria sunkumų į(si)darbindami.

Darbdavių nuostatų į neįgalaus asmens galimybes dirbti pagal dirbančių neįgaliųjų skaičių jų organizacijose analizė

5 lentelė

		Kokios Jūsų nuostatos į neįgalaus asmens galimybes dirbti Jūsų organizacijoje?		Iš viso:
		<i>Teigiamos</i>	<i>Neigiamos</i>	
Ar Jūsų organizacijoje dirba neįgalūs asmenys?	<i>Taip</i>	<i>45</i>		<i>45</i>
	<i>Ne</i>	<i>32</i>	<i>17</i>	<i>49</i>
<i>Iš viso:</i>		<i>77</i>	<i>17</i>	<i>94</i>

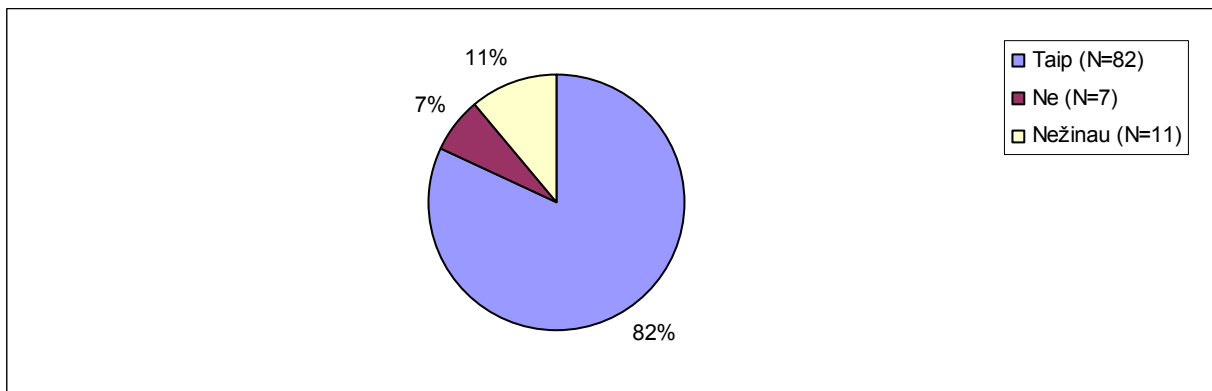
Tyrimo analizė atskleidė darbdavių požiūrį (žr. 5 lentelė), kuris parodo, kad tu darbdavių, pas kuriuos dirba neįgalieji, nuostatos į neįgalaus asmens galimybes dirbti jų organizacijoje yra vienareikšmiškai teigiamos („*Teigiamos*“ N=45). Tačiau pas tuos darbdavius, kurie nesamdo neįgalių darbuotojų, yra susiformavusios ir teigiamos („*Teigiamos*“ N=32), ir neigiamos nuostatos („*Neigiamos*“ N=17). Tai leidžia daryti prielaidą, jog darbdaviai, kurie nesamdo neįgalių žmonių, ir ateityje jų nesamdys dėl susiformavusio neigiamo požiūrio į neįgalaus asmens galimybes dirbti.

Pabrėžiama, kad neįgalaus asmens vertė kinta darbdaviui įdarbinus neįgalų asmenį. Atlikti tyrimai rodo, kad „įsipareigoję darbdaviai“, t.y. darbdaviai, priėmę į darbą neįgalų asmenį,

⁴⁷ Kaffemanienė, I., Vinikaitytė, J. (2007). *Judėjimo negalę turinčių asmenų profesinė motyvacija ir subjektyviai suvokiami (ne)sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai*. Specialusis ugdymas, 2007, 2 (17), 145-156. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 150.

daugeliu aspektų mano, kad neįgalus asmuo yra vertingesnis, kitaip nei neturintys savo įmonėje neįgalių darbuotojų (Stiker, H. J., cit. iš Baranauskienė, Juodraitis)⁴⁸.

Darbdavių nuomonių apie profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą analizė



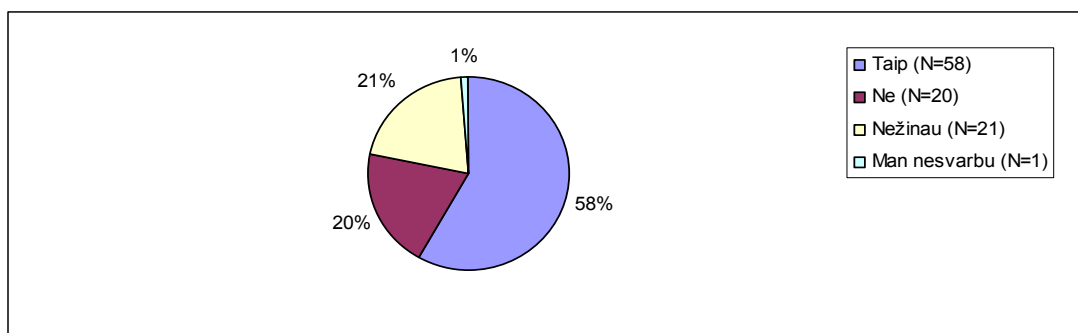
13 pav. Ar, Jūsų nuomone, neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese reikalingi profesinės reabilitacijos specialistai?

Iš gautų rezultatų (žr. 13 pav.) galima drąsiai teigti, jog didžioji dalis darbdavių (82%), dirbančių įvairiose profesinės veiklos srityse, yra linkę pripažinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą neįgalaus asmens profesinės reabilitacijos procese („*Taip*“ N=82). Galima drąsiai teigti, kad profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumas neįgaliesiems profesinės reabilitacijos metu yra labai palankiai vertinamas. Galima daryti prielaidą, jog darbdaviai yra manantys, kad atsiradus tokiam specialistui neįgaliajam būtų žymiai lengviau integruotis į darbo rinką. Likusi labai maža dalis respondentų (7%) mano, kad profesinės reabilitacijos specialistai neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese yra nereikalingi („*Ne*“ N=7). 11% darbdavių nurodė nežinantys, ar toks specialistas būtų reikalingas neįgaliesiems profesinės reabilitacijos metu.

Labai panašūs tyrimo rezultatai užfiksuoti analizuojant ir specialistų anketinius duomenis („*Taip*“ N=95). Tačiau mažesnis specialistų procentas pasisakė neigiamai, nežinojo arba teigė, kad jiems nesvarbu.

⁴⁸ Baranauskienė, I., Juodraitis, A. (2008). *Neįgaliųjų profesinė reabilitacija: sėkmės prielaidos*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 204.

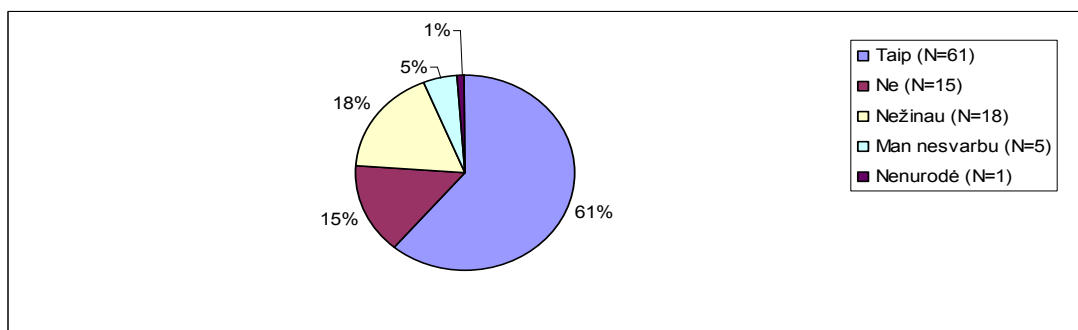
Darbdavių požiūrio į profesinės reabilitacijos specialisto pagalbos teikimą jų įstaigoje analizė



14 pav. Ar Jūs norėtumėte, kad Jūsų organizacijoje neįgaliojo įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos metu visapusišką pagalbą teiktų profesinės reabilitacijos specialistas?

Tyrimo analizė atskleidė darbdavių požiūrį (žr. 14 pav.), kuris parodo, kad dauguma darbdavių (58%) nėra priešiški tam, kad jų organizacijoje neįgaliesiems pagalbą teiktų profesinės reabilitacijos specialistas („*Taip*“ N=58). Tai leidžia daryti prielaidą, jog darbdaviai palankiai vertina specialistus, galinčius padėti neįgaliesiems lengviau įsidarbinti ir prisitaikyti darbo vietoje. Manytume, jog darbdaviai galvoja, kad atsiradus profesinės reabilitacijos specialistui, sumažėtų tiek jiems priimant neįgalųjį, tiek ir neįgaliesiems įsidarbinant iškylančių problemų ar rūpesčių. Kita respondentų dalis (20%) nurodė, kad jie nenorėtų matyti savo įstaigoje profesinės reabilitacijos specialisto („*Ne*“ N=20). 21% darbdavių nežino, ar jiems būtų reikalingas toks specialistas ir tik 1% darbdavių išvis nenurodė, ką jie mano apie profesinės reabilitacijos specialisto pagalbą savo organizacijoje.

Darbdavių požiūrio į profesinės reabilitacijos specialisto individualų darbą su darbdaviu analizė



15 pav. Jūsų manymu, ar profesinės reabilitacijos specialistas neįgaliojo įsidarbinimo metu turėtų užsiimti individualiu darbu su darbdaviu?

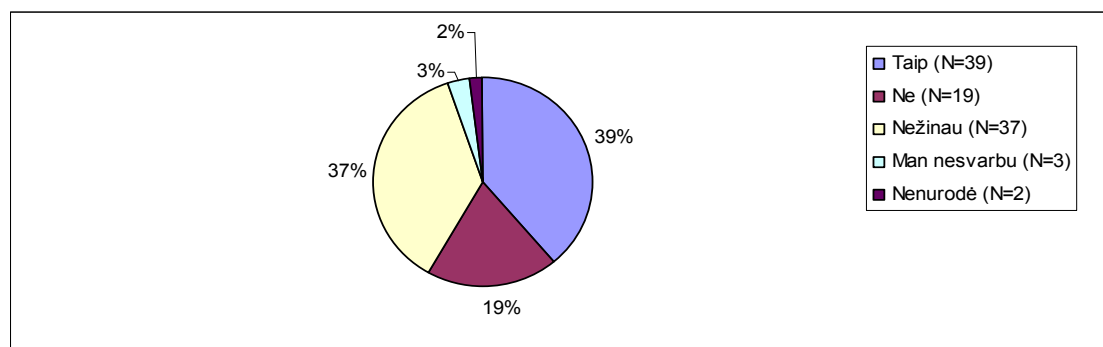
Siekta išsiaiškinti, kaip darbdaviai linkę vertinti profesinės reabilitacijos specialisto pagalbą, kurios metu jiems būtų paaiškinti negalės ypatumai, neįgalaus asmens galimybės, gerosios savybės, siekiant „pademonstruoti“ neįgalaus asmens vertę. Pagal pateiktą diagramą matome (žr. 15

pav.), kad didžioji dalis darbdavių (61%) mano, jog toks individualus profesinės reabilitacijos specialisto ir darbdavio darbas būtų naudingas ir vertina palankiai („*Taip*“ N=61). Galima daryti prielaidą, kad nepakankamas darbdavių informavimas yra viena iš priežasčių, kuri nulemia prastą neįgaliųjų integraciją į darbo rinką.

Baranauskienė, Ruškus (2004) taip pat teigia, kad viena iš nesėkmių „atviroje“ darbo rinkoje priežasčių yra nepakankamas darbdavių informavimas: „Darbdaviai nenučiuokia apie jų gebėjimus ir apskritai netiki, kad jie sugebėtų atlikti darbą kokybiškai“ (Bleidick, 2003, cit. iš Baranauskienė, Ruškus)⁴⁹. Taigi galima daryti prielaidą, kad padidėjus darbdavių informavimui apie neįgaliuosius, pagerėtų neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje.

15% respondentų nurodė, kad nenorėtų nieko sužinoti apie neįgaliuosius. 18% buvo nežinantys, ar būtų naudingas toks individualus darbas su profesinės reabilitacijos specialistu. Vos 5% darbdavių atsakė, kad jiems nesvarbūs tokie dalykai. Tik 1% apklaustųjų išvis neatsakė į klausimą.

Darbdavių nuomonių apie neįgaliojo didesnes galimybes įsidarbinti su profesinės reabilitacijos specialisto pagalba analizė



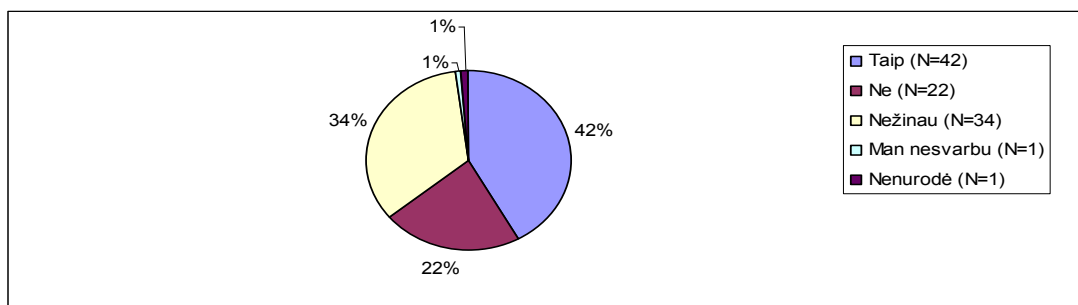
16 pav. Kaip Jūs manote, jeigu Jūsų organizacijoje dirbtų profesinės reabilitacijos specialistas, ar neįgaliajam atsirastų didesnės galimybės įsidarbinti Jūsų organizacijoje?

Tyrimo analizė atskleidė darbdavių požiūrį (žr. 16 pav.), kuris parodo, kad darbdavių nuomonės šiuo klausimu labai išsiskiria. 39% darbdavių mano, kad neįgaliesiems padidėtų galimybės įsidarbinti („*Taip*“ N=39), tačiau panaši darbdavių dalis (37%) nurodė nežinantys, ar profesinės reabilitacijos specialistas padidintų jų nuolankumą ir neįgaliajam būtų lengviau įsidarbinti („*Nežinau*“ N=37). Tai leidžia daryti prielaidą, jog darbdaviai nėra apsisprendę šiuo klausimu ir nėra linkę labai palankiai manyti, kad jų įstaigoje esantis specialistas pakeltų jų norą įdarbinti neįgalų asmenį. Penktadalis (19%) respondentų nurodė manantys, jog padedant profesinės

⁴⁹ Baranauskienė, I., Ruškus, J. (2004). *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 86.

reabilitacijos specialistui vis tiek nebūtų labiau nusiteikę įdarbinti neįgalųjį („*Ne*“ N=19). 3% darbdavių nurodė, kad jiems šitas klausimas išvis nerūpi ir yra nesvarbus. Tik 2% darbdavių išvis nenurodė, kaip pas juos pasikeistų neįgaliųjų įdarbinimo situacija, jei dirbtų profesinės reabilitacijos specialistas.

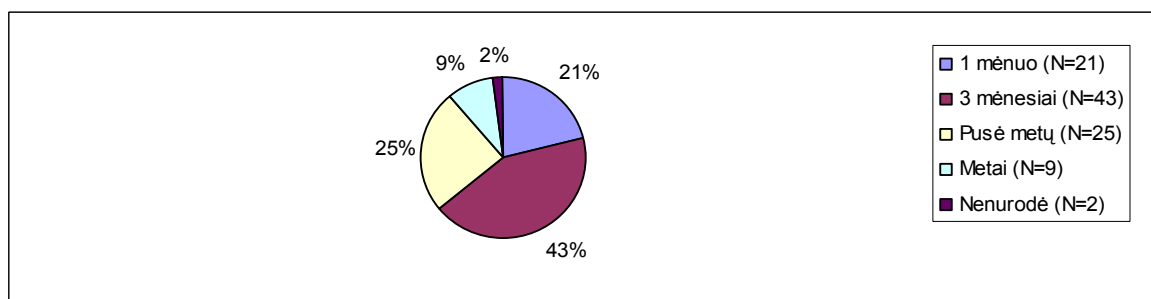
Darbdavių nuomonių apie darbdavio geresnius santykius su neįgalioju padedant profesinės reabilitacijos specialistui analizė



17 pav. Jūsų manymu, ar padedant profesinės reabilitacijos specialistui pagerėtų Jūsų santykiai su neįgalioju?

Tyrimo analizė atskleidė darbdavių požiūrį (žr. 17 pav.), kuris parodo, kad darbdavių nuomonės šiuo klausimu taip pat labai išsiskiria. 42% darbdavių mano, kad santykiai pagerėtų („*Taip*“ N=42), tačiau gana didelė apklaustųjų dalis (34%) nurodė nežinantys, ar santykiai pasikeistų į gerąją pusę („*Nežinau*“ N=34). Galima daryti prielaidą, jog darbdaviai taip pat nėra apsisprendę šiuo klausimu ir nėra linkę labai palankiai vertinti profesinės reabilitacijos specialisto pagalbą santykių su neįgalioju gerinimo atžvilgiu. Penktadalis (22%) respondentų nurodė manantys, jog padedant profesinės reabilitacijos specialistui santykiai tarp darbdavio ir neįgaliojo nepagerėtų („*Ne*“ N=22). 1% darbdavių nurodė, kad jiems šitas klausimas išvis nerūpi ir yra nesvarbus, taip pat 1% darbdavių išvis nenurodė, kaip pasikeistų jų santykiai su neįgalioju, jei pagalbą teiktų profesinės reabilitacijos specialistas.

Darbdavių nuomonių apie profesinės reabilitacijos specialisto pagalbos trukmę analizė



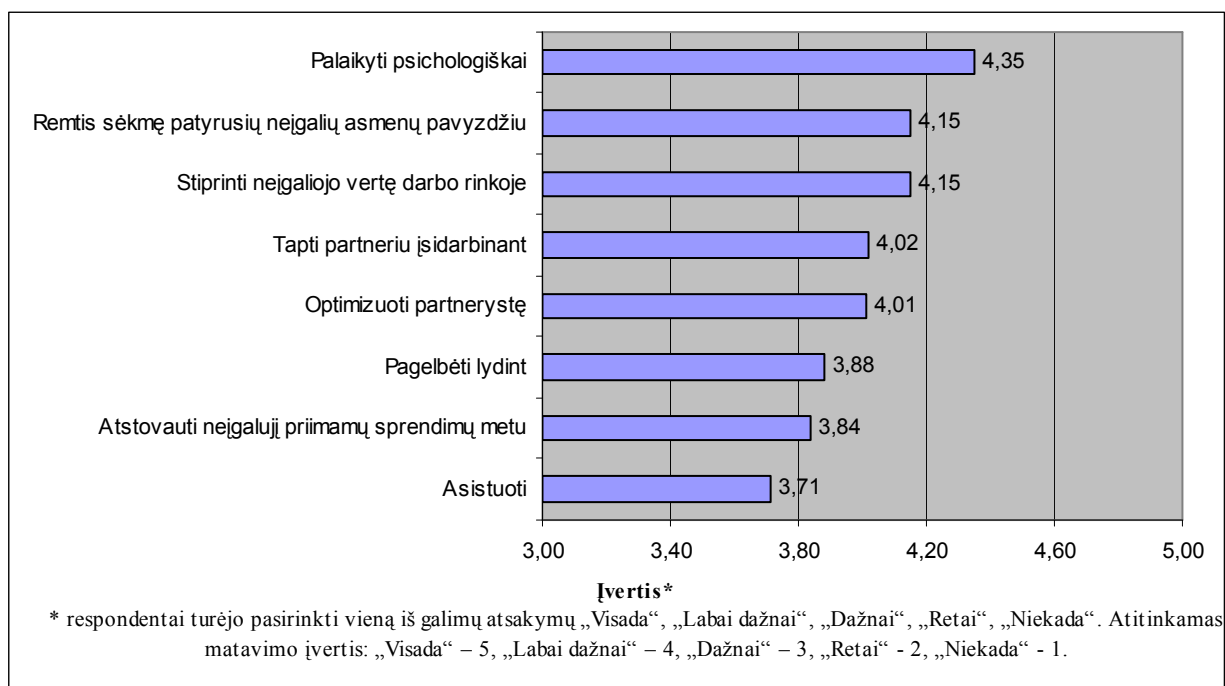
18 pav. Kaip Jūs manote, kiek galėtų trukti profesinės reabilitacijos specialisto pagalba neįgaliajam profesinės adaptacijos metu Jūsų organizacijoje?

Pagal pateiktą diagramą (žr. 18 pav.) matome, kad dauguma darbdavių (43%) mano, jog profesinės rehabilitacijos specialisto pagalba neįgaliajam profesinės adaptacijos metu galėtų trukti tris mėnesius („3 mėnesiai“ N=43). 25% respondentų mano, kad pagalba galėtų trukti pusę metų („Pusė metų“ N=25), o penktadalis apklaustųjų (21%) nurodė, kad specialistas neįgaliajam pagalbą galėtų teikti tik 1 mėnesį („1 mėnuo“ N=21). Analizuojant darbdavių nuomonę šituo klausimu, manytume, kad nuomonės labai išsiskiria.

Apibendrinant didžiausią balsų skaičių sudarančią respondentų grupių nuomonę, galima daryti prielaidą, kad dauguma darbdavių norėtų, jog pagalba truktų nelabai ilgai, t.y. maždaug nuo 1 mėnesio iki pusės metų. Manytume, kad dauguma darbdavių orientuojasi į bandomąjį laikotarpį, kuris paprastai trunka 3 mėnesius ir jeigu darbuotojas nepateisina darbdavio lūkesčių, tada jis būna atleidžiamas. 9% respondentų nurodė, kad pagalba galėtų trukti net vienerius metus laiko. Tik 2% išvis nepareiškė savo nuomonės šituo klausimu.

Darbdavių požiūrio į profesinės rehabilitacijos specialisto pagrindinius uždavinius analizė

Siekta pažvelgti į tai, kokius pagrindinius uždavinius išskiria darbdaviai, kuriais turėtų vadovautis neįgaliajam profesinės rehabilitacijos specialistas padėdamas neįgaliajam prisitaikyti darbe. Anketoje buvo pateikti aštuoni pagrindiniai uždaviniai, kuriais profesinės rehabilitacijos specialistas vadovaujasi padėdamas neįgaliajam įsidarbinti ir/ar profesinės adaptacijos metu (žr. 19 pav.):



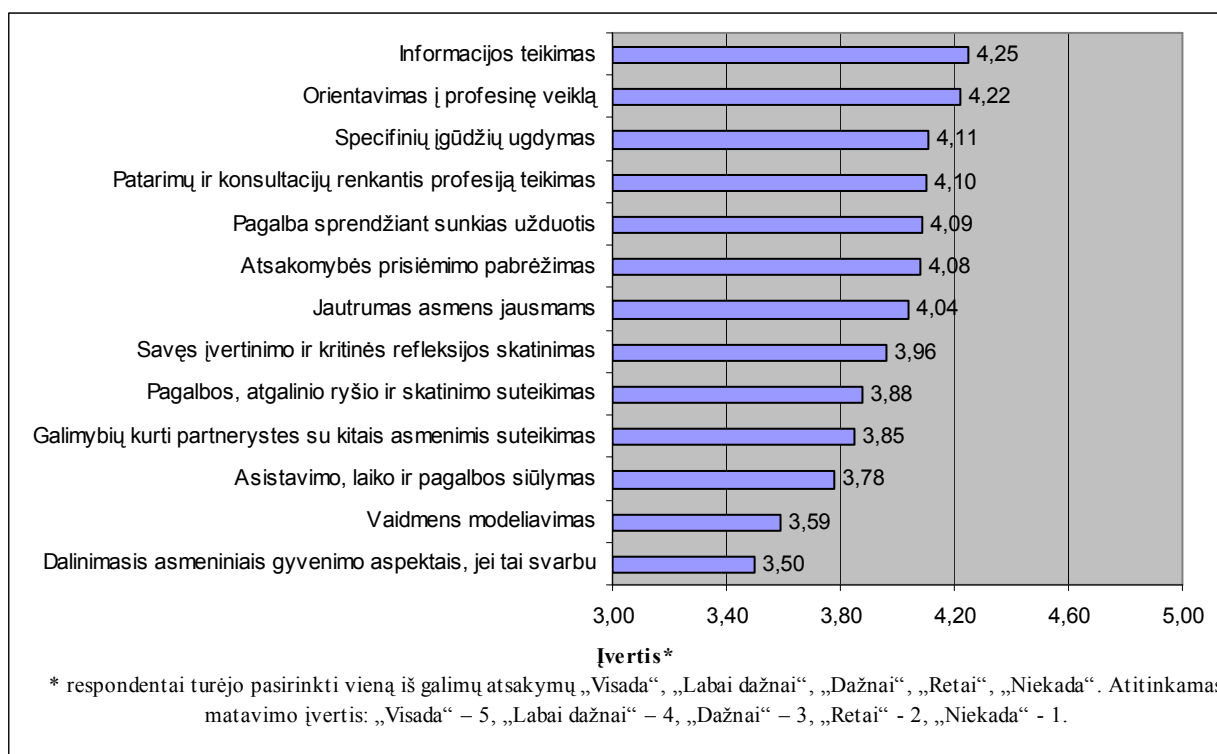
19 pav. Jūsų nuomone, kokiais pagrindiniais uždaviniais turėtų vadovautis profesinės rehabilitacijos specialistas padėdamas neįgaliajam įsidarbinti ir/ar profesinės adaptacijos metu?

Statistinė analizė atskleidė darbdavių požiūrį, kuris parodo, kad dažniausiai profesinės reabilitacijos specialistas turėtų *palaikyti psichologiškai neigaliuosius* ($M=4,35$), taip pat *stiprinti neigaliojo vertę darbo rinkoje* ($M=4,15$) ir *remtis sėkmę patyrusių neigalių asmenų pavyzdžiu* ($M=4,15$). Galima daryti prielaidą, jog darbdaviai labiausiai linkę akcentuoti profesinės reabilitacijos specialisto uždavinius iš psichologinės neigaliųjų palaikymo pusės. Manytume, kad visi trys minėti uždaviniai, užimantys aukščiausias pozicijas reitinge, tiesiogiai susiję su profesinės reabilitacijos specialisto ir neigaliųjų bendravimu ir bendradarbiavimu.

Darbdaviai mano, kad mažiausiai profesinės reabilitacijos specialistas turėtų *atstovauti neigalų priimamų sprendimų metu* ($M=3,84$) ir *asistuoti* ($M=3,71$). Galima daryti prielaidą, kad darbdaviai taip pat išvelgia neigaliųjų norą būti savarankiškais priimamų sprendimų metu, kadangi neigalusis padedant specialistui tokiais atvejais gali pasijusti menkavertis ir nesugebantis priimti sprendimo svarbiausiu momentu, t.y. įsidarbinant.

Visi profesinės reabilitacijos specialisto pagrindiniai uždaviniai yra vertinami labai gerai, kadangi įvertiniai svyruoja nuo 3,71 iki 4,35.

Darbdavių požiūrio į profesinės reabilitacijos specialisto atliekamas funkcijas analizė



20 pav. Kaip manote, kokias funkcijas turėtų atlikti Jūsų organizacijoje profesinės reabilitacijos specialistas padėdamas neigaliajam įsidarbinti ir/ar profesinės adaptacijos metu?

Buvo siekiama atskleisti, kaip pasiskirstė darbdavių nuomonės apie atliekamas funkcijas apskaičiuotų įverčių pagrindu. Diagrama (žr. 20 pav.) atskleidė kelis interpretuotinus faktus:

- Į pirmąją vietą darbdaviai labiausiai iškelia *informacijos teikimo* funkciją ($M=4,25$);
- Darbdaviams mažiau svarbios pasirodė *orientavimo į profesinę veiklą* ($M=4,22$), *specifinių įgūdžių ugdymo* ($M=4,11$), *patarimų ir konsultacijų renkantis profesiją teikimo* ($M=4,10$) funkcijos;
- Darbdaviai mažiausiai įvertino *vaidmens modeliavimo* ($M=3,59$) bei *dalinimosi asmeniniais gyvenimo aspektais, jei tai svarbu, funkcijas* ($M=3,50$).

Gauti empiriniai duomenys leidžia daryti prielaidą, jog darbdaviai pažymi tokias funkcijas, kurios labiausiai reikalingos bendraujant su neįgalioju. Mano manymu, neįgalieji kreipdamiesi į darbdavius įsidarbinimo klausimais, visų pirma nori viską išsiaiškinti ir sužinoti visą informaciją apie jų galimybes įsidarbinti. Profesinės reabilitacijos specialistai kaip tik šiuo atveju ir atliktų tokias funkcijas, kaip informacijos ir patarimų renkantis profesiją teikimas. Ką iki šiol atlieka darbdaviai su kiekvienu norinčiu įsidarbinti, tą atliktų profesinės reabilitacijos specialistas su neįgalioju, dirbantis toje įstaigoje. Pagal mažiausiai įvertintas funkcijas, galima teigti, jog darbdaviai ne taip stipriai linkę pažymėti tą funkciją, kurios pagalba neįgalieji iš specialistų galėtų pasimokyti pavyzdžių, kaip elgtis darbo aplinkoje. Taip pat darbdaviai mano, kad profesinės reabilitacijos specialistui ir neįgaliajam dalintis savo asmeniniais gyvenimo aspektais nelabai būtina.

Labai panašūs tyrimo rezultatai užfiksuoti analizuojant ir specialistų anketinius duomenis. Specialistai, taip pat kaip ir darbdaviai, kaip svarbiausią profesinės reabilitacijos specialisto funkciją pirmoje vietoje nurodo informacijos teikimą ($M=4,36$).

3.5. Neįgalių asmenų kokybinio tyrimo duomenų analizė

Siekiant išsiaiškinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą neįgaliajam prieš ir po įsidarbinimo, pageidaujamas asmenines bei bendravimo savybes, pagalbos neįgaliajam ypatumus, tyrimo metu buvo taip pat apklausti ir neįgalieji.

Demografinio bloko analizė

6 lentelė

Respondentai neįgalieji (N=16)
Lytis: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 7 moterys; ▪ 9 vyrai.
Amžius: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 7 (21-30 metų); ▪ 3 (31-40 metų); ▪ 3 (41-50 metų); ▪ 3 (51 ir daugiau metų).
Gyvenamoji vieta: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 13 - Šiaulių apskritis (10 - Šiaulių miestas; 2 - Šiaulių apskrities rajono centras; 1 - Šiaulių apskrities miestelis); ▪ 1 - Panevėžio apskritis; ▪ 2 - Tauragės apskritis.
Darbovietės nuosavybės forma: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 - valstybinė; ▪ 1 - privati; ▪ 1 - mišri; ▪ 11 - bedarbiai.
Profesinės veiklos sritis: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 - socialinė apsauga ir darbas; ▪ 1 - viešasis administravimas; ▪ 1 - sveikatos apsauga; ▪ 1 - kita (prekyba, paslaugos); ▪ 11 - bedarbiai.
Jūsų išsilavinimas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 13 - vidurinis išsilavinimas; ▪ 3 - aukštesnysis, neuniversitetinis aukštasis išsilavinimas.

Matome (žr. 6 lentelė), jog apklausoje iš dalyvavusių 16 neįgaliųjų yra didesnis skaičius vyrų (N=9) nei moterų (N=7). Pagal amžių grupes respondentai pasiskirstė į keturias grupes. Iš jų didžiausia – 21-30 metų neįgalieji (N=7). Likusią respondentų dalį (N=9) sudaro vyresni nei 31 metų amžiaus neįgalieji. Pažvelgus į gyvenamosios vietos skiltį, matosi, kad didžioji dauguma respondentų yra iš Šiaulių apskrities (N=13). Labai maža dalis respondentų yra iš Tauragės (N=2) ir Panevėžio apskričių (N=1). Neįgalieji iš valstybinių įstaigų sudaro penktadalį (N=3) apklaustųjų, 2 respondentai yra iš privačių ir mišrių įstaigų. Pažvelgus į profesinės veiklos sritį, matosi, kad 2 respondentai buvo apklausti iš socialinės apsaugos ir darbo srities. Penktadalį respondentų (N=3) sudaro neįgalieji iš sveikatos apsaugos, viešojo administravimo, prekybos ir

paslaugų srities. Daugelis neįgaliųjų nenurodė savo darbovietės nuosavybės formos bei profesinės veiklos srities, kadangi yra bedarbiai. Dauguma neįgaliųjų yra įgiję tik vidurinį išsilavinimą (N=13) ir tik penktadalis (N=3) įgiję aukštesnį išsilavinimą.

Pagrindiniai tyrimo klausimai atspindi 7 lentelėje (žr. 11 priedas).

Motyvacija darbinei veiklai, darbdavio bei kolegų vertinimas

Kadangi daugelis tyrime dalyvavusių neįgalių asmenų yra bedarbiai ir dalis jų mokosi, todėl pavyko atskleisti prastą motyvaciją darbinei veiklai. Tie, kurie mokosi, daugelis galvoja ieškotis darbo pabaigę mokslus. Daugelis supranta, kad be aukštojo išsilavinimo ar profesinio pasirengimo darbą susirasti yra išties sunku. Galima daryti prielaidą, kad dabartinę neįgaliųjų nedarbingumo situaciją itakoja ir toks reiškinys, kaip visame pasaulyje susiklosčiusi nepalanki ekonominė situacija.

Subkategorija **Pasyvus asmens dalyvavimas** (11 teiginių, pvz., *Nedirbu; Šiuo metu niekur nedirbu; Dabar niekur nedirbu*) atspindi abejingumą darbinei veiklai ir yra dominuojanti. Manytume, kad ji susijusi su neįgaliųjų pasyvumu ieškant darbo, taip pat siekimu prieš pradėdant dirbti įgyti darbinių įgūdžių profesinio rengimo centruose bei įgyti profesinių žinių studijuojant aukštojoje mokykloje. Galima daryti prielaidą, kad neįgalieji yra pasyvūs darbo rinkos dalyviai ir nelinkę patys savo jėgomis ieškotis darbo.

Pagal teiginių skaičių antroje vietoje esanti subkategorija **Ateities perspektyva** (4 teiginiai, pvz., *Mokausi ir žadu baigęs mokyklą dirbti, jei bus žinoma palanki darbo vieta arba darbovietė; Dabar aš mokausi ir esu viskuo patenkintas; Nedirbu, mokinuos*) atspindi dalyvių norą dirbti, norą mokytis. Patekusius į šią subkategoriją teiginius vertintume kaip demonstruojančius aktyvų motyvą.

Negausi subkategorija **Pozityvus žmogaus vertinimas**, 3 teiginiai (*Gerai žiūriu į žmogų; Reikia visada gerai sutarti su žmonėmis; Su žmonėmis sutariu*) atspindi gerus santykius tarp dirbančio neįgaliojo, darbdavio bei kolegų. Manytume, jog neįgalusis vadovaudamasis tokiu požiūriu į žmones, turėtų lengvai įsidarbinti ir prisitaikyti darbe.

Paskutinė subkategorija **Asmeninė iniciatyva**, 2 teiginiai (*Esu patenkinta vien tuo, kad dirbu; Dirbu namie siuvėja*) parodo neįgaliojo pasitenkinimą bet kokių darbu. Neįgalusis džiaugiasi turėdamas bet kokį darbą. Manytume, kad neįgaliajam tai nėra pats mylimiausias darbas, tačiau jis stengiasi jį dirbti visomis savo jėgomis ir vertina jį kaip itin svarbų, kadangi ir taip nelengva neįgaliajam susirasti darbą. Tai nėra dominuojantis reiškinys, todėl vertintinas kaip neturintis

tiesioginės reikšmės tyrimo efektyvumui (tačiau turintis didelę reikšmę individualiam tyrimo dalyviui).

Specialisto suteikta pagalba įsidarbinant

Analizuojant teiginius, susijusius su specialisto suteikta pagalba įsidarbinant, buvo siekiama išsiaiškinti, ar neįgaliesiems buvo suteikta kokio nors specialisto pagalba prieš ir po įsidarbinimo, kokią pagalbą jis suteikė ir koks tai buvo specialistas. Šiuo klausimu respondentų teiginiai buvo suskirstyti į keturias subkategorijas:

Pirma subkategorija **Specialisto pagalbos trūkumas** (10 teiginių, pvz., *Nebuvo; Nebuvo, nes dar neieškojau darbo; Dar specialisto pagalbos įsidarbinimo klausimu nebuvo; Nebuvo suteikta jokia pagalba*) yra dominuojanti ir atspindi prieš tai jau minėtą neįgaliųjų prastą motyvaciją darbinei veiklai, todėl ir nebuvo sulaukta jokių specialistų pagalbos įsidarbinant. Galima daryti prielaidą, kad tie neįgalieji, kurie abejingi darbui, taip pat abejingi ir specialistų pagalba.

Antroji subkategorija **Asmeninė iniciatyva**, 5 teiginiai (*Nebuvo, aš galiu greitai prisitaikyti; Visada susirandu savo iniciatyva; Man dirbant namuose jokia specialistų pagalba nereikalinga*) atskleidžia stiprią neįgalaus asmens motyvaciją darbinei veiklai ir parodo neįgalaus asmens tvirtą pasitikėjimą savimi. Galima daryti prielaidą, kad tokios stiprios motyvacijos neįgalieji niekada nesikreiptų pagalbos pas specialistą.

Manytume, jog subkategorija **Specialisto pagalbos nauda**, 2 teiginiai (*Buvo konsultacija pas specialistą darbo biržoje; Įsidarbinti padėjo invalidų draugija*) atspindi specialisto pagalbos naudą siekiant neįgaliajam įsidarbinti. Manytume, nors tokių specialistų darbo rinkoje labai trūksta, tačiau jų pagalbos nauda būtų akivaizdi padedant neįgaliesiems prieš ir po įsidarbinimo.

Asmeninis pagalbos poreikis prieš ir po įsidarbinimo

Siekiant išsiaiškinti, ar neįgaliesiems reikalinga asmeninė pagalba prieš ir po įsidarbinimo, buvo užduotas klausimas susijęs su asmeninės pagalbos poreikiu. Kaip parodė tyrimo rezultatai, neįgalieji yra linkę teigiamai vertinti profesinės reabilitacijos specialisto pagalbą prieš ir po įsidarbinimo. Išryškėjo šios empirinės kategorijos:

Tyrimo metu išaiškėjusi subkategorija **Tikimybė lengviau įsidarbinti** (8 teiginiai, pvz., *Reikalingas, nes būtų lengviau susirasti darbą; Taip, reikalingas asmuo, nes būtų lengviau įsidarbinti; Būtinai reikalingas žmogus, kuris pagelbėtų*) demonstruoja specialistų pagalbos trūkumą

neįgaliesiems, siekiantiems įsidarbinti. Savo prasme šie teiginiai, ko gero yra stipriausi indikatoriai, rodantys neįgalus asmens trūkumus integracijos į darbo rinką metu.

Kaip parodė tyrimo rezultatai, antrą pagal teiginių skaičių subkategoriją galėtume pavadinti **Aukštas savęs vertinimas** (5 teiginiai, pvz., *Nereikia, nes aš puikiai ir pats su tokiom situacijom susitvarkau; Man nereikalingas, nes aš pakankamai pasitikiu savimi; Nereikalingas, nes aš sugebu savimi pasirūpinti*), kadangi neįgalieji yra linkę manyti, jog ir patys sugebėtų susirasti darbą ir prisitaikyti darbo vietoje. Tikėtina, kad tokį aukštą savęs vertinimą nulemia gana sėkmingos ankstesnės darbo paieškos ir geras klimatas darbo vietoje.

Subkategoriją **Padedą įgyti pasitikėjimo** (4 teiginiai, pvz., *Reikalingas, nes padidėja pasitikėjimas savimi; Reikalingas, nes padeda labiau pasitikėti savimi*) sietume neįgaliųjų žemu savęs vertinimu ir pasyvumu ieškantis darbo savarankiškai. Manytume, kad specialisto pagalba didinant neįgaliojo pasitikėjimą savimi sudaro prielaidas asmens aktyvumui tiek rengiantis profesijai, tiek planuojant profesinės karjeros perspektyvas.

Paskutinė subkategorija **Žemas savęs vertinimas**, 2 teiginiai (*Reikalingas, nes invalidų niekas nenori; Reikalingas, nes vis tiek esu neįgalus*) parodo, kad neįgalieji yra savimi nepasitikintys ir mano, kad savo jėgomis darbą susirastų sunkiai. Tikėtina, kad žemas savęs vertinimas determinuoja pagalbos reikalingumą prieš ir po įsidarbinimo.

Profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumas įsidarbinimo ir prisitaikymo darbe metu

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kaip neįgalieji apskritai linkę vertinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą tiek įsidarbinant, tiek prisitaikant darbe. Dominuoja teigiamas profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumo vertinimas. Minėto probleminio klausimo rezultatus atspindi šios subkategorijos: *Tikimybė lengviau prisitaikyti darbo vietoje; Tikimybė lengviau įsidarbinti; Darbdavio nuomonės keitimas; Savarankiškumo stoka; Specialistų trūkumas.*

Profesinės reabilitacijos specialisto pagalbos reikalingumą prisitaikymo darbe metu galėtume sieti su daugiausiai teiginių sudarančia subkategorija **Tikimybė lengviau prisitaikyti darbo vietoje** (6 teiginiai, pvz., *Reikalingi, kad žmogui būtų lengviau prisitaikyti; Reikalinga, nes darbdaviui bus paaiškinta, kaip turi būti pritaikyta darbo vieta būsimajam darbuotojui; Taip, nes laisviau ir greičiau prisitaikai prie naujos darbo vietos; Reikalingi, nes jie gali pritaikyti darbą pagal to žmogaus galimybes*). Galima daryti prielaidą, kad neįgaliesiems ne tik svarbu susirasti darbą, bet svarbu ir kuo greičiau prisitaikyti naujoje darbo vietoje bei susidraugauti su kolegomis.

Subkategorija **Tikimybė lengviau įsidarbinti** (4 teiginiai, pvz., *Reikalingi, nes žymiai palengvėtų neįgaliesiems susirasti darbą; Reikalingi, nes specialistas daugiau žino ir pakoreguoja kaip įsidarbinti ir prisitaikyti*) atskleidžia neįgaliųjų norą jiems pagelbėti būtent įsidarbinimo ir darbo paieškos metu. Tai sietume su neįgaliųjų psichologiniais barjeriais norint ieškoti darbo savarankiškai.

Subkategorija **Darbdavio nuomonės keitimas** (4 teiginiai, pvz., *Reikalinga, kad pasikeistų darbdavių nuomonė apie neįgaliuosius; Reikalingi, nes jie padėtų neįgaliesiems bendraujant su darbdaviu, patartų neįgaliajam ir pan.*) patvirtino, kad neįgaliesiems yra labai svarbu, jog darbdaviai kuo palankiau vertintų neįgaliuosius ir jų galimybes darbo vietoje. Manytume, kad tai sietina su nepakankamu darbdavių informavimu apie neįgaliuosius ir jų gebėjimus.

Kita negausi subkategorija **Savarankiškumo stoka**, 2 teiginiai (*Nereikalingi, nes neįgalieji ir taip per mažai savarankiški; Manau, jog nereikalingi, kad neįgalieji labiau savarankiškai ugdytų savo įgūdžius*) leidžia teigti, kad neįgaliesiems galbūt reikalinga profesinės reabilitacijos specialisto pagalba, tačiau jie nėra linkę to atvirai pripažinti. Tai nėra dominuojantis reiškinys, todėl vertintinas kaip neturintis tiesioginės reikšmės tyrimo efektyvumui (tačiau turintis didelę reikšmę individualiems tyrimo dalyviams).

Profesinės reabilitacijos specialisto pagalbos vertinimas prieš ir po įsidarbinimo

Analizuojant neįgaliųjų nuomonę, siekta išsiaiškinti, kada labiau reikalinga profesinės reabilitacijos specialisto pagalba, t.y. ar įsidarbinant, ar prisitaikant darbe. Tikėtina, kad neįgaliųjų nuomonė šiuo klausimu yra skirtinga ir tai parodo pagalbos reikalingumą daugeliu atvejų. Tyrime dalyvavusių asmenų nuomonė apie profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą tam tikru metu vertintina kaip susiformavusi.

Pagal teiginių skaičių pirmoje vietoje esanti subkategorija **Pagalba įsidarbinant** (8 teiginiai, pvz., *Manau, kad įsidarbinant, nes neįgaliajam vienam labai sunku įsidarbinti; Įsidarbinant, nes būtų lengviau; Įsidarbinant, nes darbdavys kitaip žiūri į neįgalųjį*) atspindi neįgaliųjų didelę motyvaciją darbinei veiklai ir norą pasinaudoti dar turimais darbiniais įgūdžiais. Tikėtina, kad neįgaliesiems labai svarbi parama įsidarbinant, nes dominuoja nepasitikėjimas savimi, kompleksavimas dėl savo negalės bei nesaugumo jausmas.

Kita subkategorija **Specialisto nuolatinė parama** (5 teiginiai, pvz., *Ir tada, ir tada (visais atvejais), nes vieni mes jaučiamės nesaugūs; Pagalba yra reikalinga visada, žinoma jei yra nepopierinė; Pagalba reikalinga ir tada, ir tada*) vertintina nevienareikšmiškai. Tikėtina, kad

nedirbus ilgą laiką, sunku ryžtis profesinei veiklai. Nuolat kovojama su savimi, bijoma nesėkmės, kamuoja gėdos, nepasitikėjimo savimi jausmai. Manytume, kad specialisto paramą būtų galima vertinti kaip neišvengiamą būtinybę, padedančią neigaliajam prieš ir po įsidarbinimo, bet ir aktyvinančią, keičiančią mąstymą.

Negausi subkategorija **Pagalba prisitaikant darbe** (4 teiginiai, pvz., *Prisitaikymo metu, nes neigaliajam sunku priprasti naujoje vietoje; Reikalinga labiau prisitaikant darbe, nes specialistas žino neigaliojo poreikius ir jo galimybes; Prisitaikant darbe, nes naujam kolektyve ir sveikam žmogui nelengva prisitaikyti*) parodo neįgalaus žmogaus norą kuo greičiau priprasti prie naujų darbo sąlygų ir susibendrauti su kolegomis.

Profesinės reabilitacijos specialisto asmeninės savybės

Siekiant išsiaiškinti, kaip neįgalieji linkę apibūdinti profesinės reabilitacijos specialistą, buvo gilinamasi į pagrindines profesinės reabilitacijos specialisto savybes, kurias nurodė patys neįgalieji tyrimo metu. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad neįgalieji linkę specialistui daugiausia priskirti psichologines ir profesinių įgūdžių savybes. Labiausiai išryškėjo šios trys empirinės subkategorijos:

Subkategorija **Kvalifikuotas specialistas** (9 teiginiai, pvz., *Kvalifikuotas ir suprasti neįgalių žmonių gyvenimą; Jis turi būti dirbęs su neįgaliaisiais ir žinoti viską, ko jam gali prireikti; Jau dirbęs tą darbą specialistas; Specialistas turėtų būti gerai išmanantis savo darbą; Turintis spec. išsilavinimą, išmanantis būsimąjo darbuotojo poreikius ir jo galimybes*) atskleidžia neįgaliųjų norą sulaukti pagalbos iš kvalifikuoto specialisto, kuris turėtų tiek teorinių žinių, įgytų studijų metu, tiek patirties dirbdamas su neįgaliaisiais.

Sekanti subkategorija **Lengvai bendraujantis specialistas** (7 teiginiai, pvz., *Komunikabilus ir mokantis bendrauti; Labiau panašus į psichologą ar psichoterapeutą; Jis labiau padėtų morališkai, nes daugumai neįgaliųjų to reikia; Lengvai bendraujantis ir mokantis padrašinti*). Respondentai nurodo, kad jiems labai svarbus žmogus, kuris būtų komunikabilus ir bet kurią akimirką sugebėtų palaikyti morališkai.

Subkategorija **Asmeninės savybės** (7 teiginiai, pvz., *Malonus; Draugiškas; Rūpestingas ir norintis padėti pasiekti tikslą; Geranoriškas; Supratingas*) apibūdina pageidaujamas profesinės reabilitacijos specialisto savybes neįgaliųjų požiūriu. Galima daryti prielaidą, jog neįgalieji norėtų šalia savęs matyti nuoširdų, mielai bendraujantį ir gerai savo darbą išmanantį žmogų.

Profesinės reabilitacijos specialisto pagrindiniai uždaviniai ir funkcijos

Gilinantį į neįgaliųjų teiginius profesinės reabilitacijos specialisto pagrindinių uždavinių ir funkcijų aspektu, manytume, kad neįgaliesiems labai svarbus psichologinio barjero įveikimas, kurį patys neįgalieji savarankiškai sunkiai įveikia. Neįgaliųjų požiūris į profesinės reabilitacijos specialisto uždavinius ir funkcijas labiausiai sietinas su bendravimo ir patarimų poreikiu. Šiuo klausimu respondentų teiginiai buvo suskirstyti į tokias subkategorijas:

Subkategorija **Psichologinė pagalba** (10 teiginių, pvz., *Patarti vienais ar kitais klausimais; Svarbiausia psichologinė pagalba; Labiausiai reikalingas moralinis palaikymas; Palaikyti morališkai ir patarti reikiamu momentu*) atspindi neįgaliųjų silpną psichologinę pusę ir žemą pasitikėjimą savimi. Tikėtina, kad bendraudamas su specialistu, neįgalusis įgytų daugiau pasitikėjimo savimi ir atsirastų didesnė motyvacija profesinei veiklai.

Antroji subkategorija **Pagalba prisitaikant darbe** (7 teiginiai, pvz., *Turėtų pasirūpinti tuo, kad prisitaikymas būtų neįgaliam įveikiamas; Padrąsinti, padėti prisitaikyti prie kolektyvo, paaiškinti esantiems darbuotojams apie būsimą darbuotoją, jo poreikius ir darbingumo lygį; Turėtų padėti prisitaikyti naujame darbe, ir pasistengti, kad kolektyvas nuoširdžiai palaikytų, padrąsinti*) atskleidžia neįgaliųjų saugumo, drąsos stoką, psichologinės baimės pėdsakus. Manytume, jog profesinės reabilitacijos specialistas šiuo atveju turėtų sugebėti padrąsinti neįgalų asmenį.

Profesinės reabilitacijos specialisto bendravimo ypatumai

Analizuojant teiginius, susijusius su profesinės reabilitacijos specialisto bendravimo ypatumais, buvo siekiama išsiaiškinti, kokias bendravimo savybes išskiria neįgalieji. Tikėtina, kad asmuo, puikiai sutardamas su profesinės reabilitacijos specialistu, jausis laimingesnis darbo vietoje. Tyrimo duomenys leidžia teigti, jog tarp specialisto ir neįgaliojo turėtų būti abipusė pagarba, abipusis pasitikėjimas bei supratingumas:

Pagal teiginių skaičių pirmąją vietą užima subkategorija **Nuoširdus bendravimas** (6 teiginiai, pvz., *Mokantis nuoširdžiai bendrauti su sergančiu žmogumi; Geranoriškas bendravimas*). Manytume, jog neįgaliųjų pasitikėjimą profesinės reabilitacijos specialistas įgytų tik būdamas atviras, nuoširdus ir geranoriškas neįgaliajam.

Antroji subkategorija **Abipusis supratingumas** (5 teiginiai, pvz., *Labai svarbu abipusis supratingumas; Abipusis supratimas, kad gerai jį suprastu*) parodo, jog neįgaliems asmenims svarbi santykių su tarpininku kokybė, kuri pasireiškia supratingumu, kadangi neįgalusis visada nori būti suprstas kaip ir bet kuris sveikas žmogus.

Subkategorija **Abipusė pagarba** (5 teiginiai, pvz., *Bendrauti kaip su savim lygiu, todėl, kad nepasijustu žemesnis ir prastesnis už kitus; Turėtų būti pagarba neįgaliajam; Bendrauti neišskiriant neįgaliojo iš kitų tarpo*) parodo, jog specialistas bendraudamas su neįgalioju turėtų nerodyti jokios užuojautos, šitaip neišskiriant neįgaliojo iš kitų tarpo.

Subkategorija **Abipusis pasitikėjimas** (3 teiginiai, pvz., *Turėtų būti abipusis pasitikėjimas; Abipusis pasitikėjimas, kad vyktų sklandus bendravimas*) atskleidžia neįgaliojo norą bendrauti ir dalintis mintimis su tokiu specialistu, kuriuo būtų galima pasitikėti.

Anot Seibert (1999; cit. iš Baranauskienė, Gudinavičius)⁵⁰, tik esant abipusiam pasitikėjimui ir pagarbai atsiranda palanki erdvė kurtis emociniam artumui.

Negausi subkategorija **Išreikšta abejonė specialisto pagalba** (3 teiginiai, pvz., *Jei specialistas yra sveikas, tai jis niekada nesupras neįgalaus; Jei specialistas yra jaunas, tai prisiliesti net nėra galimybės*) parodo neįgaliųjų abejojimą profesinės reabilitacijos specialisto pagalba. Tikėtina, kad šitaip mąstydamas neįgalusis atsisakytų profesinės reabilitacijos specialisto pagalbos.

⁵⁰ Baranauskienė, I., Gudinavičius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 51.

Išvados

Tyrimo hipotezės pirmoji dalis („tikėtina, kad specialistų, dirbančių su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdavių ir neįgaliųjų nuomonės leidžia įvertinti profesinės reabilitacijos specialisto veiklos kryptingumo prioritetus neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese“) pasitvirtino.

1. Specialistai nurodydami pagrindinį tikslą, kuriuo labiausiai turėtų vadovautis profesinės reabilitacijos specialistas darbe, pirmose dvejose vietose prioriteto tvarka nurodė, kad svarbiausi tikslai yra asmens darbingumo atkūrimas bei efektyvus neįgalaus asmens profesinis rengimas. Tikėtina, jog toks aukštas asmens darbingumo atkūrimo tikslo vertinimas yra todėl, kad būtent šitas tikslas apima visą profesinės reabilitacijos procesą;
2. Profesinės reabilitacijos specialisto pagrindinių uždavinių vertinimo aspektu paaiškėjo, jog specialistai prioriteto tvarka labiausiai išskiria tuos uždavinius, kurie susiję su klientų stebėjimu bei konsultavimu, taip pat klientų poreikių ir interesų įvertinimu;
3. Darbdaviai ir neįgalieji, nurodydami pagrindinius profesinės reabilitacijos specialisto uždavinius, labiau linkę manyti, kad pagrindinis uždavinys turėtų būti neįgalaus asmens psichologinis palaikymas, kadangi jiems trūksta pasitikėjimo savimi norint savarankiškai įsidarbinti;
4. Empirinio tyrimo rezultatai leidžia vienareikšmiškai teigti, kad prioriteto tvarka specialistai turimų kompetencijų vertinimo aspektu labiausiai akcentuoja bendravimo ir bendradarbiavimo kompetenciją. Tikėtina, jog norint sukurti tvirtus tarpusavio – neįgaliojo ir profesinės reabilitacijos specialisto – santykius, bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencijos turėjimas yra pats svarbiausias profesinės reabilitacijos procese;
5. Atlikus darbdavių tyrimą, paaiškėjo, kad profesinės reabilitacijos specialisto ir darbdavio individualus darbas būtų naudingas, todėl jis vertinamas palankiai. Galima daryti prielaidą, kad nepakankamas darbdavių informavimas apie neįgaliuosius yra viena iš priežasčių, kuri determinuoja prastą neįgaliųjų integraciją į darbo rinką;
6. Tyrimo rezultatai parodė, jog specialistai, darbdaviai ir neįgalieji labiausiai išskiria informacijos teikimo funkciją, todėl informacijos teikimo funkcija yra akcentuojama labiausiai. Galima teigti, kad neįgaliesiems trūksta informacijos įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos klausimais.

Tyrimo hipotezės antroji dalis („tikėtina, kad specialistai, dirbantys su neįgaliaisiais profesinės reabilitacijos procese, darbdaviai ir patys neįgalieji yra linkę pripažinti profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese“) taipogi pasitvirtino.

7. Tiek specialistai, tiek darbdaviai, tiek patys neįgalieji yra linkę akcentuoti profesinės reabilitacijos specialisto neįgalaus asmens profesinės reabilitacijos procese reikalingumą;
8. Tyrimo rezultatai leido pastebėti, jog specialistai prioriteto tvarka didžiausią profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą išvelgia šiose institucijose: *Neįgaliųjų mokymo centras; Profesinės reabilitacijos centras; Profesinio mokymo ir rengimo centras*. Galima manyti, jog vertinant profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą institucijose, specialistai labiausiai atsižvelgė į tokias įstaigas, kurios labiausiai susijusios su profesinės reabilitacijos paslaugų teikimu neįgaliesiems.

Literatūra

1. Acienė, E., Vaičekauskaitė, R. (2008). *Žmonių su negale dalyvavimo darbo rinkoje problema socialinės atskirties kontekste*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-09).
2. Bandzevičienė, R., Mackanienė, R. (2004). *Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisiniai ir psichologiniai ypatumai*. Mokslinės praktinės konferencijos, vykusios Šiaulių universiteto Specialiosios pedagogikos fakultete 2004 m. gegužės 28 d. pranešimų medžiaga (straipsnių rinkinys), p. 8-27. Šiauliai.
3. Baranauskienė, I., Juodraitis, A. (2008). *Neįgaliųjų profesinė rehabilitacija: sėkmės prielaidos*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
4. Baranauskienė, I., Gudinaičius, B. (2008). *Tarpininkavimas profesinės rehabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
5. Baranauskienė, I. (2006). *Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinės adaptacijos ypatumai: darbdavių ir bendradarbių požiūris*. Specialusis ugdymas. Nr. 1 (14), 19-26. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
6. Baranauskienė, I., Ruškus, J. (2004). *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
7. Bissonnette, D. (1994). *Beyond Traditional Job Development: The Art of Creating Opportunity*, Chatsworth, CA: Milt Wright & Associates, Inc. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-17).
8. Colella, A. (1996). *Organizational Socialization of Newcomers with Disabilities: Framework for Future Research*. Research in Personnel and Human Resources Management, p. 351-417. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-05).
9. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. (1998). Vilnius: Agora.
10. Dromantienė, L. (2008). *Socialinės Europos kūrimas*. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras.
11. Francis, L. (2007). *Mentoring makeover*. Triple Creek Associate, p. 52-57. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-27).
12. Gailienė, I. (2006). *Negalę turinčių asmenų subjektyvieji nedarbo faktoriai: darbo motyvacijos aspektas*. Specialusis ugdymas 2 (15), 135–146. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
13. Giddens, A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.

14. Glaser, B. G. (2004). *Naturalist Inquiry and Grounded Theory*. Volume 5, No. 1, Art. 7. POB 400, Mill Valley, USA. Prieiga per internetą: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/652/1413> (žiūrėta 2009-04-02).
15. Glaser, B. G., Holton, J. (2004). *Remodeling Grounded Theory*. Volume 5, No. 2, Art. 4. Holland College, 140 Weymouth Street, Charlottetown, Canada. Prieiga per internetą: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/607/1316> (žiūrėta 2009-04-02).
16. Gvazdauskienė, I. (2004). *Neįgalųjų profesinis rengimas ir įsidarbinimo galimybės Lietuvoje*. Mokslinės praktinės konferencijos, vykusios Šiaulių universiteto Specialiosios pedagogikos fakultete 2004 m. gegužės 28 d. pranešimų medžiaga (straipsnių rinkinys), p. 65-74. Šiauliai.
17. Hallahan, D. P., Kauffman, J. M. (2003). *Ypatingieji mokiniai: specialiojo ugdymo įvadas*. Vilnius: Alma littera.
18. Hoekstra, E. J., Sanders, K. (2004). *Supported Employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study*. Journal of Vocational Rehabilitation 21, p. 39 – 48. Prieiga per internetą: http://share.eldoc.ub.rug.nl/FILES/root2/2004/SuppeminT/Hoekstra_2004_Journal_of_Vocational_Reha.pdf (žiūrėta 2009-04-28).
19. Inge, K., Targett, P. (2006). *Identifying job opportunities for individuals with disabilities*. Journal of Vocational Rehabilitation 25, (p. 137-139). USA, Richmond: Virginia Commonwealth University. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-10).
20. Johnson, W. B., Ridley, C. R. (2004). *The elements of mentoring*. Mentoring & Tutoring, Vol. 14, No. 3, p. 355–368. New York, Palgrave Macmillan. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-11).
21. Jozėnaitė, A. (2004). *Europos link. Europos vartus atkėlus*. Vilnius. Prieiga per internetą: <http://www.lass.lt/mz/200405/str00.htm> (žiūrėta 2009-03-29).
22. Kaffemanienė, I., Vinikaitytė, J. (2007). *Judėjimo negalę turinčių asmenų profesinė motyvacija ir subjektyviai suvokiami (ne)sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai*. Specialusis ugdymas, 2007, 2 (17), 145-156. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
23. Kaffemanienė, I. (2006). *Negalės ir socialinės gerovės tyrimų metodologiniai aspektai*. Metodinė priemonė bakalaurantams ir magistrantams. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
24. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
25. King, A. S. (1993). *Doing the right thing for employees with disabilities*. Training & Development. Northern Illinois University, College of Business, Department of Management. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-03).

26. Kregel, J., Unger, D. (1993). *Employer perceptions of the work potential of individuals with disabilities: An illustration from supported employment*. Journal of Vocational Rehabilitation, 3 (4), 17–25. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-24).
27. Kuhn, T., Padak, G. (2006). *From the Co-Editors: On Mentors and Mentoring (Mentors Mentoring Mentees)*. NACADA Journal Volume 26 (2), p. 2-3. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-25).
28. Laužackas, R. (1999). *Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
29. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas. (2007). Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=295408&p_query=&p_tr2= (žiūrėta 2009-03-04).
30. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. (2006). Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279173&p_query=&p_tr2= (žiūrėta 2009-03-04).
31. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. (2005). Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=264550&p_query=&p_tr2= (žiūrėta 2009-03-04).
32. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas. (2004). Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=259493&p_query=&p_tr2= (žiūrėta 2009-03-04).
33. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. (2003). Vilnius. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=222522 (žiūrėta 2009-03-03).
34. Mališauskaitė, L. (2007). *Neįgalumo problematika darbo rinkoje: diskriminacija ir stereotipai*. Vilnius. Prieiga per internetą: http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/neigaliuju%20problematika%20darbe_Marijampole.pdf (žiūrėta 2009-02-19).
35. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija.
36. Messing, J. K. (1993). *Mediation: An intervention strategy for counselors*. Journal of Counseling & Development. Volume 72, p. 67-72. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-03-07).

37. Morgan, R. L., Alexander, M. (2005). *The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities*. Journal of Vocational Rehabilitation 23 (p. 39–49). USA: Department of Special Education and Rehabilitation, Utah State University. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-19).
38. Nacionalinis pranešimas apie Lietuvos socialinės apsaugos ir socialinės aprėpties strategijas 2006–2008 m. (2006). Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/nap/lithuania_lt.pdf (žiūrėta 2009-03-10).
39. Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003 – 2012 metų programa. (2002). Valstybės žinios, birželio 12, nr. 57- 2335. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=168312 (žiūrėta 2009-02-17).
40. Navickas, A., Paulavičius, K. (1999). *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
41. Neįgalių asmenų padėtis išsiplėtusioje Europos Sąjungoje: 2006-2007 m. Europos veiksmų planas. (2005). Briuselis. Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2005\)0604_/com_com\(2005\)0604_lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2005)0604_/com_com(2005)0604_lt.pdf) (žiūrėta 2009-02-16).
42. Neverauskienė, L. ir kt. (2008). *Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir pasiūlymų parengimas priemonių efektyvumui didinti* (įgyvendinant ESF projektą „Neįgaliųjų socialinės integracijos skatinimas“ Nr. D4-438/2004/2.3.0-03-241/US06-89). Vilnius. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/mtyrimas_neigaliuju_ADRPP_20080723.pdf (žiūrėta 2009-02-15).
43. Ozawa, A., Yaeda, J. (2006). *Employer attitudes toward employing persons with psychiatric disability in Japan*. Journal of Vocational Rehabilitation, No. 26, p. 105–113. University of Tsukuba, Tokyo, Japan. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-17).
44. Panomariovienė – Mačernytė, I. (2004). *Socialinės užimtumo įmonės*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. Prieiga per internetą: <http://www3.mruni.lt/padaliniai/leidyba/jurisprudencija/juris48.pdf#page=20> (žiūrėta 2009-03-01).
45. Peck, B., Kirkbride, L. T. (2001). *Why businesses don't employ people with disabilities*. Journal of Vocational Rehabilitation 16, (p. 71-75). USA: SafeCard Services, 3001 East Pershing Blvd., Cheyenne. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-22).
46. Randy, E. (1994). *Long-term unemployment in recent recessions*. Monthly labour review. Prieiga per internetą: <http://www.bls.gov/opub/mlr/1994/06/art2full.pdf> (žiūrėta 2009-03-03).

47. Ruškus, J. (2002). *Negalės fenomenas*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
48. Ruškus, J., Mažeikis, G. (2007). *Neigalumas ir socialinis dalyvavimas: kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
49. Socialinis pranešimas. (2007-2008). Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1351634479> (žiūrėta 2009-02-11).
50. Socialinis pranešimas. (2006-2007). Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1351634479> (žiūrėta 2009-02-11).
51. Statistikos departamento informacija. (2008). *Neigaliųjų socialinė integracija 2007 metais*. Prieiga per internetą: http://www.stat.gov.lt/uploads/docs/58_neigal_soc_integracija_2007.doc?PHPSESSID= (žiūrėta 2009-02-10).
52. Unger, D. D. (2002). *Employer's attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities?* Focus on Autism and other developmental disabilities, Volume 17, Number 1, p. 2-10. Prieiga per internetą: EBSCO Publishing (žiūrėta 2009-02-26).
53. Vaitkevičiūtė, V. (2003). *Kompiuterinis tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas.
54. Valenta, A. (2003). *Noriu būti gyvenimo dalininkas: etiudai apie neigaliųjų reabilitaciją ir integraciją*. Vilnius: Brailio spauda.
55. Vikipedija, laisvoji enciklopedija. (2009). Prieiga per internetą: http://lt.wikipedia.org/wiki/Pagrindinis_puslapis (žiūrėta 2009-04-12).
56. Žydžiūnaitė, V. ir kt. (2006). *Grindžiamoji teorija – kokybinė edukologijos tyrimų metodologijos strategija*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas. Prieiga per internetą: <http://www.vpu.lt/pedagogika/PDF/2006/83/zydziunaitevirbalienekatiliute.pdf> (žiūrėta 2009-04-02).

Vytautas Pokštas
**VOCATIONAL REHABILITATION SPECIALIST:
DIRECTIVENESS OF ACTIVITY AND NEED**
The Master's Degree Thesis
Summary

In this paper analyzed specialists who work with the disabled in the process of vocational rehabilitation, employers and disabled people attitude towards vocational rehabilitation specialist directiveness of activity and necessity. Stated hypothesis from two sections:

- It is presupposed, that minds of specialists who work with the disabled in the process of vocational rehabilitation, employers and disabled people let assess priorities of vocational rehabilitation specialist directiveness of activity in process of vocational rehabilitation of the disabled.
- It is presupposed, that specialists who work with the disabled in the process of vocational rehabilitation, employers and disabled people are inclined to agree with necessity of vocational rehabilitation specialist in process of vocational rehabilitation of the disabled.

It is important to note that the interrogatory by filling in the form is also under the consideration how specialists who work with the disabled in the process of vocational rehabilitation and employers assess vocational rehabilitation specialist directiveness of activity and necessity. The fact-finding is also made and shown in statistics (descriptive frequency, the average, the percentage). The interrogatory by individual interview is also under the consideration how disabled people are inclined to assess vocational rehabilitation specialist directiveness of activity and necessity in workplace. The fact-finding is also made and shown in grounded theory.

The presence of 100 specialists who work with the disabled in the process of vocational rehabilitation, 100 employers and 16 disabled people caused a successful research.

The most important empirical conclusions that were drawn here:

1. All three respondent groups who assess priorities of vocational rehabilitation specialist directiveness of activity most emphasize purpose of person working capacity repair, function of information offering, competence of communication and collaboration, ability to keep psychological with disabled people.
2. The results of investigation showed, that all three respondent groups are inclined to agree with necessity of vocational rehabilitation specialist in process of vocational rehabilitation of the disabled.

3. The investigation hypothesis (it is presupposed, that minds of specialists who work with the disabled in the process of vocational rehabilitation, employers and disabled people let assess priorities of vocational rehabilitation specialist directiveness of activity in process of vocational rehabilitation of the disabled; it is presupposed, that specialists who work with the disabled in the process of vocational rehabilitation, employers and disabled people are inclined to agree with necessity of vocational rehabilitation specialist in process of vocational rehabilitation of the disabled) proved out.

Keywords: vocational rehabilitation of the disabled, vocational rehabilitation specialist, employer, disabled people, mediation, directiveness of activity, priority, need.

PRIEDAI

Neįgaliųjų padėties darbo rinkoje rodikliai (Lietuvos darbo biržos duomenys)

1 lentelė

Metai	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Įregistruotų neįgaliųjų bedarbių skaičius per metus	4408	5880	7897	9817	8817	10828	13005
Užregistruota neįgaliųjų palyginti su bendru bedarbių skaičiumi, %	1,8	2,4	3,3	4,8	5,4	6,7	7,8
Dalyvavo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse ir programose iš viso	-	2197	3843	4638	6699	6231	6364
Dalyvavo profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programoje	197	257	330	318	478	760	1420
Vyrai	-	96	161	157	246	334	487
Moterys	-	161	169	161	232	426	933
Iš viso įsidarbino	2033	1924	2046	2665	3206	3809	5798
Palyginti su bendru įsidarbinusių asmenų skaičiumi, %	1,5	1,4	1,6	2,1	2,9	4,0	5,2
Įsidarbinusių dalis, palyginti su bendru bedarbių skaičiumi, %	46,1	32,7	25,9	27,1	36,4	35,2	44,6
Įsidarbinusių dalis, palyginti su dalyvavusiu aktyviose priemonėse asmenų skaičiumi, %	-	87,6	53,2	57,5	47,9	61,1	91,1

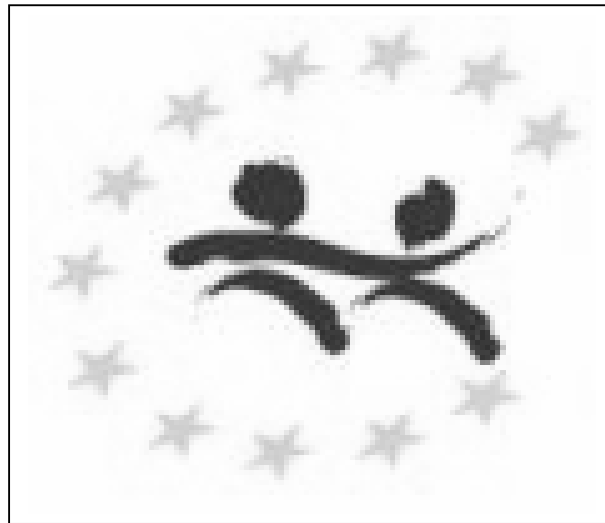
Nesėkmių „atviroje“ darbo rinkoje priežastys¹

2 lentelė

<i>Priežastys</i>	<i>Mokslininkų teiginiai</i>
Socialiai nepriimtinas elgesys	<p>* „Protiškai atsilikusių žmonių nesėkmių darbe priežastis dažniau yra elgesys, susijęs su atsakomybe už darbą bei socialinius įgūdžius, o ne pati darbinė veikla“ (Butterworth, Strauch studija, cituota iš Hallahan, Kauffman, 2003, p. 149).</p> <p>* „Kitaip tariant, problema tampa ne tik tai, kad protiškai atsilikę žmonės negali atlikti darbo, kiek jiems sunkumų keliantys tam tikri dalykai: lankomumas, iniciatyvumas, reagavimas į kritiką bei socialinę sąveiką su bendradarbiais ir prižiūrėtojais“ (Hallahan, Kauffman, 2003, p. 149–150).</p>
Profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos trūkumas	* Suaugusiųjų profesinio rengimo asociacija (AFPA) teigia, kad „neigalaus asmens įdarbinimas priklauso nuo jo kompetencijos, o ne nuo jo negalės“ (Blanc, 1998, p. 325–348).
Padidėjusi konkurencija darbo rinkoje	<p>* „De facto konkurencija tarp įmonių inicijuoja vis griežtesnę atranką gamybos faktoriams (darbas ir kapitalas) ir iš to išplaukiančiam darbo faktoriui, didėja reikalavimai tiems, kurie ieško darbo“ (Gendron, 1998, p. 285–324).</p> <p>* „Įmonės įstatymas yra vienas – nešti pelną, visa kita – tik ideologija“ (Stiker, 1998, p. 423–448).</p>
Nepakankamas pasirengimas savarankiškam gyvenimui	* <...> nepakankamai pasiruošę savarankiškam gyvenimui: nesusiformavusi gyvenimo perspektyva, neišugdytas teigiamas požiūris į darbą, jie negeba užmegzti naudingų socialinių kontaktų ir jais pasinaudoti (Щербакoвa, Москолeнкo, 2001).
Nepakankamai apgalvota vyriausybės politika	<p>* „Socialinės pašalpos neigaliams žmonėms gali pailginti darbo paieškas iki begalybės“ (Gendron, 1998, p. 285–324).</p> <p>* „Vyriausybės politika turi įstatymiškai akcentuoti lygias galimybes, normas, finansavimo mechanizmus bei įdarbinimą“ (Jones, 2001).</p>
Neigiamas įvaizdis	* „Vis dėlto darbai rodo, kad neigaliųjų įvaizdis jų pačių akyse, jų įvaizdis apie sveikus žmones, sveikų žmonių įvaizdis apie neigaliuosius reikšmingai veikia šių asmenų įdarbinimą“ (Gendron, 1998, p. 285–324).
Stigmos baimė	<p>* „Pačių neigaliųjų nenoras pripažinti save neigaliaisiais“ (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998).</p> <p>* „Neigaliųjų nenoras nurodyti neigalumo laipsnį dėl to, kad vėliau nebūtų diskriminuojami, ar dėl to, kad negalė – tai gėda“ (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998).</p>
Nepakankama parama įsidarbinimo procese	<p>* „Per mažai įstaigų, kurios rūpinasi neigaliaisiais“ (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998).</p> <p>* „Įdarbinimo kvotos nėra labai efektyvios, bet turi teigiamą poveikį“ (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998).</p>
Menkas darbdavių ir potencialių bendradarbių suinteresuotumas	<p>* „Darbdavių nenoras aptarti tarpusavyje neigaliųjų įdarbinimo problemas“ (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998).</p> <p>* „Apsauga nuo atleidimo iš darbo veikia neigiamai. Darbdaviai žiūri kaip į nereikalingą riziką“ (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998).</p>
Nepakankamas darbdavių informavimas	* „Darbdaviai nenučiuokia apie jų gebėjimus ir apskritai netiki, kad jie sugebėtų atlikti darbą kokybiškai“ (Bleidick, 2003).

¹ Baranauskienė, I. (2006). *Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinės adaptacijos ypatumai: darbdavių ir bendradarbių požiūris*. Specialusis ugdymas. Nr. 1 (14), 19-26. Šiauliai: Šiaulių universitetas, p. 20-21.

Profesinės reabilitacijos specialistas: veiklos kryptingumas ir poreikis



Mielas apklausos dalyvi!

Profesinė reabilitacija – nauja galimybė neįgaliesiems ugdyti ar atkurti darbingumą bei didinti jų įsidarbinimo galimybes.

Svarbu tai, kad neįgaliajam, dalyvaujančiam profesinėje reabilitacijoje, gali būti atstatyta profesinė kvalifikacija ir darbiniai įgūdžiai pagal dirbtą ankstesnę darbą arba įgyta nauja profesinė kvalifikacija ir nauji darbo įgūdžiai.

Taigi mums rūpi Jūsų požiūris į profesinės reabilitacijos specialistų neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese reikalingumą, apibrėžiant jų tikslus ir uždavinius, turimas kompetencijas bei atliekamas funkcijas. Mums Jūsų kaip specialistų nuomonė yra labai svarbi!

Apklausa yra ANONIMINĖ
Nei vardo, nei pavardės rašyti nereikia

Niekas nesužinos, kas pildė anketą.

Anketą sudarė
Šiaulių universiteto Socialinės gerovės ir negalės studijų fakulteto
Socialinės pedagogikos (šaka: socialinių projektų vadyba)
specialybės, magistrantūros,
II kurso studentas **Vytautas Pokštas**
Iškilus klausimams, galite rašyti e-paštu: vytautas.p@cr.su.lt

*Anketoje nėra teisingų ar neteisingų atsakymų.
Atsakymai atspindės tik Jūsų nuomonę.*

Galite pradėti!

Atsakymo žymėjimo pavyzdys



• **Jūsų lytis:**

- moteris
- vyras

• **Kiek Jums metų?**

(parašykite): m.

• **Kur Jūs gyvenate?**

Jei Šiaulių apskrityje:

- Šiauliuose
- rajono centre (Pakruojis, Radviliškis, Akmenė, Joniškis, Kelmė)
- miestelyje
- kaime

Jei ne Šiaulių, kokioje apskrityje:

- Vilniaus
- Kauno
- Klaipėdos
- Panevėžio
- Alytaus
- Marijampolės
- Tauragės
- Telšių
- Utenos

• **Darbovietės nuosavybės forma:**

- valstybinė
- privati
- mišri
- nevyriausybinė

• **Profesinės veiklos sritis:**

- Švietimas ir mokslas
- Sveikatos apsauga
- Socialinė apsauga ir darbas
- Sportas, kultūra, religija
- Teisėsauga
- Viešasis administravimas

- Ar, Jūsų nuomone, neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese reikalingi profesinės reabilitacijos specialistai?

Taip Ne Nežinau Man nesvarbu



**Dabar prašome susikaupti ir
pildyti anketą toliau...**



- Jūsų nuomone, kokių pagrindinių tikslų turėtų vadovautis profesinės reabilitacijos specialistas darbe?

Atsakymo žymėjimo pavyzdys

Tikslas	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Asmens darbingumo atkūrimas	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiekvienoje eilutėje žymėkite tik vieną atsakymą

Tikslas	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Asmens darbingumo atkūrimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iki profesinis rengimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Efektyvus neįgalaus asmens profesinis rengimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybių savarankiškai įsidarbinti didinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sėkminga neįgalaus asmens profesinė adaptacija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Jūsų nuomone, kokiais pagrindiniais uždaviniais turėtų vadovautis profesinės reabilitacijos specialistas darbe?

Atsakymo žymėjimo pavyzdys

Uždavinys	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Planuoti ir skirstyti darbus	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiekvienoje eilutėje žymėkite tik vieną atsakymą

Uždavinys	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Stebėti ir konsultuoti klientus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Įvertinti klientų poreikius ir interesus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Įvertinti klientų darbo našumą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ugdyti klientus pagal reabilitacijos programą	●	●	●	●	•
Didinti galimybes dalyvauti įsidarbinimo programose	●	●	●	●	•
Planuoti ir skirstyti darbus	●	●	●	●	•
Valdyti paslaugų teikimo krūvį	●	●	●	●	•
Valdyti lėšas, teikiant reabilitacinę pagalbą klientams	●	●	●	●	•
Dalyvauti visuomeniniuose renginiuose, tobulinant savo įgūdžius	●	●	●	●	•
Padėti institucijoms apsirūpinti pagalbine technika	●	●	●	●	•

- Ar Jūs ir/ar Jūsų įstaigoje dirbantys profesinės reabilitacijos specialistai turite šias kompetencijas?

Atsakymo žymėjimo pavyzdys



Kompetencija	Turi visiškai	Turi pakankamai	Turi	Turi nepakankamai	Neturi
Profesinio tobulėjimo	●	●	●	●	•

Kiekvienoje eilutėje žymėkite tik vieną atsakymą

Kompetencija	Turi visiškai	Turi pakankamai	Turi	Turi nepakankamai	Neturi
Profesinės reabilitacijos turinio planavimo	●	●	●	●	•
Profesinės reabilitacijos proceso valdymo	●	●	●	●	•
Profesinės reabilitacijos aplinkos kūrimo	●	●	●	●	•
Neįgalaus asmens pasiekimų ir pažangos vertinimo	●	●	●	●	•

Neįgalaus asmens motyvavimo ir jo pažangos pripažinimo	●	●	●	●	•
Neįgalaus asmens pažinimo ir jo pažangos pripažinimo	●	●	●	●	•
Profesinio tobulėjimo	●	●	●	●	•
Informacinių technologijų naudojimo	●	●	●	●	•
Bendravimo ir bendradarbiavimo	●	●	●	●	•
Komunikacinė ir informacijos valdymo	●	●	●	●	•
Tiriamosios veiklos	●	●	●	●	•
Reflektavimo	●	●	●	●	•
Organizacijos tobulinimo ir pokyčių valdymo	●	●	●	●	•

- Ar Jūsų įstaigoje dirbantys profesinės rehabilitacijos specialistai atlieka šias funkcijas?

Atsakymo žymėjimo pavyzdys



Funkcijos	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Informacijos teikimas	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiekvienoje eilutėje žymėkite tik vieną atsakymą

Funkcijos	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Orientavimas į profesinę veiklą	●	●	●	●	•
Specifinių įgūdžių ugdymas	●	●	●	●	•
Atsakomybės prisiėmimo pabrėžimas	●	●	●	●	•
Informacijos teikimas	●	●	●	●	•
Pagalba sprendžiant sunkias užduotis	●	●	●	●	•
Savęs įvertinimo ir kritinės refleksijos skatinimas	●	●	●	●	•
Patarimų ir konsultacijų renkantis profesiją teikimas	●	●	●	●	•

Galimybių kurti partnerystes su kitais asmenimis suteikimas	●	●	●	●	•
Vaidmens modeliavimas	●	●	●	●	•
Draugiškumas	●	●	●	●	•
Priėmimas	●	●	●	●	•
Konsultavimas	●	●	●	●	•
Asistavimo, laiko ir pagalbos siūlymas	●	●	●	●	•
Pagalbos, atgalinio ryšio ir skatinimo suteikimas	●	●	●	●	•
Dalinimasis asmeniniais gyvenimo aspektais, jei tai svarbu	●	●	●	●	•
Jautrumas asmens jausmams	●	●	●	●	•

- Jūsų nuomone, ar šiose institucijose reikalingas profesinės reabilitacijos specialistas?

Atsakymo žymėjimo pavyzdys



Institucija	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Profesinės reabilitacijos centras	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiekvienoje eilutėje žymėkite tik vieną atsakymą

Institucija	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Profesinės reabilitacijos centras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sveikatingumo centras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neįgaliųjų mokymo centras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesinio mokymo ir rengimo centras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integruotų sveikatos paslaugų centras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gerontologijos centras	●	●	●	●	●
Medicininės rehabilitacijos ir sporto centras	●	●	●	●	●
Dienos centras	●	●	●	●	●
Bendruomenės centras	●	●	●	●	●
Specialiojo ugdymo ir užimtumo centras	●	●	●	●	●
Socialinės paramos ir ugdymo centras	●	●	●	●	●
Darbo rinkos mokymo tarnyba	●	●	●	●	●
Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba	●	●	●	●	●
Bendruomenės paslaugų tarnyba	●	●	●	●	●
Poilsio namai	●	●	●	●	●
Senelių globos namai	●	●	●	●	●
Socialinės globos namai	●	●	●	●	●
Vaikų globos namai	●	●	●	●	●
Sanatorinė mokykla	●	●	●	●	●
Specialioji internatinė mokykla	●	●	●	●	●
Darbo birža	●	●	●	●	●
Neįgaliųjų reikalų departamentas	●	●	●	●	●

Reabilitācijas sanatorija	●	●	●	●	●
NVO (Nepriklausoma valstybinė organizacija)	●	●	●	●	●
Verslo įmonė	●	●	●	●	●

VISKAS! PABAIGA!
 Dėkoju už Jūsų nuoširdžius atsakymus ir linkiu SĖKMĖS!

Profesinės reabilitacijos specialistas: veiklos kryptingumas ir poreikis



Mielas apklausos dalyvi!

Profesinė reabilitacija – nauja galimybė neįgaliesiems ugdyti ar atkurti darbingumą bei didinti jų įsidarbinimo galimybes.

Svarbu tai, kad neįgaliajam, dalyvaujančiam profesinėje reabilitacijoje, gali būti atstatyta profesinė kvalifikacija ir darbiniai įgūdžiai pagal dirbtą ankstesnį darbą arba įgyta nauja profesinė kvalifikacija ir nauji darbo įgūdžiai.

Taigi mums rūpi Jūsų požiūris į profesinės reabilitacijos specialistų neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese reikalingumą, ypač įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos metu. Mums Jūsų kaip darbdavių nuomonė yra labai svarbi!

Apklausa yra ANONIMINĖ

Nei vardo, nei pavardės rašyti nereikia

***JEI NETURITE GALIMYBIŲ PILDYTI ANKETĄ PATS,
PRAŠOME PERDUOTI SAVO KOLEGOMS***

Niekas nesužinos, kas pildė anketą.

Anketą sudarė

Šiaulių universiteto Socialinės gerovės ir negalės studijų fakulteto
Socialinės pedagogikos (šaka: socialinių projektų vadyba)
specialybės, magistrantūros,

II kurso studentas **Vytautas Pokštas**

Iškilus klausimams, galite rašyti e-paštu: vytautas.p@cr.su.lt

*Anketoje nėra teisingų ar neteisingų atsakymų.
Atsakymai atspindės tik Jūsų nuomonę.*

Galite pradėti!

Atsakymo žymėjimo pavyzdys



• **Jūsų lytis:**

- moteris
- vyras

• **Kiek Jums metų?**

(parašykite): m.

• **Kur Jūs gyvenate?**

Jei Šiaulių apskrityje:

- Šiauliuose
- rajono centre (Pakruojis, Radviliškis, Akmenė, Joniškis, Kelmė)
- miestelyje
- kaime

Jei ne Šiaulių, kokioje apskrityje:

- Vilniaus
- Kauno
- Klaipėdos
- Panevėžio
- Alytaus
- Marijampolės
- Tauragės
- Telšių
- Utenos

• **Darbovietės nuosavybės forma:**

- valstybinė
- privati
- mišri
- nevyriausybinė

• **Profesinės veiklos sritis:**

- Švietimas ir mokslas
- Sveikatos apsauga
- Socialinė apsauga ir darbas
- Sportas, kultūra, religija
- Teisėsauga
- Viešasis administravimas
- Kita (įrašykite):

Jūsų išsilavinimas:

- Vidurinis (baigta vidurinė ir/arba profesinė mokykla)
- Aukštesnysis (baigtas technikumai), neuniversitetinis aukštasis (baigta kolegija)
- Universitetinis aukštasis (baigtos bakalauro studijos)
- Aukštosios studijos (baigta magistrantūra; baigta rezidentūra, doktorantūra)



Dabar prašome susikaupti ir
pildyti anketą toliau...



- Ar Jūsų organizacijoje dirba neįgalūs asmenys?

- Taip (Nurodykite priežastis, kas jus paskatino priimti neįgalųjį)
- Ne (Nurodykite priežastis, kodėl nedirba)

1.
2.
3.
4.
5.

- Kokios Jūsų nuostatos į neįgalaus asmens galimybes dirbti Jūsų organizacijoje?

- Teigiamos (Nurodykite priežastis, kodėl taip galvojate)
- Neigiamos (Nurodykite priežastis, kodėl neigiamos)

1.
2.
3.
4.
5.

- Ar, Jūsų nuomone, neįgalųjų profesinės reabilitacijos procese reikalingi profesinės reabilitacijos specialistai?

- Taip Ne Nežinau Man nesvarbu

- Ar Jūs norėtumėte, kad Jūsų organizacijoje neįgaliojo įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos metu visapusišką pagalbą teiktų profesinės reabilitacijos specialistas?

- Taip Ne Nežinau Man nesvarbu

- Jūsų manymu, ar profesinės reabilitacijos specialistas neįgaliojo įsidarbinimo metu turėtų užsiimti individualiu darbu su darbdaviu, kurio metu paaiškintų negalės ypatumus, neįgalaus asmens galimybes, gerąsias savybes, siekiant „pademonstruoti“ neįgalaus asmens vertę?

- Taip Ne Nežinau Man nesvarbu

- Kaip Jūs manote, jeigu Jūsų organizacijoje dirbtų profesinės reabilitacijos specialistas, ar neįgaliajam atsirastų didesnės galimybės įsidarbinti Jūsų organizacijoje?

- Taip Ne Nežinau Man nesvarbu

- Jūsų manymu, ar padedant profesinės reabilitacijos specialistui pagerėtų Jūsų santykiai su neįgalioju?

- Taip Ne Nežinau Man nesvarbu

- Kaip Jūs manote, kiek galėtų trukti profesinės reabilitacijos specialisto pagalba neįgaliajam profesinės adaptacijos metu Jūsų organizacijoje?

- 1 mėn. 3 mėn. 6 mėn. 1 m.

- Jūsų nuomone, kokiais pagrindiniais uždaviniais turėtų vadovautis profesinės reabilitacijos specialistas padėdamas neįgaliajam įsidarbinti ir/ar profesinės adaptacijos metu?

Atsakymo žymėjimo pavyzdys

Uždavinys	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Palaikyti psichologiškai	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiekvienoje eilutėje žymėkite tik vieną atsakymą

Uždavinys	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Palaikyti psichologiškai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapti partneriu įsidarbinant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atstovauti neįgalųjį priimamų sprendimų metu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Remtis sėkmę patyrusių neįgalių asmenų pavyzdžiu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asistuoti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pagelbėti lydint	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stiprinti neįgaliojo vertę darbo rinkoje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimizuoti partnerystę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Kaip manote, kokias funkcijas turėtų atlikti Jūsų organizacijoje profesinės reabilitacijos specialistas padėdamas neįgaliajam įsidarbinti ir/ar profesinės adaptacijos metu?

Atsakymo žymėjimo pavyzdys

Funkcijos	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Informacijos teikimas	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiekvienoje eilutėje žymėkite tik vieną atsakymą

Funkcijos	Visada	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Niekada
Orientavimas į profesinę veiklą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specifinių įgūdžių ugdymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atsakomybės prisiėmimo pabrėžimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Informacijos teikimas	●	●	●	●	•
Pagalba sprendžiant sunkias užduotis	●	●	●	●	•
Savęs įvertinimo ir kritinės refleksijos skatinimas	●	●	●	●	•
Patarimų ir konsultacijų renkantis profesiją teikimas	●	●	●	●	•
Galimybių kurti partnerystes su kitais asmenimis suteikimas	●	●	●	●	•
Vaidmens modeliavimas	●	●	●	●	•
Asistavimo, laiko ir pagalbos siūlymas	●	●	●	●	•
Pagalbos, atgalinio ryšio ir skatinimo suteikimas	●	●	●	●	•
Dalinimasis asmeniniais gyvenimo aspektais, jei tai svarbu	●	●	●	●	•
Jautrumas asmens jausmams	●	●	●	●	•

VISKAS! PABAIGA!
Dėkoju už Jūsų nuoširdžius atsakymus ir linkiu SĖKMĖS!

Profesinės reabilitacijos specialistas: veiklos kryptingumas ir poreikis



Mielas apklausos dalyvi!

Profesinė reabilitacija – nauja galimybė neįgaliesiems ugdyti ar atkurti darbingumą bei didinti jų įsidarbinimo galimybes.

Svarbu tai, kad neįgaliajam, dalyvaujančiam profesinėje reabilitacijoje, gali būti atstatyta profesinė kvalifikacija ir darbiniai įgūdžiai pagal dirbtą ankstesnę darbą arba įgyta nauja profesinė kvalifikacija ir nauji darbo įgūdžiai.

Profesinės reabilitacijos specialistas Jums padėtų ne tik įgyti praktinių įgūdžių realiame gyvenime, bet ir įsilieti į darbinę aplinką bei gerinti santykius su darbdaviais ar kolegomis darbe.

Taigi mums rūpi Jūsų požiūris į profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumą, nusakant tai, koks jis turėtų būti, ką jis turėtų mokėti daryti ir koks jis svarbus neįgaliųjų profesinės reabilitacijos procese. Mums Jūsų nuomonė yra labai svarbi!

Apklausa yra ANONIMINĖ

Anketą sudarė
Šiaulių universiteto Socialinės gerovės ir negalės studijų fakulteto
Socialinės pedagogikos (šaka: socialinių projektų vadyba)
specialybės, magistrantūros,
II kurso studentas **Vytautas Pokštas**

• **Jūsų lytis:**
 moteris
 vyras

• **Kiek Jums metų?**
..... m.

• **Kur Jūs gyvenate?**
Jei Šiaulių apskrityje:
 Šiauliuose
 rajono centre (Pakruojis, Radviliškis, Akmenė, Joniškis, Kelmė)
 miestelyje
 kaime

Jei ne Šiaulių, kokioje apskrityje:
 Vilniaus
 Kauno
 Klaipėdos
 Panevėžio
 Alytaus
 Marijampolės
 Tauragės
 Telšių
 Utenos

• **Darbovietės nuosavybės forma:**
 valstybinė
 privati
 mišri
 nevyriausybinių

• **Profesinės veiklos sritis:**
 Švietimas ir mokslas
 Sveikatos apsauga
 Socialinė apsauga ir darbas
 Sportas, kultūra, religija
 Teisėsauga
 Viešasis administravimas
 Kita:

Jūsų išsilavinimas:
 Vidurinis (baigta vidurinė ir/arba profesinė mokykla)
 Aukštesnysis (baigtas technikumai), neuniversitetinis aukštasis (baigta kolegija)
 Universitetinis aukštasis (baigtos bakalauro studijos)
 Aukštosios studijos (baigta magistrantūra; baigta rezidentūra, doktorantūra)

1) Ar Jūs šiuo metu dirbate? Ar Jūs esate patenkintas/-a savo darbu? Kokios Jūsų nuostatos į darbdavį ir kolegas? Kodėl taip manote?

2) Ar Jums buvo suteikta kokio nors specialisto pagalba įsidarbinimo ir/ar prisitaikymo darbe metu? Jei taip, koks tai buvo specialistas? Kokią pagalbą jis Jums suteikė?

3) Ar, Jūsų manymu, reikalingas asmuo, kuris padėtų Jums įsidarbinti ir prisitaikyti darbe? Kodėl taip manote?

4) Ar, Jūsų nuomone, neįgaliųjų įsidarbinimo ir/ar prisitaikymo darbe metu reikalingi profesinės reabilitacijos specialistai? Kodėl taip manote?

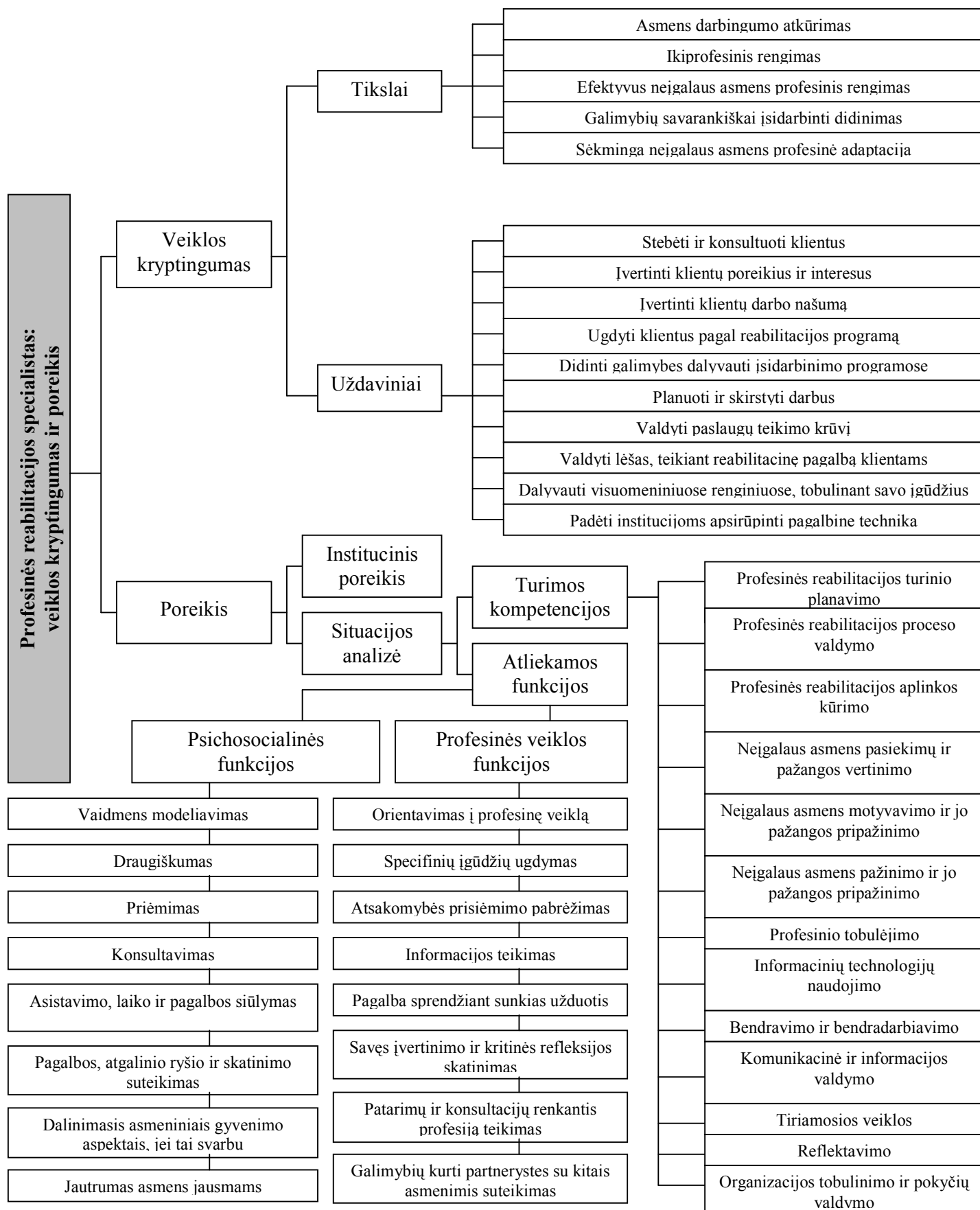
- 5) Jūsų manymu, kada labiau reikalinga profesinės reabilitacijos specialisto pagalba neįgaliajam – įsidarbinant ar prisitaikymo darbe metu? Kodėl taip manote?

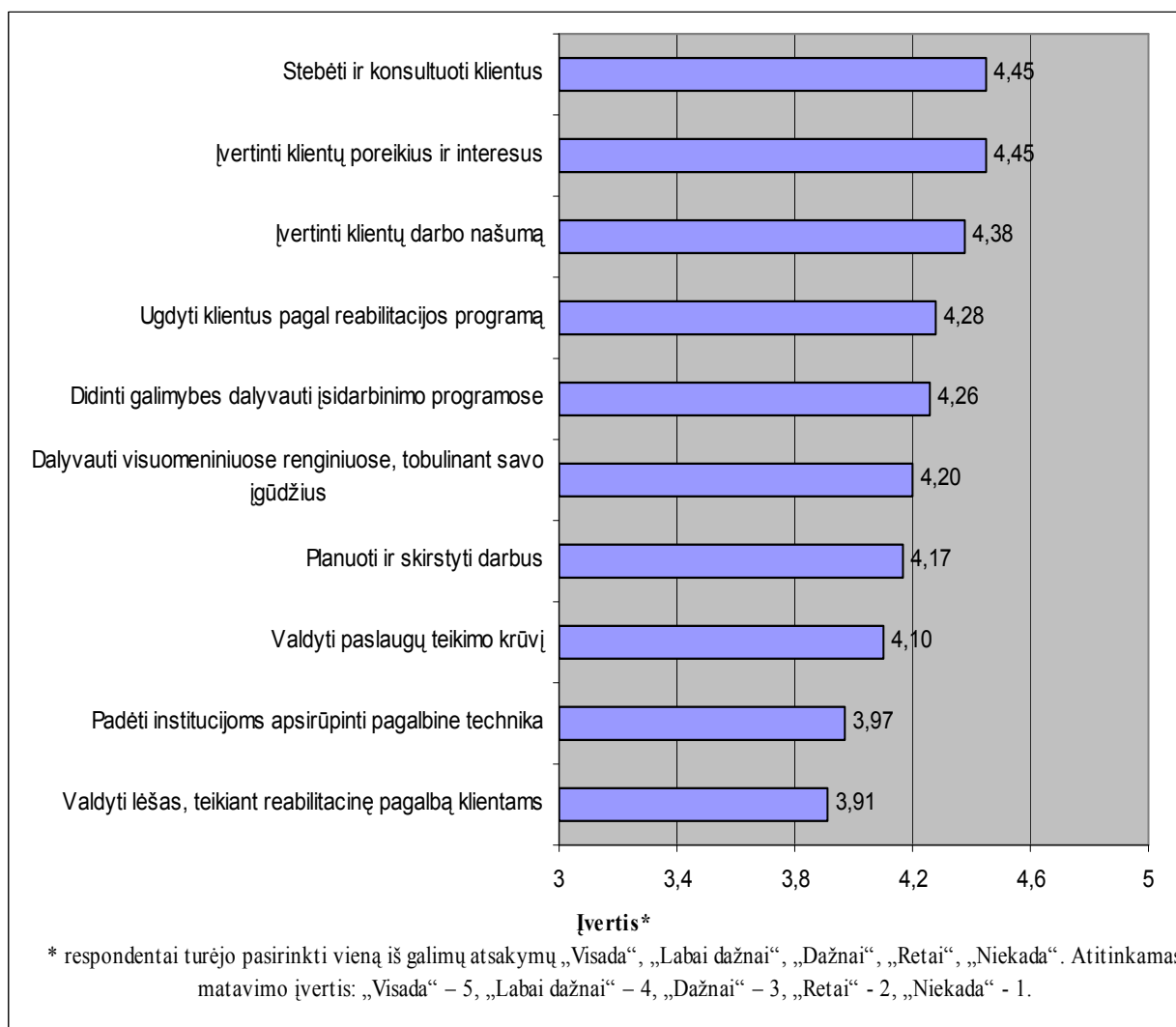
- 6) Kaip Jūs įsivaizduojate, koks turėtų būti profesinės reabilitacijos specialistas, kuris padėtų Jums prisitaikyti darbe? Kodėl taip manote?

- 7) Jūsų manymu, kaip turėtų padėti neįgaliajam profesinės reabilitacijos specialistas prisitaikymo darbe metu? Kodėl taip manote?

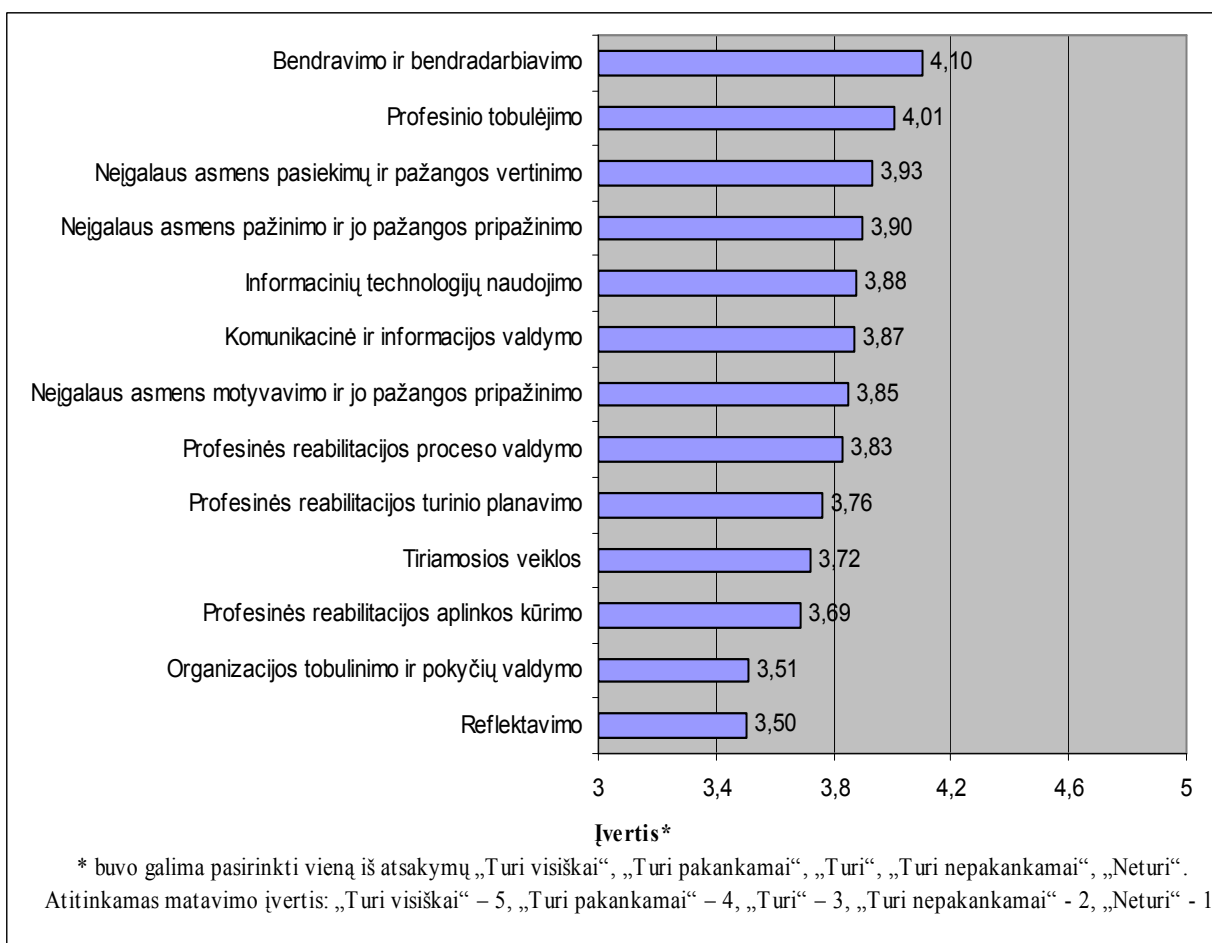
- 8) Jūsų nuomone, kokias bendravimo savybes privalo turėti profesinės reabilitacijos specialistas, norėdamas sėkmingai bendrauti su neįgaliuoju? Kodėl taip manote?

Tyrimo objekto teorinis – hipotetinis modelis

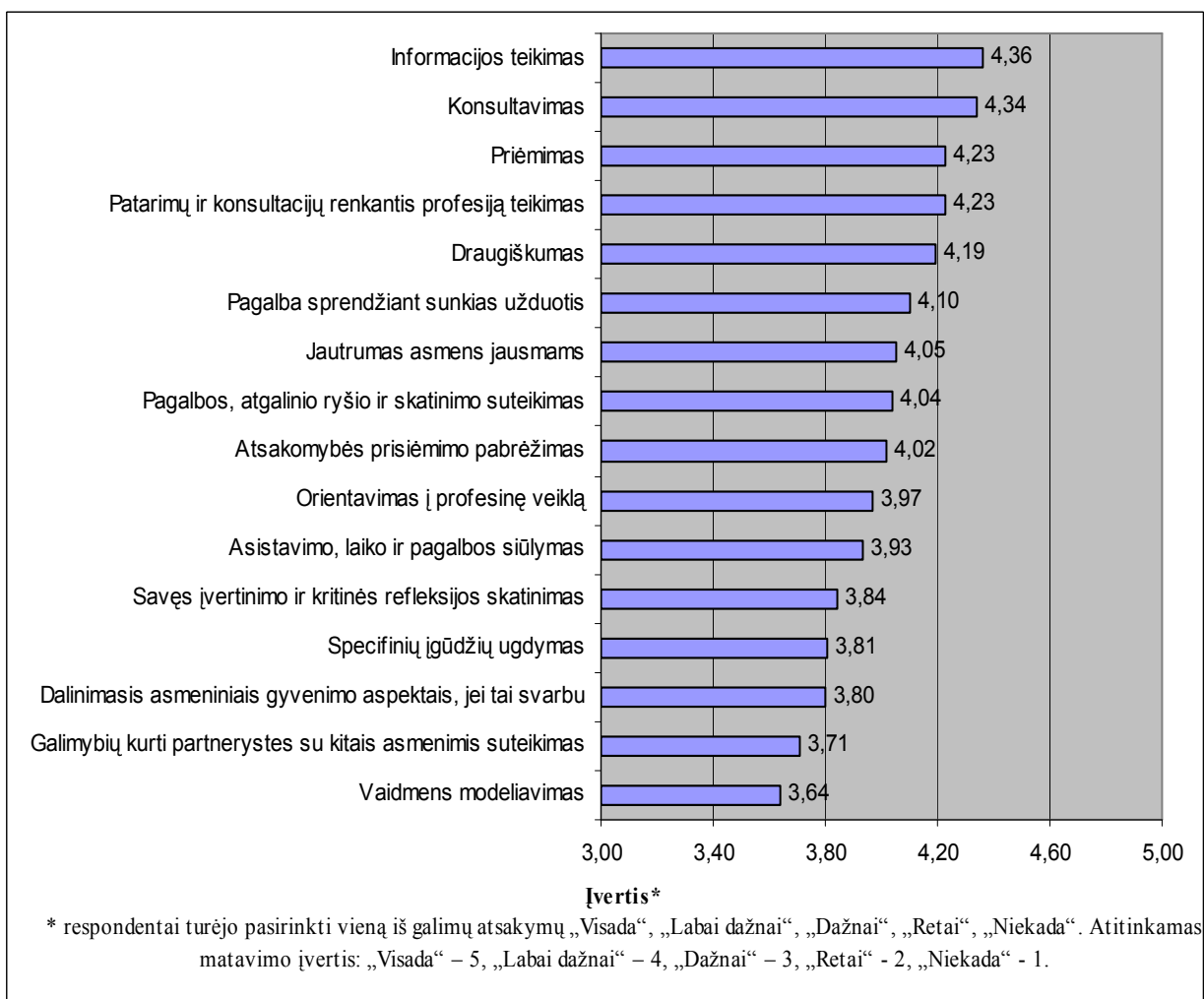




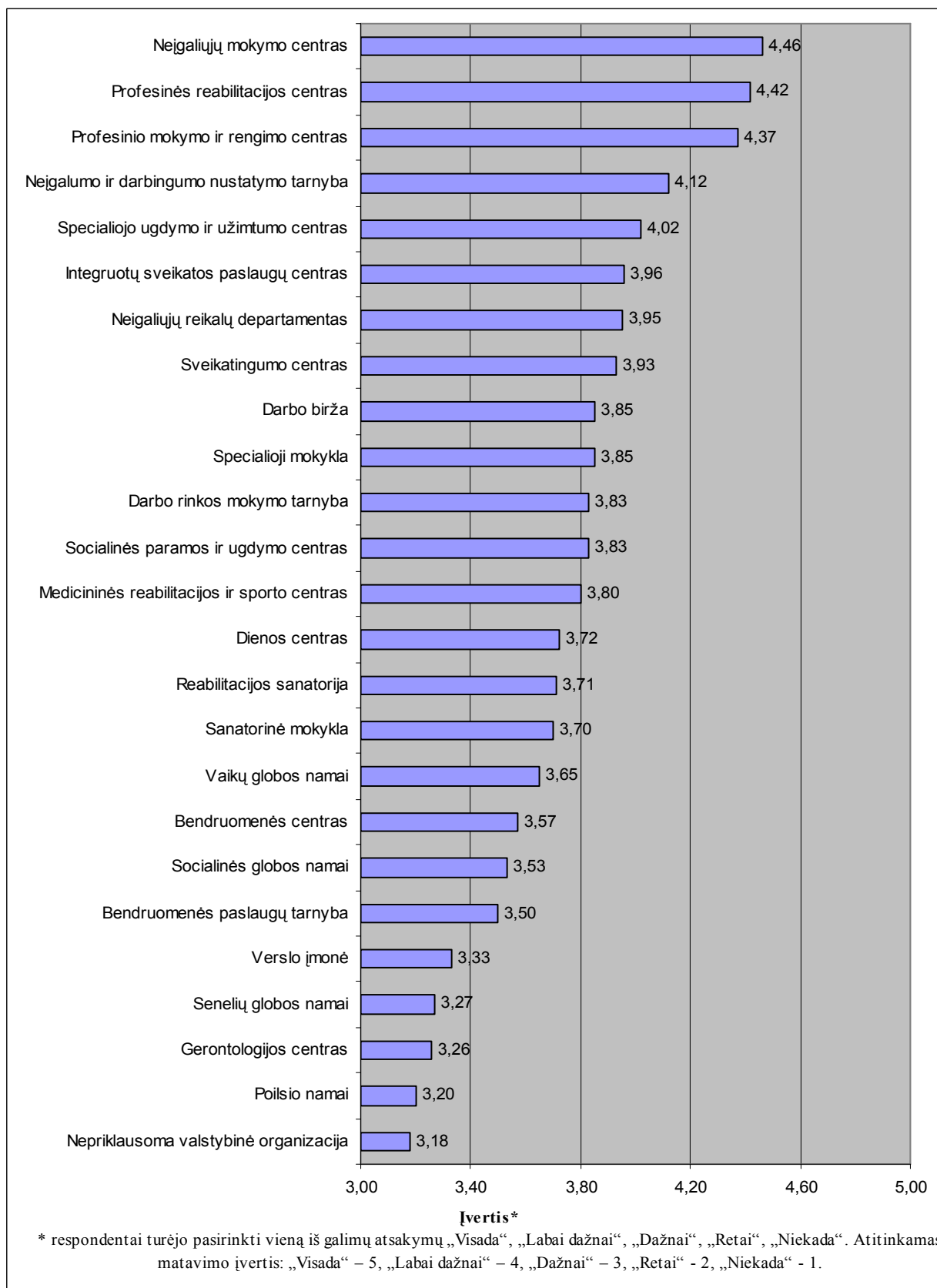
3 pav. Jūsų nuomone, kokiais pagrindiniais uždaviniais turėtų vadovautis profesinės reabilitacijos specialistas darbe?



4 pav. Ar Jūs ir/ar Jūsų įstaigoje dirbantys profesinės rehabilitacijos specialistai turite šias kompetencijas?



5 pav. Ar Jūsų įstaigoje dirbantys profesinės reabilitacijos specialistai atlieka šias funkcijas?



6 pav. Jūsų nuomone, ar šiose institucijose reikalingas profesinės reabilitacijos specialistas?

Pagrindiniai tyrimo klausimai

7 lentelė

Profesinės reabilitacijos specialistas: veiklos kryptingumas ir poreikis	
Pamatiniai klausimai	Pagalbiniai klausimai
Motyvacija darbinei veiklai, darbdavio bei kolegų vertinimas	<i>Ar Jūs šiuo metu dirbate? Ar Jūs esate patenkintas/-a savo darbu? Kokios Jūsų nuostatos į darbdavį ir kolegas? Kodėl taip manote?</i>
Specialisto suteikta pagalba įsidarbinant	<i>Ar Jums buvo suteikta kokio nors specialisto pagalba įsidarbinimo ir/ar prisitaikymo darbe metu? Jei taip, koks tai buvo specialistas? Kokią pagalbą jis Jums suteikė?</i>
Pagalbos poreikis prieš ir po įsidarbinimo	<i>Ar, Jūsų manymu, reikalingas asmuo, kuris padėtų Jums įsidarbinti ir prisitaikyti darbe? Kodėl taip manote?</i>
Profesinės reabilitacijos specialisto reikalingumas įsidarbinimo ir prisitaikymo darbe metu	<i>Ar, Jūsų nuomone, neįgalieji įsidarbinimo ir/ar prisitaikymo darbe metu reikalingi profesinės reabilitacijos specialistai? Kodėl taip manote?</i>
Profesinės reabilitacijos specialisto pagalbos vertinimas prieš ir po įsidarbinimo	<i>Jūsų manymu, kada labiau reikalinga profesinės reabilitacijos specialisto pagalba neįgaliajam – įsidarbinant ar prisitaikymo darbe metu? Kodėl taip manote?</i>
Profesinės reabilitacijos specialisto asmeninės savybės	<i>Kaip Jūs įsivaizduojate, koks turėtų būti profesinės reabilitacijos specialistas, kuris padėtų Jums prisitaikyti darbe? Kodėl taip manote?</i>
Profesinės reabilitacijos specialisto pagrindiniai uždaviniai ir funkcijos	<i>Jūsų manymu, kaip turėtų padėti neįgaliajam profesinės reabilitacijos specialistas prisitaikymo darbe metu? Kodėl taip manote?</i>
Profesinės reabilitacijos specialisto bendravimo ypatumai	<i>Jūsų nuomone, kokias bendravimo savybes privalo turėti profesinės reabilitacijos specialistas, norėdamas sėkmingai bendrauti su neįgalioju? Kodėl taip manote?</i>

Socialinio projekto rengimo gairės

Projekto idėja – remiantis remiamo įdarbinimo metodu², padėti neįgaliajam rasti darbą, atitinkantį jo poreikius ir galimybes, ir suteikti jam tolimesnę pagalbą įsitvirtinant darbo vietoje.

Projekto tikslinė grupė – darbdaviai ir neįgalūs asmenys, turintys judėjimo negalę, taip pat nepakankamus socialinius įgūdžius turintys bei socialinės atskirties grupėms priklausantys asmenys. Taip pat remiamo įdarbinimo metodą galima taikyti neįgaliesiems, turintiems regėjimo, klausos, psichikos ar kt. negalę.

Remiamo įdarbinimo principai:

1) Įdarbinimas

Darbo paieška pradedama iš karto, kai tik žmogus išreiškia norą dirbti. Nekeliami jokie išankstiniai reikalavimai darbo patirčiai, išsilavinimui, pasirengimui dirbti. Pirmenybė teikiama greitai darbo paieškai bei įdarbinimui pagal esamas/dabartines žmogaus galimybes. Ieškomas darbas, kuriame atsiskleistų žmogaus gebėjimai ir atsirastų motyvacija darbui.

2) Mokymai darbo vietoje

Darbui reikalingų įgūdžių apmokoma jau dirbant. Neįgalusis skatinamas kuo savarankiškiau vykdyti darbinę veiklą, mokomas ne tik atlikti darbo užduotis, bet ir savarankiškai nuvykti į darbą, bendrauti, tinkamai reaguoti į kitų pastabas, spręsti problemas ir t.t.

3) Ilga (kartais net nuolatinė) pagalba

Individuali lydimoji pagalba teikiama nuolat, kol žmogus ją nori gauti. Tai pagalba ne tik ieškant darbo, bet ir jį suradus, dirbant ar panorėjus pakeisti. Į darbų keitimą žiūrima kaip į pereinamąjį procesą. Žmogus gali išmėginti keletą darbų, kol randa tokį, kurį iš tikrųjų norėtų dirbti. Nors pagalbos laikas nėra ribojamas, bet ilgainiui jos poreikis mažėja, nes žmogus po truputį tampa vis savarankiškesnis.

4) Individuali pagalba

² Remiamas įdarbinimas (angl. *supported employment*) – pagalbos neįgaliam žmogui metodas, suteikiantis jam galimybę rasti ir išsaugoti darbo vietą. Pagrindinė remiamo įdarbinimo prielaida yra tikėjimas, kad neįgalus žmogus gali dirbti, jei jam pavyksta parinkti tinkamas darbo sąlygas ir darbo aplinką. Įprastas apmokamas darbas pagerina neįgalaus žmogaus gyvenimo kokybę, didina asmeninę patirtį, išplečia socialinį ratą, dirbant gaunamos pajamos didina žmogaus nepriklausomybę ir savarankiškumą. Prieiga per internetą:

<http://www.sopa.lt/wp-content/upload/2008/05/metodines-rekomendacijos.pdf> (žiūrėta 2009-04-28)

Darbas kiekvienam parenkamas individualiai, atsižvelgiant į žmogaus poreikius, interesus, išsilavinimą, patirtį, stipriąsias puses, galimybes. Kai darbas atitinka žmogaus interesus, jis ilgiau išsilaiko jame, jo motyvacija būna didesnė.

Socialiniame projekte dalyvaujančio profesinės reabilitacijos specialisto profesinės veiklos kryptys dirbant su neįgalioju:

1. Neįgalaus asmens poreikių analizė

Pirmas profesinės reabilitacijos specialisto uždavinys – išsiaiškinti žmogaus interesus, pomėgius, pageidavimus bei jo galimybes dirbti. Būtina surinkti ir įvertinti kuo daugiau informacijos, todėl turėtų būti aptarta ir įvertinta: gebėjimai; įgūdžiai; išsilavinimas; patirtis; pomėgiai; gyvenimo tikslai; apribojimai (pvz., sveikatos problemos). Siekiant užtikrinti informacijos apie klientą objektyvumą bei tinkamai įvertinti situaciją, profesinės reabilitacijos specialistas turėtų bendrauti tiek su norinčiu įsidarbinti neįgalioju, tiek, kliento sutikimu, su jį supančia aplinka – šeimos nariais, gydančiais specialistais, ankstesniais darbdaviais ir kt. Pokalbių ir konsultacijų turinys, dirbant su neįgalioju:

- 1) Pageidaujamas darbas;
- 2) Motyvacija darbui;
- 3) Darbo patirtis, išsilavinimas, pomėgiai;
- 4) Negalia/apribojimai;
- 5) Darbo sąlygos;
- 6) Darbo paieška.

2. Darbo paieškos planavimas

Aiškinantis neįgalaus žmogaus poreikius dažnai susiduriama su begale sunkumų, kurie trukdo įsidarbinti ar net ieškoti darbo. Antras profesinės reabilitacijos specialisto uždavinys – sudaryti individualų įsidarbinimo planą, ypatingą dėmesį skiriant problemų, trukdančių įsidarbinti, sprendimui. Į problemų sprendimo procesą turėtų įsijungti visa komanda – pats žmogus, profesinės reabilitacijos specialistas, socialinis darbuotojas, gydytojas, šeimos nariai ir kt. Galimi sunkumai:

- 1) Finansiniai sunkumai;
- 2) Administracinių reikalų tvarkymo sunkumai;
- 3) Psichologinės kliūtys;
- 4) Su tarpusavio santykiais susiję sunkumai;
- 5) Nepastovumo situacijoje sunkumai;

- 6) Vieniškumo ir pašalinimo iš socialinės aplinkos situacija;
- 7) Su sveikata susijusios problemos;
- 8) Profesinės veiklos praradimas.

3. Darbo paieška

Trečias profesinės reabilitacijos specialisto uždavinys – vykdyti aktyvią darbo paiešką, atsižvelgiant į žmogaus gebėjimus, patirtį, interesus, apribojimus. Darbo paieška turėtų prasidėti iš karto po poreikių įvertinimo ir turėtų būti vykdoma atsižvelgiant į individualią kliento situaciją. Darbo paieška – tai komandinis darbas, todėl tinkamo darbo turėtų ieškoti tiek profesinės reabilitacijos specialistas, tiek pats klientas, į darbo paieškas turėtų įsijungti ir šeimos nariai, kiti komandos specialistai (pvz., socialiniai darbuotojai). Profesinės reabilitacijos specialistas turėtų vadovauti darbo paieškai, tačiau galutinį sprendimą (dirbti šį darbą, ar ne; sakyti darbdaviui apie negalią ar ne ir pan.) turėtų priimti pats klientas.

1) Darbo pasiūlymų paieška. *Šaltiniai*: darbo skelbimai; informacija apie įmones iš laikraščių, interneto; įmonių katalogas; asmeniniai ryšiai/pažįstamų ratas; kitos organizacijos (darbo birža, savivaldybė ir pan.). *Būdai*: skambinimas darbdaviams; susitikimas su darbdaviais; dokumentų (CV, motyvacinio laiško, pasiūlymų) siuntimas, dalyvavimas konkursuose, dalyvavimas įvairiose mugėse, renginiuose.

2) Darbo paieškos mokymai. Profesinės reabilitacijos specialistas turėtų ne tik ieškoti tinkamų pasiūlymų, bet ir rengti klientą savarankiškomis darbo paieškoms:

- 1) Kartu analizuoja skelbimus;
- 2) Padeda tinkamai parengti gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką;
- 3) Padeda pasirengti pokalbiui telefonu;
- 4) Padeda pasiruošti interviu su darbdaviu (inscenizuoja pokalbius, aptaria galimus klausimus ir pan.).

4. Darbo vietos suradimas

Ketvirtas profesinės reabilitacijos specialisto uždavinys – rasti žmogaus poreikius atitinkančią darbo vietą. Svarbu surasti tokią darbo vietą, kuri būtų patraukli ne tik darbuotojui, bet naudinga ir darbdaviui.

Nauda darbdaviui: būsimo darbuotojo gebėjimai atitinka darbui keliamus reikalavimus; finansinė nauda (subsidijos, parama iš valstybės); darbui reikalingų įgūdžių apmokymas; profesinės reabilitacijos specialisto pagalba darbo metu.

Darbo vietos analizė: informacija apie įmonę (veikla, darbuotojų skaičius, vieta, klimatas įmonėje, darbuotojų kaita, neįgalųjų skaičius įmonėje ir kt.); informacija apie darbą (pareigos, darbo funkcijos/ kokias užduotis turės atlikti, darbo vieta, darbo laikas/grafikas, darbo trukmė, siūlomas darbo užmokestis, darbo sąlygos, fizinė aplinka, psichologinė aplinka ir kt.); reikalavimai darbuotojui (būtinai, pageidautini).

Darbuotojo poreikių analizė: ar domina konkretus darbo pasiūlymas, ar norėtų ir galėtų dirbti tokį darbą; ar tenkina siūlomos darbo sąlygos (darbo vieta, darbo užmokestis, darbo laikas); ar reikėtų pritaikyti darbo vietą/ kaip reikėtų pritaikyti darbo vietą.

5. Pagalba profesinės adaptacijos metu

Penktas profesinės rehabilitacijos specialisto uždavinys – padėti neįgaliajam įsitvirtinti darbo vietoje, pagal poreikį apmokant socialinių ar darbo įgūdžių, palaikant ryšį su darbdaviu. Neįgaliajam pradėjus dirbti profesinės rehabilitacijos specialistas turėtų sudaryti tarpininkavimo/asistavimo planą. Bendravimas su dirbančiu neįgalioju:

- 1) Pasirengimas darbui;
- 2) Bendravimas darbe;
- 3) Taisyklės darbe;
- 4) Darbo užduotys;
- 5) Darbo užmokestis;
- 6) Negalia;
- 7) Profesinės rehabilitacijos specialisto bendravimas su darbdaviais/tiesioginiais viršininkais/ bendradarbiais.

6. Tolimesnė pagalba

Šeštasis profesinės rehabilitacijos specialisto uždavinys – palaikyti ryšį su jau įsitvirtinusiame darbo vietoje neįgalioju. Intensyvi pagalba jau nereikalinga, bet būtina palaikyti tolesnį ryšį su dirbančiu asmeniu. Svarbu, jog neįgalus žmogus žinotų, kad turi į ką kreiptis, jei kiltų sunkumų ar jei norėtų kažką keisti savo darbinėje veikloje, tai turėtų suteikti jam daugiau saugumo.