

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

Socialinės pedagogikos magistrantūros studijų programa

Galina Krikščiūnienė

**NUGAROS SMEGENŲ TRAUMAS PATYRUSIŲ ASMENŲ
DALYVAVIMO DARBO RINKOJE SOCIOEDUKACINIAI VEIKSNIAI**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovas –
asist. Laimondas Taroza*

2008

Magistro darbo santrauka

Teorinė neįgaliųjų socialinio dalyvavimo analizė parodė, kad socialinis dalyvavimas mokslo šaltiniuose traktuojamas, kaip asmenų (šiuo atveju neįgaliųjų) privalumų akcentavimas siekiant atskleisti jų aktyvumą, originalumą įvairiose visuomenės gyvenimo srityse, taigi, ir darbo rinkoje. Remiantis teorine analize, neįgalių asmenų profesinis rengimas - nuolatinis, nenutrūkstamas ugdymo(si) procesas susidedantis iš lygiaverčių pagal reikšmingumą, komponentų: ikiprofesinio ugdymo, pirminio profesinio rengimo, profesinės kvalifikacijos tobulinimo, profesinio perkvalifikavimo, profesinio reabilitavimo siejant neįgaliųjų profesinį rengimą ne tik su profesine adaptacija, bet ir su neįgaliųjų socializacija.

Iškelta *hipotezė*, kad NST patyrusių asmenų į(si)darbinimo poreikiai nerealizuojami arba realizuojami tik iš dalies dėl nepakankamo darbdavių informuotumo apie šių asmenų socioedukacines galimybes ir pačių neįgaliųjų savo galimybių nuvertinimo.

Anketinės *apklausos metodu* buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas – atskleisti NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje socioedukacinius veiksnius. Tyrimo duomenys apibendrinti statistiniais metodais (aprašomoji statistika, faktorinė ir koreliacinė analizė).

Tyrimo dalyvavo 311 respondentų, 210 NST patyrusių asmenų ir 101 darbdavys.

Empirinėje dalyje nagrinėjami sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksnių tarpusavio ryšiai, NST patyrusių asmenų profesinės motyvacijos veiksniai, dalyvavimo darbinėje veikloje patirtis, pastangos ir pagalbos poreikis, atskleidžiami NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonių skirtumai apie reikiamus, neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmę lemiančius, veiksnius.

Svarbiausios empirinio tyrimo *išvados*:

- Dauguma tyrimo dalyvavusių NST patyrusių asmenų yra jauno ir vidutinio amžiaus, taigi - potencialiai galintys dalyvauti darbo rinkoje, tačiau daugelis iš jų nebandė ieškoti darbo ir nedirba. Šis veiksnys traktuotinas ne tik, kaip į(si)darbinimo nesėkmę lemiantis, bet ir kaip giluminis, problemiškas, NST patyrusių asmenų, gyvenimo sritis nurodantis aspektas.
- NST patyrusiems asmenims, svarbiausi profesinės motyvacijos veiksniai yra susiję su jų socialiai vertingų vaidmenų plėtojimu suteikiant pagalbą – *paramos ir palaikymo poreikis, profesija teikianti saviraiškos ir pripažinimo galimybių*, bei su šių asmenų nestandartinėmis (pvz. fizinės būklės ar kt.) ypatybėmis – *darbdavio prisitaikymas prie neįgalaus žmogaus poreikių, atostogų trukmė* (t. y. ilgos atostogos).
- Lyginant, NST patyrusių asmenų nuomonę apie esamus ir reikiamus sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius nustatyta, jog abiem atvejais svarbiausias struktūrinis komponentas – *palanki įstatyminė bazė, subsidijos darbdaviams*.
- Lyginant NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomones apie sėkmę neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje lemiančių veiksnių poreikį atskleista tai, jog respondentų nuomonės nesutampa dėl pagrindinių, pačių svarbiausių, reikiamų veiksnių. NST patyrę asmenys, priešingai, nei darbdaviai neaktualizuoja *neįgaliųjų profesinės motyvacijos*, o darbdaviai neišskiria *subsidijų darbdaviams ir neįgaliųjų įsidarbinimą reglamentuojančių įstatymų* reikalingumo.

- Hipotezė, jog NST patyrusių asmenų į(si)darbinimo poreikiai nerealizuojami arba realizuojami tik iš dalies dėl nepakankamo darbdavių informuotumo apie šių asmenų socioedukacines galimybes ir pačių neįgaliųjų savo galimybių nuvertinimo, pasitvirtino.

Turinys

Magistro darbo santrauka	2
Įvadas	6
1 skyrius. NUGAROS SMEGENŲ TRAUMAS (NST) PATYRUSIŲ ASMENŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE TEORINIAI ASPEKTAI.....	11
1.1. NST samprata.....	11
1.2. Žmonių, patyrusių NST, reabilitacijos etapai.....	13
1.3. Socialinis dalyvavimas ir nuostatų į negalę ypatumai	14
1.3.1. Socialinio dalyvavimo samprata.....	14
1.3.2. Nuostatų į negalę ypatumai.....	16
1.4. Neigaliųjų profesinio rengimo aspektai.....	19
2 skyrius. NST PATYRUSIŲ ASMENŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE SOCIOEDUKACINIAI VEIKSNIAI.....	21
2.1. Tyrimo metodika ir organizavimas.....	21
2.2. Tyrimo imties demografinė charakteristika.....	21
2.3. NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje patirtis, pastangos ir pagalbos poreikis.....	24
2.4. NST patyrusiems asmenims būdingos savybės dalyvaujant darbinėje veikloje.....	28
2.5. Neigaliųjų lygių galimybių ne/turėjimas įsidarbinimo procese.....	30
2.6. Neigaliųjų profesinės motyvacijos veiksnių hierarchija; NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonių lyginamoji analizė	32
2.7. Sėkmę lemiantys, NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje socioeducaciniai veiksniai.....	35
2.7.1. NST patyrusių asmenų nuomonė apie svarbiausius sėkmę lemiančius neigaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius (būklė).....	35
2.7.2. NST patyrusių asmenų nuomonė apie sėkmę lemiančius neigaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius (poreikis).....	38
2.7.3. Sėkmę lemiančių, NST patyrusių asmenų, dalyvavimo darbo rinkoje <u>socioeducacinių</u> veiksnių tarpusavio sąveika (būklė).....	40
2.7.4. Sėkmę lemiančių, NST patyrusių asmenų, dalyvavimo darbo rinkoje <u>socioeducacinių</u> veiksnių tarpusavio sąveika (poreikis).....	42
2.7.5. Darbdavių nuomonė apie neigaliųjų sėkmingą dalyvavimą darbo rinkoje lemiančius <u>socioeducacinius</u> veiksnius (būklė).....	44
2.7.6. Darbdavių nuomonė apie reikiamus, neigaliųjų sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius.....	46

2.7.7. Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje reikiamų, sėkmę lemiančių veiksnių hierarchija:	
NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonių palyginimas.....	50
Išvados	53
Rekomendacijos	56
Literatūra	58
Summary	65
Priedai	67

Išvadas

Mokslinė problema ir tyrimo aktualumas. Mokslinėje literatūroje darbas traktuojamas kaip psichosocialinių-ekonominių vertybių visuma įtakojanti įvairias žmonių gyvenimo sferas. Lietuvos ir užsienio mokslininkai (Suton, 1999; Myers, 2000; Elijošius, Pumputis, 2001; Juodraitis, 2001; Scarlet, 2001; Swain, 2004; Mataitytė, 2005; Mališauskaitė, Vrubliauskaitė, 2005 ir kt.) darbą aktualizuoja ne tik kaip žmogaus pajamų šaltinį, bet ir kaip vieną esminių žmonių saviraiškos, edukacijos, savirealizacijos, integracijos į visuomenę, socializavimosi, psichologinio komforto, gyvenimo įprasminimo aspektų. Furst (1998) tyrimai rodo, kad dauguma žmonių turėdami materialinį gerbuvį vis tiek dirbtų, nes tik dirbant formuojasi pasitikėjimas savimi ir individas jaučiasi naudingas bei pripažintas visuomenėje. Asmenybės socializacijos procese ypatingą svarbą turi darbinė – profesinė veikla, kurios sėkmingas įvaldymas ir atlikimas užtikrina ne tik ekonominį individo savarankiškumą, bet ir galimybę realizuoti savo gebėjimų potencialą, ugdyti savivertės jausmą ir užimti adekvačią vietą socialinio struktūroje (Juodraitis, 2001). Sutton (1999) pažymi, jog darbas teikia žmogui ne tik finansinį saugumą, bet ir didina savigarbą, sudaro galimybių užmegzti socialinius kontaktus, yra laiko struktūravimo būdas. Kadangi darbas sukuria gyvenimo ritmą, tai ilgesnį laiką nedirbantys asmenys to jau pasigenda ir negalėdami dirbti patiria emocinę kančią, savivertės praradimą (Encyclopedia of Psychology, 2000).

Mokslinėje literatūroje (Germanov, 1998; Кастелс, 2000; James, 2001; Knapper, 2001; Kšivickienė, 2006 ir kt.) atskleidžiamos neigiamos psichologinės, ekonominės, socialinės nedarbo pasekmės tiek konkrečiam asmeniui, tiek visai visuomenei.

Negalės situacijoje ne/darbas (galimybės dalyvauti ar nedalyvauti darbinėje - profesinėje veikloje) įgauna nestandartinių, ypatingų prasmų, t.y. be trikdžių, kuriuos patiria kiekvienas nedarbo situacijoje atsidūręs asmuo, neįgalusis turi įveikti ir papildomus, būtent dėl turimos negalės, kylančius sunkumus. Kai kurie autoriai (Daugėla, 2004, 2008; Ruškus, Mažeikis, 2007 ir kt.) pažymi, jog darbas - sėkmingo neįgaliųjų socialinio dalyvavimo visuomenėje garantas, tačiau tuo pat metu teigia, kad tik labai maža dalis neįgaliųjų dalyvauja darbinėje veikloje; dažniausiai dirba tie asmenys, kuriems konstatuota nežymi negalė. Mataitytės (2005) nuomone, neįgalieji neįstengia konkuruoti su kitais žmonėmis atviroje darbo rinkoje, nes ir darbo rinka nėra pasiruošusi priimti turinčių negalę, ypač žymią. Moksliniais tyrimais įrodyta (Elijošius, Pumputis, 2001; Hallahan, Kauffman, 2003; Baranauskienė, Ruškus, 2004; Baranauskienė, Gudavičius, 2007; Ruškus, Daugėla, Žukauskas, Blinstrubas, Šaparnis, 2007 ir kt.), kad tik labai nedaug darbdavių rūpinasi neįgaliųjų priėmimu į darbą ir atitinkamu darbo vietų pertvarkymu: dar ir dabar daugelyje darboviečių nėra pritaikyta aplinka neįgaliųjų poreikiams,

neįvesti tarpininkų (konsultantų) etatai, stinga informacinių priemonių neįgaliesiems, patys darbdaviai stokoja žinių apie neįgaliųjų įdarbinimo galimybes. Taigi, nors Lietuvos Respublikos įstatymai deklaruoja lygias visų žmonių teises į darbą, profesinį rengimą ir kt., tačiau neįgalūs asmenys šiomis savo teisėmis realiai pasinaudoti negali, arba pasinaudoja tik iš dalies. Dalis mokslininkų (Ruškus, Daugėla, Žukauskas, Blinstrubas, Šaparnis, 2007) teigia, jog dalyvavimo darbo rinkoje kontekste, įstatymai – palankūs neįgaliesiems, kita dalis mokslininkų (Bandzevičienė, Mackanienė 2004; Gvazdauskienė, 2004) pažymi, jog nesigilinama į jų efektyvumą ir pritaikymo galimybes realiame gyvenime; akcentuoja neįgaliųjų integracijos į darbo rinką deklaravimą ir šio proceso įgyvendinimo mechanizmo netobulumą. Martuzevičienė (2004) teigia, jog žmogaus teisė į lygybę, tai visų pirma konstitucinė teisė, tačiau svarbu, kad ši teisė būtų įtvirtinama ir veiksmingai įgyvendinama atskirose visuomeninių santykių sferose, tarp jų ir darbo santykiuose. Įvairios neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje reglamentuojančios teisinės, socialinės ir kt. priemonės yra materializuojamos tik iš dalies. Ališauskas (2002) teigia, jog negalės situacija ir neįgalaus asmens problemos turėtų būti analizuojamos visais įmanomais aspektais, tačiau Lietuvoje yra nepakankamai tyrinėtų neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje reiškinių įstatymų, įtvirtinančių neįgaliųjų teisę į darbą netobulumas, prieštaravimai, darbingumo lygio nustatymo ypatumai ir kt.

Swain, French, Barnes ir kt. (2004) aktualizuoja neįgaliųjų integracijos į darbo rinką transformavimąsi į priešingą procesą – segregaciją. Tenka konstatuoti, jog į(si)darbinimo situacijoje, neįgalieji ne tik neturi lygių teisių, bet yra suvaržyta ir jų apsisprendimo laisvė. Lietuvoje sprendimus dėl neįgalių asmenų ne/darbingumo priima specialistai, bet ne patys neįgalūs asmenys. Šis reiškinys traktuotinas, kaip tiesioginė neįgalaus asmens diskriminacija. James (2001) pažymi, jog neįgaliųjų diskriminacijos priežastis gali būti ta, kad labai maža jų dalis dalyvauja įstatymų priėmimo komisijose.

Lietuvoje gausu mokslinių studijų (Baranauskienė, 2000, 2002, 2003; Elijošius, 2001a, 2001b; Elijošius, Pumputis, 2001; Juodraitis, 2001; Karvelis, 2001; Baranauskienė, Ruškus, 2004 ir kt.), analizuojančių sutrikusio intelekto asmenų dalyvavimo darbo rinkoje, profesinio rengimo, profesinės adaptacijos ypatumus, mažiau tyrinėti - judėjimo negalę turinčių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje aspektai (Pivorienė, 2001; Daugėla, 2004; Kaffemanienė, Vinikaitytė, 2007). Tenka konstatuoti, jog itin trūksta mokslinių tyrimų, atskleidžiančių NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje ypatumus. Scarlet (2001) teigimu, neįgalūs žmonės yra nepaprastai skirtingi, todėl problemos, kurias patiria sutrikusio intelekto žmonės, labai skiriasi nuo problemų, kurias turi įveikti judėjimo negalę turintys asmenys. Judėjimo negalę turinčių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje situacija gali pasižymėti bendromis ypatybėmis, tačiau tikėtina, jog negalės įgijimo pobūdis gali sąlygoti ir ypatingus, specifinius, šiuo atveju būtent NST

patyrusiems asmenims būdingus, dalyvavimo darbo rinkoje aspektus. Siekiant atskleisti NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje aspektus, svarbu ištirti ir minėtos tikslinės grupės ir darbdavių nuomonę NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje klausimais, identifikuoti dalyvavimo darbo rinkoje, profesinės motyvacijos veiksnius atskleidžiant jų būklę ir poreikį. Toks NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje veiksmų tyrimas nors iš dalies papildys žinias ir informaciją apie NST patyrusių asmenų gebėjimus, darbo patirtį ir pan., leis atskleisti jų profesinės motyvacijos veiksnius, palyginti NST patyrusiųjų ir darbdavių požiūrių panašumus ir skirtumus į(si)darbinimo kontekste.

Tiriamą problemą apibūdina esminiai klausimai: kokius dalyvavimo darbo rinkoje, profesinės motyvacijos veiksnius aktualizuoja neįgalieji, būtent NST patyrę asmenys, ir kokius - darbdaviai? Kokia NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje būklė, koks poreikis? Kokie veiksniai lemia dalyvavimo darbo rinkoje sėkmę NST patyrusiems asmenims?

Tyrimo objektas –NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje socioeducaciniai veiksniai.

Hipotezė – NST patyrusių asmenų į(si)darbinimo poreikiai nerealizuojami arba realizuojami tik iš dalies dėl nepakankamo darbdavių informuotumo apie šių asmenų socioeducacines galimybes ir pačių neįgaliųjų savo galimybių nuvertinimo.

Tikslas – atskleisti NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje socioeducacinius veiksnius

Uždaviniai:

1. Remiantis teorine mokslinės literatūros analize, atskleisti socialinio dalyvavimo, neįgaliųjų profesinio rengimo, NST sampratą, nuostatų į negalę ypatumus.
2. Ištirti NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje patirtį, pastangas ir pagalbos poreikį.
3. Nustatyti NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonių skirtumus apie neįgaliesiems būdingus elgesio bruožus darbinėje veikloje.
4. Išanalizuoti NST patyrusių asmenų profesinės motyvacijos ypatumus, nustatyti svarbiausius struktūrinius profesinės motyvacijos veiksnius lyginant darbdavių ir neįgaliųjų nuomones.
5. Remiantis apklausoje dalyvavusių NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomone atskleisti svarbiausius, dalyvavimo darbo rinkoje sėkmę lemiančių veiksmų būklės ir poreikio, struktūrinius komponentus.
6. Nustatyti NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonių skirtumus analizuojant sėkmę lemiančių veiksmų poreikį.
7. Parengti rekomendacijas NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje tobulinimui.

Tyrimo metodologija ir metodai. Kiekybinio tyrimo metodologinis pagrindas – neįgaliųjų socialinio dalyvavimo konceptas. *Šio tyrimo metodologinis pagrindas – neįgaliųjų*

socialinio dalyvavimo, socialinės vaidmenų valorizacijos ir socialinio konstruktyvizmo teorijos. Remiamasi prielaida, kad NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje (ne)sėkmė priklauso ne tik nuo nepakankamo darbdavių informuotumo apie šių asmenų galimybes, bet ir nuo pačių neįgaliųjų savo galimybių nuvertinimo.

Tyrimo metodai – teorinė mokslinės literatūros šaltinių analizė, anketinė apklausa. Tyrimo duomenys apdoroti statistikos metodais (dažnių, neparametrinė, faktorinė ir koreliacinė analizė). Empiriniai duomenys apdoroti naudojant SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 11.0) ir Microsoft Excel kompiuterines programas. Empiriniai tyrimo duomenys apdoroti statistikos metodais (dažnių, neparametrinė, faktorinė ir koreliacinė analizė) naudojant SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 11.0) ir Microsoft Excel kompiuterines programas.

Pagrindinės sąvokos

Negalė – yra ne tik žmogaus fizinių, intelekto ar psichikos pokyčių, o ir stereotipų, socialinių vaizdinių bei socialinės sąveikos rezultatas (Ruškus, 2002).

Nugaros smegenų trauma - stuburo smegenų pažeidimas, kurio pasekmė - prarastos judėjimo ar jutimo funkcijos (Kriščiūnas, 2007).

Socialinis dalyvavimas - asmens aktyvumas atviroje bendruomenėje, pasireiškiantis kuriant individualų ir socialinį neįgalaus žmogaus projektą pasitelkiant jo paties vidinius ir išorinius aplinkos resursus, kai išvengiama normalumo logikos, vietinių normų diktato ir atsiremama į realių problemų sprendimą pasitelkiant paties neįgalaus asmens ir socialinės aplinkos resursus ir stiprinant visų bendruomenės narių, tarp jų ir neįgaliojo, refleksyvumą bei savarankiškumą (Ruškus, Mažeikis, 2007).

Igalinimas - tai, kai žmogus, nebegebantis, nepajėgiantis pakeisti, pagerinti savo situaciją, kam nors konkrečiais veiksmais padedant (tarpininkaujant) išplėtoja savyje gebėjimą pradėti vis labiau kontroliuoti, valdyti savo psichinę ir socialinę realybę (Ruškus, Mažeikienė, 2005 ir kt.).

Socialinis konstruktyvizmas – socialinių fenomenų (šiuo atveju negalės vaizdinio) konstravimas individų socialinėje sąveikoje (Forte, 2002).

Socialinių vaidmenų valorizacija - neįgaliųjų (arba kitų socialiai nuvertintų individų) socialinio vaizdinio gerinimas (pozityvia linkme) visuomenėje ir jų kompetencijos lygio kėlimas (Ruškus, 2002).

Nuostatos - įsitikinimai ir jausmai, kurie skatina tam tikru būdu reaguoti į daiktus, žmones ir įvykius (Myers, 2000).

Reabilitacija - (lot. *rehabilitatio* – atgavimas, atkūrimas): medicininių, pedagoginių ir socialinių priemonių kompleksas, padedantis patyrusiems traumas atgauti sveikatą ir sumažėjusį ar prarastą

darbingumą arba pasirengti kitai, esamą sveikatos būklę atitinkančiai savarankiškai veiklai, pvz. darbinei., profesinei ir kt. (Tarptautinių žodžių žodynas, 2007, p. 925).

Socioedukacinis darbas yra mokslas bei praktika, padedanti žmonėms pasiekti efektyvų psichosocialinį funkcionavimą bei lemianti visuomenės dorovinius pokyčius stiprinant žmonių socialinę gerovę (Leliūgienė, 1998).

Magistro darbo struktūra. Šį magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 2 skyriai, išvados, naudotos literatūros sąrašas (87 šaltiniai), reziumė anglų kalba, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 26 paveikslai, 5 lentelės. Prieduose pateikiama tyrimo anketa ir kai kurie tyrimo duomenys. Magistro darbo apimtis – 67 lapai.

1. *Skyrius*: NUGAROS SMEGENŲ TRAUMAS (NST) PATYRUSIŲ ASMENŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. NST samprata

Fiziniai sutrikimai iš esmės keičia žmogaus gyvenimo situaciją. Čia neišvengiamai susiduriama su egzistenciniais klausimais: „Ar yra prasmė gyventi, jei negaliu vaikščioti?“, „Vardan ko ir dėl ko gyvenu?“. Žmogus išgyvenęs traumuojantį įvykį, patyręs fizinę negalę jaučia ilgalaikį stresą, kuris siejasi su kūno dalies praradimu, gyvybinių jėgų sumažėjimu, atskirų organizmo funkcijų netekimu (Juocevičius, 2000; Hammond, Burns, 2005).

Daugelis autorių (Juocevičius, 2000; Perek, 2003) išskiria tokias stuburo pažeidimo priežastis: *trauminės priežastys* (autoįvykiai, nelaimingi atsitikimai darbe ir namuose, maudymosi, sporto traumos, šautinės ir durtinės žaizdos), *netrauminės priežastys* (ideopatinis skersinis mielitas, pirminis ar metastatinis auglys, apimantis nugaros smegenis, jungiamojo audinio ligos (tokios kaip raudonoji vilkligė ir kt.), tarpslankstelių diskų išvaržos, infekcinės ligos (tuberkuliozė ir kt.), kraujotakos sutrikimai, nugaros smegenų operacijos).

Mokslinėje literatūroje atskleidžiami įvairūs pokyčiai, kuriuos sukelia nugaros smegenų traumos. Pasak Dadelienė, Juocevičius (2001) nugaros smegenų traumas metu įvyksta spinalinis šokas, trunkantis nuo kelių valandų iki kelių savaičių, kurio metu užslopinama visa nugaros smegenų veikla, nutrūksta laidų ir segmentų funkcija, žemiau pažeidimo vietos išryškėja vangus paralyžius - išnyksta raumenų tonusas, refleksai, jutimai, sutrinka dubens organų veikla. Pasak Juocevičiaus (2001), dubens organų veiklos ir lytinės funkcijos sutrikimai – svarbiausi NST sukelti pokyčiai.

Kai kurie autoriai (Dadelienė, Juocevičius, 2001; Kriščiūnas, 2007) pažymi, jog nugaros smegenų pažeidimo pasekmės nepriklauso nuo to, kas jas sukelia: trauma ar liga ir teigia, jog visas jas sąlyginai galima suskirstyti į medicininės (įvairūs sutrikimai), socialinės (laikinas nedarbingumas, galimybės dalyvauti visuomeniniame gyvenime netektis), ekonomines (išlaidos susijusios su diagnostika ir gydymu) ir psichologines (krizės, depresijos).

Hammond, Burns (2005), Kriščiūnas (2007) aktualizuoja šias nugaros smegenų traumas pasekmes:

- *fizines, tai* - sumažėjusi ar išnykusi raumenų jėga, sumažėjusi ištvermė, padidėjęs paralyžiuotų raumenų tonusas (spąstiškumas), sutrikusi riešo ir rankos funkcija (tetraplegikams), sutrikusi temperatūros kontrolė, sumažėjusi judesių amplitudė, sutrikusi liemens kontrolė ir padėties išlaikymas (tetraplegikams ir aukštiesiems Th pažeidimams), normalių refleksų praradimas ir patologinių atsiradimas, sutrikęs paralyžuotos kūno dalies jautrumas (Tasiemski, 2000; Hammond, Burns, 2005).

- *Psichosocialinės, tai-sutrikęs kūno schemos vertinimas, pasikeitę poilsio įgūdžiai ir interesai, sutrikę kasdieninės veiklos įgūdžiai, sumažėjęs darbingumas, produktyvumas, pakitęs problemų sprendimas ir sprendimų taikymas, emocinės būsenos pakitimai, nerimas, baimė, liūdesys, depresija, netekties proceso išgyvenimas, asmenybės reakcija į traumą, neužtikrintumas dėl ateities, adaptacijos sunkumai socialinėje aplinkoje, šeimoje, buityje; bendravimo problemos* (Hammond, Burns, 2005).

Padėti dar pablogina nemokėjimas tvarkytis su vidaus organų funkcijų sutrikimais, pastovus galvojimas, kad prarastas vyriškumas ar moteriškumas, kad niekada žmogus negalės mylėti, turėti šeimą, būti savarankišku, susirasti darbą ar toliau mokytis. Neįgaliojo kelyje daug kliūčių: nepritaikytas butas ir aplinka, nepritaikyta darbo vieta, būtinas rankinio valdymo automobilis ir daug kitų problemų susijusių su fizine negale. Tokiems žmonėms svarbu psichosocialinė būsena, kad būtų galima sudaryti aktyvios reabilitacijos programą, kuri padėtų suvokti neįgaliojo galimybes ir jų realizavimą (LARA metodinė medžiaga, 2003; Kriščiūnas, 2007)

Literatūroje (Juocevičius, 2004; Kriščiūnas, 2007 ir kt.) išskiriamos šios smegenų pažeidimo rūšys:

- *tetraplegija* - judesių ir/arba jutimų (tetraanestezija) funkcijos išnykimas, kuris atsiranda dėl nugaros smegenų kaklo segmentų pažeidimo. Tetraplegijos atveju atsiranda rankų, liemens, kojų ir dubens organų veiklos sutrikimai. Jiems nepriklauso petinio nervinio rezginio arba periferinių nervų pažeidimai stuburo kanalo išorėje;
- *paraplegija* - judesių ir/arba jutimų (paraanestezija) išnykimas, kuris atsiranda dėl nugaros smegenų krūtininės, juosmeninės arba kryžmens dalies, bet ne kaklo segmentų pažeidimo. Paraplegijos atveju rankų funkcija išlieka, bet priklausomai nuo pažeidimo lygmens gali būti paralyžiuoti liemu, kojos ir dubens organai. Šis terminas gali būti naudojamas arklio uodegos (cauda equina) ir nugaros segmentų kūgio pažeidimų atvejais, bet ne juosmeninio nervų rezginio arba periferinių nervų pažeidimų stuburo kanalo išorėje atvejais „Lietuvoje žmonėms, patyrusiems NST, dažnai nesakoma aiški prognozė ir asmenims sunku įsisąmoninti, kad visą likusį gyvenimą reikės judėti neįgaliojo vežimėliu. Todėl jie nenori aktyviai dirbti, bendradarbiauti su psichologu, reabilitacine komanda. Šie asmenys laukia pagalbos iš aplinkinių, jaučiasi bejėgiai.“ (Hammond, Burns, 2005, p.94). Žmonės po NST nemoka valdyti aktyvaus tipo vežimėlio, jiems trūksta savarankiškumo, sutrikusių dubens organų reguliavimo įgūdžių. Patiriamos asmens higienos, rimtos psichologinės problemos. Po medicininės reabilitacijos šiems asmenims sunku prisitaikyti prie naujų gyvenimo sąlygų, jie nemoka gyventi su „nauju“ kūnu (LARA metodinė medžiaga, 2003). „Yra labai sunku numatyti, kiek po pažeidimo užtruks prisitaikymas prie naujo gyvenimo. Kas iškart po traumos atrodo labai svarbu, praėjus tam tikram laikui atrodys nebesvarbu.“ (Hammond, Burns, 2005, p.94).

Apibendrinant literatūroje pateikiamas NST pasekmes galima teigti, jog visos šios pasekmės yra tarpusavyje susiję. Po nugaros smegenų pažeidimo asmens funkcijos sutrinka įvairiose srityse, judėjimo galimybės žmogui su paralyžuotomis galūnėmis labai pasikeičia, todėl reikia identifikuoti svarbiausias pažeistas sritis siekiant padidinti žmonių po NST ir sėdinčių neigialiojo vežimėlyje savarankiškumo motyvaciją.

1.2. Žmonių, patyrusių NST, reabilitacijos etapai

Kaip yra teigiama reabilitacija (lot. *re* - vėl, iš naujo; *habitare* - gyventi) - koordinuotas, kompleksinis medicininių, socialinių, pedagoginių, profesinių priemonių naudojimas, siekiant maksimalaus reabilituojamojo funkcinio aktyvumo (Reabilitacijos metodų ir priemonių efektyvumas, 2002). Skiriama medicininė, fizinė, aktyvioji, socialinė, profesinė reabilitacija.

Medicininė reabilitacija.- tai Medicininės reabilitacijos centruose neigalieji po NST gauna pirmas savarankiško gyvenimo įgūdžių formavimo pamokas ir psichologo konsultacijas (Juocevičius, 2004; Hammond, Burns, 2005). Teigiama, jog pagrindiniai reabilitacinės komandos nariai yra fizinės medicinos ir reabilitacijos gydytojas, fizinės medicinos ir reabilitacijos slaugytoja, kineziterapeutas, ergoterapeutas, socialinis darbuotojas, psichologas, pažymima, jog tai - atstatomasis gydymas specialiose reabilitacijos įstaigose, sanatorijose, taip pat ambulatorinis gydymas medikamentais. Kriščiūnas (2007) aktualizuoja medicininę reabilitaciją kaip asmens sveikatos priežiūros paslaugų rūšį, apimančią kompleksišką reabilitacijos priemonių taikymą (sugrąžinant, kompensuojant sutrikusias funkcijas, palaikant pasiektą lygį), siekiant didžiausio galimo fizinio, psichinio, socialinio asmens savarankiškumo.

Fizinė reabilitacija – tai aplinkos ir būsto bei kompensacinių technikos priemonių, ypač vežimėlio parinkimas ir pritaikymas. Svarbi neigaliųjų, patyrusių nugaros smegenų pažeidimą, fizinės reabilitacijos sritis, turinti tiesioginę įtaką šių asmenų socialinei integracijai, yra ir vežimėlio valdymo įgūdžių formavimas, kasdieniniam gyvenimui reikalingų fizinių ypatybių ugdymas (Skučas, 2003). Minėtas autorius pažymi, jog dalyvavimo kasdieninėje fizinėje veikloje sėkmė priklauso nuo tinkamo, neigialiojo asmens poreikius atitinkančio, vežimėlio tipo parinkimo ir pritaikymo. Tai yra labai svarbu, aktualu ir reikšminga jau pradiniam neigaliųjų, patyrusių nugaros smegenų pažeidimą, reabilitacijos etape.

Aktyvioji reabilitacija (AR). Ją galima būtų apibrėžti kaip integruotą sistemą veiksmų po gydymo ligoninėje prasidedančios reabilitacijos srityje, siekiant, kad NST patyrę asmenys kuo savarankiškiau, pasitelkus fizines priemones ir žinias, atliktų pagrindines gyvenimo funkcijas, ir tokiu būdu kiek įmanoma oriau, visapusiškiau ir sėkmingiau funkcionuotų visuomenėje (LARA metodinė medžiaga, 2003).

Socialinė rehabilitacija – socialinio poveikio priemonių visuma, skatinanti neįgaliųjų socialinį savarankiškumą, dalyvavimo galimybių didėjimą ir veiklos ribojimo mažėjimą siekiant užtikrinti lygias teises ir galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime.¹

Profesinė rehabilitacija - asmens darbingumo, profesinės kompetencijos bei pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimas arba didinimas ugdymo, socialinio, psichologinio, rehabilitacijos ir kitomis poveikio priemonėmis.²

Visuomenėje įsivyrąja nuomonė, kad gydymas ir rehabilitacija, nors ir labai svarbios sritys, tačiau tai – tik nedidelė neįgaliųjų žmonių poreikių dalis, o tolesnė integracija į visuomenę priklauso nuo aplinkos pritaikymo, keitimo ir visapusiškų sąlygų savarankiškam gyvenimui sudarymo (Socialinis pranešimas, 2004, p.130). Neįgaliajam judančiam vežimėliu, siekiant sėkmingo socialinio dalyvavimo darbo rinkoje, reikia tam tikrų sąlygų: savarankiško gyvenimo įgūdžių mokymo tęstinumo, aprūpinimo būtina kompensacine technika, individualiai pritaikyto aktyvaus tipo vežimėlio, būsto ir aplinkos pritaikymo, automobilio su rankiniu valdymu vairavimo kursų, lygybės ir pagarbos iš šeimos narių ir draugų, galimybės tęsti ir baigti mokslą, visuomenės teigiamo požiūrio į neįgalų žmogų, profesinės aplinkos įvertinimo ir darbui reikalingų savybių vertinimo, profesinės rehabilitacijos, darbo paieškos, darbo vietos sukūrimo ir pritaikymo (Daugėla, 2004).

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, jog siekiant aktyvaus NST patyrusių asmenų dalyvavimui (taip pat ir darbo rinkoje) svarbu yra ne tik visų rehabilitacijos rūšių derinimas ir jų sąveika, bet ir tęstinės socialinės pagalbos galimybė tenkinat jų ypatinguosius, dėl patirtos nugaros smegenų traumos kylančius, poreikius.

1.3. Socialinis dalyvavimas ir nuostatų į negalę ypatumai

1.3.1. Socialinio dalyvavimo samprata

Mokslinėje literatūroje (Baranauskienė, Ruškus, 2004; Daugėla, 2004; Leonardsen, 2007; Ruškus, Mažeikis, 2007 ir kt.) socialinis dalyvavimas apibūdinamas, kaip asmenų (šiuo atveju neįgaliųjų) privalumų akcentavimas siekiant atskleisti jų aktyvumą, originalumą įvairiose visuomenės gyvenimo srityse. Autoriai išskiria egzistencinių, sensorinių, emocinių, komandinio darbo, lyderystės ir kitų privalumų akcentavimo svarbą. Ruškus (2003) pažymi, jog neįgaliųjų socialinio dalyvavimo plėtotė reiškia, kad ne tik šalinamos kliūtys ir sudaromos galimybės neįgaliesiems lygiomis teisėmis ir būdais dalyvauti socialiniame gyvenime, bet ir priimti

¹Lietuvos respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. (2004). http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=233791 (Žiūrėta 2008- 04 -30).

² Ten pat

sprendimus, įnešti savą indėlį į bendros veiklos produktą ar norimą rezultatą.

Mokslininkai (Algėnaitė, 2003; Hallahan, Kauffman, 2003; Swain, 2004; Ambrukaitis, 2005 ir kt.) aktualizuoja socialinės integracijos idėją, tačiau kiti (Pivorienė, 2003; Ruškus, Mažeikis, 2007) pažymi, jog socialinės integracijos idėja tik iš dalies numano socialinį dalyvavimą; teigia, jog socialinio dalyvavimo samprata tiksliau operacionalizuoja neįgaliųjų socialinės būties kryptingumą, bei socialinių ryšių plėtotę. Pasak Daugėlos (2004), socialinės integracijos koncepcijos idėja, siekiant norminti, adaptuoti neįgaliuosius prie socialinių sąlygų ne tik, kad neįtraukia jų į aktyvų ir vertingą visuomenės dalyvavimą, bet dar labiau juos išskiria, pašalina iš procesų, devalorizuoja. Anot Ebersold (2003), Ruškaus, Mažeikio (2007), socialinės integracijos ideologijos ir praktikos prieštaravimas sukuria dar nepalankesnes sąlygas neįgaliųjų saviraiškai, aktyviam, lygiaverčiam ir valorizuotam socialiniam dalyvavimui visuomenėje. Socialinio dalyvavimo konceptas iš esmės revizuoja neįgaliųjų socialinės integracijos į visuomenę idėją; įvedami neįgaliojo aktyvumo bendruomenėje, įgalinimo terminai, nurodoma į kooperacinius ryšius ir tinklų kūrimą, naujų kūrybinių nišų atsiradimą, papildomumo principą, anot, kurio visi partneriai, taip pat ir neįgalusis, turi vienodas galimybes dalyvauti sprendimų priėmimuose; pažymima, jog socialinio dalyvavimo konceptas atitinka liberalios politikos principus (Ruškus, Mažeikis, 2007). Socialinio dalyvavimo idėja akivaizdžiai nurodo, jog veiksmas kyla ne iš valstybės, bet iš solidarumo siekiančios bendruomenės, tai reiškia, kad bendruomeniškumo principai yra stiprybė, kuri pagerintų efektyvų neįgaliųjų socialinio dalyvavimo aspektą (Daugėla, 2008).

Neįgalieji, kaip ir kiti visuomenės nariai, turėtų galėti tiek laisvai pasirinkti, tiek laisvai pasinaudoti įvairiomis savirealizacijos, saviraiškos priemonėmis visose socialinio dalyvavimo srityse, tačiau Baranauskienė, Ruškus (2004) pažymi, jog negalę turintys asmenys yra viena visuomenės mažumų, kurių socialinis dalyvavimas vis dar yra ribotas.

Literatūroje (Ebersold 2003; Baranauskienė, 2004; Ruškus, Mažeikienė, Blinstrubas, Balčiūnas, 2005; Ruškus, Mažeikis, 2007; Daugėla, 2008 ir kt.) išskiriamos pagrindinės neįgaliųjų socialinio dalyvavimo kryptys: ryšių kūrimas siekiant didesnės kooperacijos ir asmens įgalinimas siekiant jo įtraukimo į visuomenės gyvenimą. Daugėlos (2008) teigimu, įgalinimo teorija padeda pačiam asmeniui turinčiam negalę imtis atsakomybės už savo sprendimus, savo jėgomis ir valia siekti aktyvesnio įsitraukimo į savo bendruomenės, darbo, mokslo ir kt. visuomenės sričių gyvenimą. Algėnaitė (2008), analizuodama stuburo traumą patyrusių žmonių įgalinimą, savo tyrime pristato šias sietinas su socialiniu dalyvavimu įgalinimo kategorijas: galimybę rinktis, gebėjimų plėtrą, situacijų, susijusių su neįgalioju, kontroliavimą ir kt. Gebėjimų plėtros kategorija minėtosios autorės skaidoma į smulkesnes subkategorijas, tarp kurių viena iš gausiausių yra „Gebėjimų plėtra orientuota į studijas bei įsitvirtinimą darbo rinkoje“,

kontroliavimo kategorijos didžiausia subkategorija taip pat yra susijusi su darbu bei studijomis, t.y. „Kontroliavimas savo darbinių bei mokslo/studijų situacijų“. Remiantis minėtaisiais autoriais (Algėnaitė, 2008; Daugėla, 2008), galima teigti, jog įgalinimas – labai svarbus aspektas NST patyrusių asmenų į(si)darbinimo procese; tik akcentuojant šios grupės asmenų gebėjimus, o ne pabrėžiant trūkumus, galima tikėtis sėkmės.

Pasak Ruškaus, Mažeikio (2007), tarpasmeniniai, instituciniai ryšiai sudaro prielaidas sukurti neįgaliųjų dalyvavimo ir įsitraukimo į visuomenės gyvenimą sąlygas plėtojant paramos neįgaliajam ir poveikio aplinkai strategijas, šitaip išvengiama jų diskriminacijos ir postūmio į visuomenės interesų paribį. Minėti autoriai akcentuoja, kad socialinio dalyvavimo idėja pagalbos neįgaliajam akcentą perkelia į individo aplinką, kurioje neįgalus yra jos neatskiriama dalis (darbo, ugdymo įstaigose ir pan.) tokiu būdu neįgaliojo integravimas tampa bendruomenės arba tiesiog kolektyviniu darbu.

Daugėla (2008) pažymi, jog realiam socialiniam neįgaliųjų dalyvavimui turi reikšmę ne tik sudarytos visuomenės prieinamumo sąlygos, bet ir visų narių *interesų derinimas* (šiuo atveju aktualus – NST patyrusių asmenų ir darbdavių interesų derinimas), o sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje galimybė priklauso nuo to, ar pavyks kooperuotis negalę turinčiam asmeniui ir institucijai. Siekiant sėkmingo kooperacijos proceso derėtų kurti kooperacijos struktūrą, kuri teiktų aktyvinančią socialinę pagalbą ir užtikrintų galimybę išsiaiškinti individualius asmens poreikius bei galimybes institucijoje (darbe), panaudojant aplinkoje esančius bei neįgaliųjų vidinius resursus (Ebersold, 2004).

Šiandieninė Lietuvos neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje situacija rodo, kad šių asmenų socialinis dalyvavimas – utopija, nes dažniausiai atskleidžiami šių asmenų negebėjimai, ribotumai, aktualizuojamos iškilusios problemos, net ir traktuojant reiškinius, kaip veiksnius įtakančius neįgaliųjų socialinio dalyvavimo sėkmę (profesinės reabilitacijos tobulinimas, įvairių projektinių veiklų susijusių su neįgaliųjų gyvenimo kokybės gerinimu, įgyvendinimas ir kt.).

1.3.2. Nuostatų į negalę ypatumai

Nuostatos - įsitikinimai ir jausmai, kurie skatina tam tikru būdu reaguoti į daiktus, žmones ir įvykius (Myers, 2000). Nuostatų svarba neįgaliųjų gyvenimo kokybei jų integracijai, dalyvavimui darbo rinkoje ir kt. analizuota daugelio mokslininkų (Juodraitis, 2001; Ruškus, 2002; Ambrukaitis, 2005; Baranauskienė, Gudinavičius 2007; Ruškus, Mažeikis, 2007; ir kt.) darbuose.

Ruškaus (2007) teigimu, nuostatos yra neišvengiamas reiškinys socialinės atskirties

grupių gyvenime. Pivorienė (2003) pažymi, jog tiek neįgaliųjų socialinės integracijos, tiek jų socializacijos sėkmė priklauso nuo visuomenės nuostatų ir vertybių sistemos. Remiantis šių autorių nuomone galima teigti, jog kiekvieno į(si)darbinimo proceso sąveikos dalyvio (darbdavio, neįgalaus asmens, bendradarbių) nuostatos yra labai svarbus NST patyrusių asmenų ne/dalyvavimo darbo rinkoje veiksnys.

Mokslinėje literatūroje, nagrinėjančioje nuostatas neįgaliųjų atžvilgiu, pateikiama įvairių interpretacijų. Pabrėžiama nuostatų valentingumo (Ruškus, 2002), t. y. vertinimų pasiskirstymo tarp teigiamo ir neigiamo polių problema. Nemažai autorių (James, 2001; Ebersold, 2003; Hallahan, Kauffman, 2003 ir kt.) traktuoja neįgalumą, kaip vieną iš požymių sukeliančių apriorines, neigiamas nuostatas šių žmonių atžvilgiu. Pasak Kaffemanienės, Vinikaitytės (2007), nuostatos į negalę turi dvikryptį poveikį: visuomenės ar/ir darbdavių neigiamos nuostatos formuoja nuvertinantį neįgaliojo požiūrį į save, savo darbinės galimybes; viena tokių nuostatų pasekmių – nesėkminga neįgaliųjų darbinė integracija ir socialinis dalyvavimas, o kita vertus, nepakankama motyvacija ir žemas savęs vertinimas lemia ir visuomenės neadekvatų požiūrį į neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes. Ruškaus (2002) tyrimai patvirtina, kad kūno negalė socialiniame vaizdinyje pasižymi ambivalentiškumu ir kompleksišku ir vaizdinys nėra būtinai teigiamas ar neigiamas, o sudarytas iš viso komplekso sudėtinių dalių. Todėl, galima teigti, jog autorių, pažymintį, kad visuomenės nuostatos į negalę yra vien tik neigiamos ir teigiančios, jog jos turi tik dvikryptį poveikį, interpretacijos nėra pagrįstos.

Anot Kriščiūno (2005), visuomenės požiūrį į neįgalųjį parodo tai, kiek aplinka pritaikyta neįgaliam asmeniui (neįgalusis nepatenka į autobusą ne dėl to, kad jis sėdi vežimėlyje, o dėl to, kad autobusas jam nepritaikytas, aklašis nežino, kur išlipti iš autobuso ne todėl, kad jis aklas, bet todėl, kad nepranešama apie autobusų stoteles). Remiantis šio autoriaus nuomone, galima teigti, jog NST patyrę asmenys neišdarbina ne dėl savo turimos negalės, bet dėl jų ypatingų poreikių netenkinančių sąlygų.

Mokslinėje literatūroje (Scarlet, 2001; Baranauskienė, Ruškus, 2004; Kaziūnienė, 2004 ir kt.) neigiamos nuostatos, o ypač darbdavių, traktuojamos kaip neįgaliųjų socialinio dalyvavimo trikdžiai, pažymima, jog negalę turintiems asmenims yra labai sunku susirasti darbą dėl neigiamų darbdavių nuostatų į negalę. Neabejotina, jog asmenims, kuriems negalė konstatuota dėl NST, taip pat kaip ir fizinę negalę turintiems dėl kitų priežasčių, dalyvavimo darbo rinkoje sunkumų sukelia ir darbdavių neigiamos nuostatos. Daugėla (2008) teigia, jog darbdaviai, turėdami pasirinkimo galimybę, teikia prioritetą neturintiems negalės, nepasitiki neįgaliaisiais dėl trūkstamos informacijos apie neįgaliųjų sugebėjimus, profesinį pasirengimą ir asmenines savybes, baiminamasi dėl papildomų sunkumų ir atsakomybės priėmus neįgalųjį į savo darbovietę.

Dauguma autorių (Ruškus, 2001, 2002, 2007; Gevorgianienė, 2005; Daugėla, 2008 ir kt.) akcentuoja, kad neigiamos nuostatos kuria socialinės atskirties sąlygas. Asmens skirtingumas, kitoniškumas (išvaizdos, gebėjimų, polinkių, asmenybės savybių, savito gyvenimo būdo ir kt.) sudaro prielaidas formuotis socialinei atskirčiai. Prie to prisideda ir visuomenės nemokėjimas toleruoti skirtingumą, kurti tokių socialinių institucijų ir socialinių ryšių, kurie padėtų „kitokiems“ rasti visuomenėje savo vietą (Gevorgianienė, 2005). Pasak Ruškaus (2001, 2002), Ališausko (2002) ir daugelio kitų autorių, neatitinkantys socialinių lūkesčių asmenys stigmatizuojami, etiketizuojami („invalidas“, „bedarbis“ ir pan.); „paženklinti“ žmonės netiesiogiai stumiami iš socialinio gyvenimo, laikomi „nenormaliais“. Tenka konstatuoti faktą, kad daugelis autorių (Baranauskienė, 2000; Elijošius, 2001b; Algėnaitė, 2003; Pėrec, 2003; Mataitytė, 2005; Pilips, 2005; Skučienė, Šumskaitė, 2005 ir kt.) neįgaliesiems taiko netiesioginę „ligonių“ etiketę („neįgalieji ir sveikieji“). Akivaizdu, jog ligonis – tas, kuris serga. Sutton (1999), akcentuoja, jog sergantys žmonės mūsų visuomenėje užima unikalią poziciją: nesitikima, kad jie atliks darbus, vykdys įsipareigojimus, pasirūpins savimi; priešingai – jie priklausomi nuo kitų globos, jiems reikia medicininės priežiūros, jie atleidžiami nuo socialinių pareigų. Galima teigti, jog priešprieša *sveikieji – neįgalieji* neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kontekste išryškina jų, kaip darbuotojų nesavarankiškumą, nenaudingumą, jie – tie, kuriuos reikia globoti, prižiūrėti, slaugyti net ir darbinėje veikloje. Tokios nuostatos traktuotinos, kaip neigiamos ir nepažangios, prieštaraujančios neįgaliųjų socialinio dalyvavimo, inkluzijos, įgalinimo, socialinių vaidmenų valorizacijos idėjoms. Kita vertus, jei mokslininkai vertina neįgaliuosius kaip ligonius, mažai tikėtina, jog pozityvesnės nuostatos plėtotų kiti mūsų visuomenės nariai. Ališauskas (2002) pažymi, jog dėl ligos – kūno funkcijų, veiklų sutrikimų, įvairių bazinių gebėjimų sunkumų atsiranda ir žmogaus socialinio funkcionavimo ribotumų, tačiau yra daug pavyzdžių, kai vienas aklašis ar kurčiasis iš tiesų neįgalus pasižymi visais neįgalumo požymiais, o kitas gali nebūti neįgalus tik sąlyginai menininkas, rašytojas, sportininkas, muzikantas, pedagogas, geras darbininkas. Remiantis minėtu autoriumi, galima teigti, jog paties neįgalumo fakto, kaip trūkumo traktavimas – problematiškas, neadekvatus, segreguojantis. Neadekvačias nuostatas neįgaliųjų atžvilgiu aktualizuoja Hallahan, Kauffman (2003), kurie pažymi, jog neįgalieji paprastai vaizduojami visiškai teigiamai arba visiškai neigiamai, žiniasklaida kuria neįgaliųjų kaip nusikaltėlių, pabaisų ar potencialių savižudžių, kuriems sunku prisitaikyti, ar seksualinių iškrypėlių įvaizdį, kuris įgalina aplinkinius nesijausti atsakingais už neįgaliųjų patiriamus sunkumus ir „kaltinti pačią auką“ dėl jos problemų.

Mokslininkai (Gailienė, 1997; Scarlet, 2001; Ruškus, Daugėla, Žukauskas, Blinstrubas ir kt., 2007 ir kt.) pažymi, jog socialiniame dalyvavime svarbios yra pačių neįgaliųjų nuostatos į save ir savo darbinės galimybes. Gailienės (1997) teigimu, tik adekvačiai priėmus savo negalę

galima išmokti gyventi, bendrauti ir save vertinti taip, kaip tai daroma trūkstant pinigų, prabangių daiktų ir pan. Interpretuojant minėtos autorės nuomonę neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje aspektu, galima teigti, jog tik adekvačiai priėmus savo negalę ir išmokus gyventi kitaip, galimas pozityvus pačių neįgalių asmenų socialinio dalyvavimo (šiuo atveju dalyvavimo darbo rinkoje) ir teigiamų visuomenės (ypač darbdavių) nuostatų į neįgalų darbuotoją, konstravimas. Myers (2000) teigimu, mažumų nuomonė gali išjudinti imperijas; daug dalykų priklauso ir nuo pačių neįgaliųjų mąstymo ir suvokimo, ką jie savo gyvenime norėtų pakeisti, o ko ne ir būtent nuo to priklausys jų tolimesnė veikla.

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, jog nuostatos užima ypatingą reikšmę neįgalių asmenų gyvenime, nuo vyraujančių nuostatų priklauso šių asmenų dalyvavimo (šiuo atveju darbo rinkoje) sėkmė ar nesėkmė. Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kontekste vienodai svarbios yra tiek darbdavių, tiek pačių neįgaliųjų, jų artimųjų nuostatos. Teigiamos nuostatos traktuotinos kaip sėkmė neįgaliųjų į(si)darbinime lemiantis aspektas, negatyvios – priešingai.

1.4. Neįgaliųjų profesinio rengimo aspektai

Profesinis rengimas - besimokančiojo profesinių žinių ir gebėjimų (kompetencijų) įgijimo mokymosi būdu procesas, kurio metu įgyjama ar tobulinama profesinė kvalifikacija (Laužackas, 2005). Minėto autoriaus teigimu, tai yra nepertraukiamas žmonių ugdymo procesas, apimantis ikiprofesinį ugdymą, pirminį profesinį rengimą, profesinės kvalifikacijos tobulinimą, profesinį perkvalifikavimą, profesinį reabilitavimą.

Profesinio rengimo ir susijusių klausimų tyrinėjo Jovaiša (1999), Adamonienė, Daukila, Kriščiūnas, Maknienė ir kt. (2001), Halfpap, Ott (2004), Laužackas (1998, 2005), Laužackas, Danilevičius, Gurskienė (2004) ir kt. autoriai. Minėti autoriai aktualizuoja ne tik kompiuterinio raštingumo ir užsienio kalbų mokėjimo, bet ir asmens pasitikėjimo savimi, komunikabilumo, kitų socialinių gebėjimų, lemiančių įsidarbinimo ir profesinės veiklos sėkmę, aktyvų dalyvavimą socialiniame gyvenime, svarbą.

Tiek neįgalių asmenų profesinis rengimas, tiek jų profesinė adaptacija traktuojama kaip bendras procesas, susidedantis iš lygiaverčių pagal reikšmingumą dalių: profesinio orientavimo (konsultavimo), ikiprofesinio ir profesinio rengimo, socialinės paramos įsidarbinimo situacijoje, pirmaisiais darbo metais, o reikalui esant, ir visą gyvenimą (Baranauskienė, Elijošius, Pauliukonis, 2001).

Lietuvoje neįgaliųjų profesinio apsisprendimo, profesinio rengimo, profesinės adaptacijos, profesinės karjeros projektavimo ir pan. tyrimus atliko Juodraitis (1999, 2001), Elijošius (2001a, 2001b), Karvelis (2001a, 2001b), Baranauskienė (2004a, 2004b),

Baranauskienė, Ruškus (2004), Ruškus (2007) ir kiti mokslininkai. Baranauskienės (2002, 2004a), Gvazdauskienės (2004) darbuose pažymimos profesinio rengimo sistemos išbaigtumo, švietimo ir socialinės politikos sąveikos, inovacijų ir kolektyvinės sąmonės bei profesinio rengimo ir profesinės reabilitacijos, kaip vieno bendro mechanizmo, nefunkcionavimo problemos. Literatūroje (Baranauskienė, Elijošius, Pauliukonis, 2001; Gvazdauskienė, 2004 ir kt.) atskleidžiama ir neįgaliųjų profesinio rengimo ir įdarbinimo sistemos suderinimo būtinybė.

Pasak Baranauskienės, Ruškaus (2004), profesinis rengimas turi būti tiesiogiai siejamas ir su neįgaliųjų profesine adaptacija, kvalifikacijos kėlimu ir socializacija apskritai.

Baranauskienė, Ruškus (2004) išskiria keturis neįgaliųjų profesinio rengimo modelius: socialinės – profesinės inkluzijos, profesinio konkurencingumo, arba dualinį, profesinės segregacijos (nuo darbo imitacijos iki ypač siauros specializacijos), mokyklinį.

Socialinės – profesinės inkluzijos (dar vadinamą rinkos liberaliuoju) modelį galima būtų traktuoti efektyviausiu modeliu, siekiant sėkmingo, NST patyrusių asmenų, dalyvavimo darbo rinkoje, todėl, kad jis apibrėžia tarpininko (konsultanto) vaidmenį, kuris teikia pagalbą neįgaliajam ne tik įsidarbinimo situacijoje, bet ir tolesnėje darbinėje veikloje.

Baltojoje knygoje (1999) yra akcentuojami labai svarbūs neįgalių asmenų profesinio rengimo sistemai principai: laipsniško specializavimo, bendrųjų asmeninių gebėjimų plėtros, suderinamumo su kitų šalių profesinio rengimo sistemomis. „Laipsniško specializavimo principas išplečia tolesnio mokymosi krypčių pasirinkimo galimybes, didina profesinį mobilumą, palengvina persikvalifikavimą ir pan. Bendrųjų asmeninių gebėjimų plėtros principas apibrėžia didėjančią svarbą tokių asmens savybių, kaip gebėjimas nuolat mokytis, komunikuoti, dalyvauti veikloje, bendradarbiauti, adaptuotis ir kt., o suderinamumo su kitų šalių profesinio rengimo sistemomis, principas pabrėžia Lietuvos profesinio rengimo atžvalgą į kitų šalių, pirmiausia į Europos Sąjungos šalių, patirtį“ (Baltoji knyga, 1999, p.23).

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, jog neįgalių asmenų profesinis rengimas mokslo šaltiniuose traktuojamas, kaip nuolatinis, nenutrūkstamas ugdymo(si) procesas susidedantis iš lygiaverčių pagal reikšmingumą, komponentų: ikiprofesinio ugdymo, pirminio profesinio rengimo, profesinės kvalifikacijos tobulinimo, profesinio perkvalifikavimo, profesinio reabilitavimo. Literatūroje aktualizuojamas neįgaliųjų profesinio rengimo siejimas ne tik su profesine adaptacija, bet ir su neįgaliųjų socializacija.

2 skyrius. NST PATYRUSIŲ ASMENŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE SOCIOEDUKACINIAI VEIKSNIAI

2.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Empiriniam tyrimui atlikti buvo pasirinktas kiekybinis – anketinės apklausos metodas. Tyrimo anketa sudaryta remiantis Ruškaus (2007) atlikto tyrimo „*Neįgaliųjų profesinė karjera ir jos projektavimas: būklė ir galimybės*“ pagal *delfi* metodą, duomenimis ir Ruškaus, Daugėlos ir kt. (2007) atlikto neįgalių studentų padėties Lietuvos aukštosiose mokyklose tyrimo „*aukštasis mokslas ir studentai, turintys negalę: būklė ir galimybės*“ anketos dizainą. Anketos (žr. 1 priede) pagrindą sudaro uždaro tipo klausimai ir darbdavių anketoje 2 atviro tipo klausimai (žr. 2 priede). Anketa suskirstyta į 2 blokus: 1) *demografinį* (nominalinės skalės), skirtą išsiaiškinti respondentų lytį, amžių, išsilavinimą, veiklą, 2) *pagrindinį* (ranginę skalę) –dalyvavimo darbo rinkoje būklei ir poreikiui tirti (NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonė apie gebėjimus, svarbius ieškant darbo, asmenybės savybes, svarbias pasirenkant profesiją, ieškant darbo, profesinės motyvacijos veiksniai, sėkmę lemiančius, NST patyrusių asmenų, dalyvavimo darbo rinkoje socioedukacinius veiksniai).

Tyrimas vyko 2007 m. liepos – gruodžio mėn. Negalę turinčių asmenų apklausa vyko Neįgaliųjų verslo plėtros centre (Šiauliai), Palangos reabilitacinėje ligoninėje, VšĮ „Likimo laiptai“ (Klaipėda), Lietuvos paraplegikų asociacijoje (Mončiškės), Lietuvos žmonių po stuburo pažeidimų asociacijoje (Vilnius) bei Lietuvos žmonių su negalia sąjungoje (Vilnius). Darbdavių apklausa vyko Šiaulių, Vilniaus, Šilalės, Trakų miestuose ir Radviliškio raj. Šaukoto gyvenvietėje. Apklausiai atlikti teko pasitelkti ir asmeninius kontaktus, pažįstamus asmenis.

Išdalinta 350 anketų, grįžo 343 (68,6%), atrinkta tinkamų tyrimo uždaviniams – 311; dalis anketų (iš viso 32) buvo atmestos, todėl, kad rasta daug neatsakytų klausimų.

Duomenų apibendrinimui taikyti statistikos metodai Spearman koreliacijos, faktorinės analizės). Empiriniai duomenys statistiškai apdoroti ir grafiškai apipavidalinti kompiuterinėmis programomis SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 11.0) ir Microsoft Excel.

2.2. Tyrimo imties demografinė charakteristika

Tyrimo imčiai sudaryti taikyta atsitiktinė tikslinė atranka. Pagrindiniai tyrimo dalyvių atrankos kriterijai – darbingo amžiaus NST patyrę asmenys ir darbdaviai.

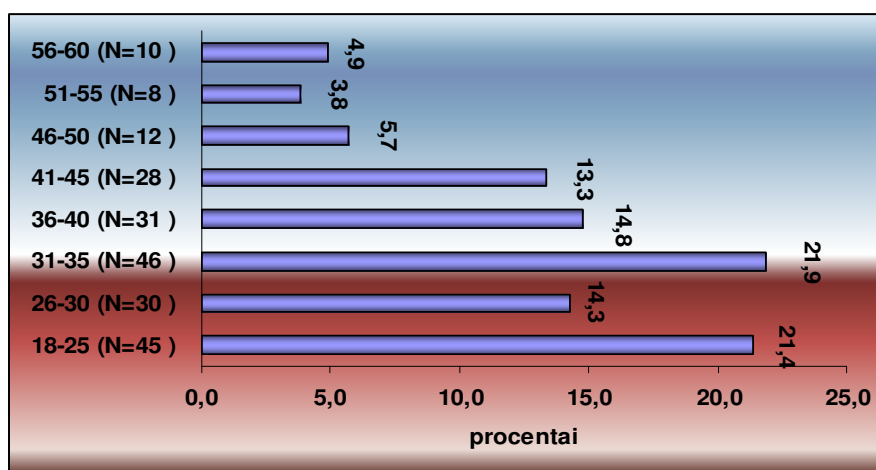
Tyrime dalyvavo 311 darbingo amžiaus (18 – 60 m.) respondentų, iš jų 101 darbdavys (32%), 210 NST patyrusių asmenų (68%). Demografinė tiriamųjų charakteristika pateikiama 1 lentelėje.

Respondentų demografinė charakteristika

<i>RODIKLIAI</i>	<i>RESPONDENTŲ GRUPĖ</i>	<i>DARBDAVIAI</i>	<i>NST PATYRĘ ASMENYS</i>
<i>LYTIS</i>	<i>Vyras</i>	38,6 %	53,3 %
	<i>Moteris</i>	61,3 %	46,7 %
<i>IŠSILAVINIMAS</i>	Aukštasis(magistrantūra)	17,8 %	6,2 %
	Aukštasis(universitetinis)	47,5 %	12,9 %
	Aukštasis(kolegija)	13,9 %	7,1 %
	Aukštesnysis	12,9 %	17,6 %
	Profesinis	-	8,6 %
	Vidurinis	7,9 %	41,0 %
	Pagrindinis	-	6,7 %
<i>AMŽIUS</i>		26-60 m	18-60 m.
<i>BENDRAS RESPONDENTŲ SKAIČIUS</i>		101	210

Daugiausia – 68% apklausoje dalyvavusių asmenų sudaro NST patyrę asmenys. Mažiausią dalį (32%) respondentų sudarė darbdaviai. Iš visų tyrime dalyvavusių darbdavių vyrai sudarė daugiau, nei ketvirtadalį 38,6% (N=39) apklaustųjų, daugiau, nei pusė 61,3% (N=62) darbdavių - moteris. NST patyrusių respondentų grupėje pasiskirstymas pagal lytį yra panašus, vyrai sudarė 53,3% (N=112), moteris - 46,7% (N=98).

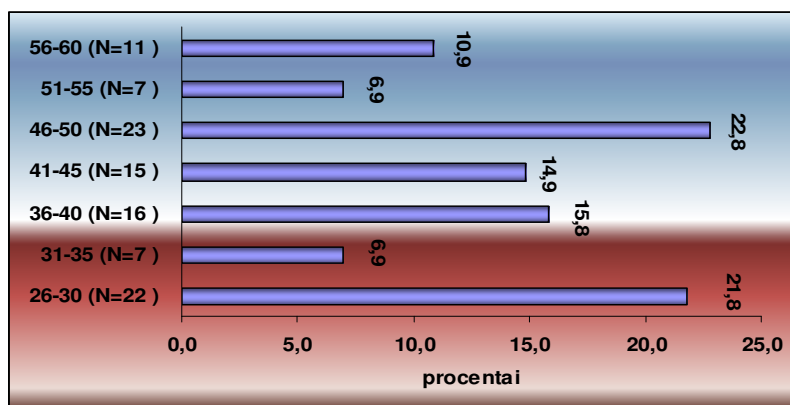
Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių. Apklausoje dalyvavo 18 – 60 m. NST patyrę asmenys ir 26 – 60 m. darbdaviai. Abiejų respondentų grupių pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 2 ir 3 paveiksluose.



1 pav. NST patyrusių asmenų pasiskirstymas pagal amžių (N=210), %

Didžiąją dalį tyrime dalyvavusių, NST patyrusių asmenų sudarė 31-35 metų (21,9%) ir 18-25 metų (21,4%) asmenys, o mažiausią dalį sudarė 51-55 metų (3,8%), 56-60 metų (4,9%)

ir 46-50 metų (5,7%) respondentai.



2 pav. Darbdavių pasiskirstymas pagal amžių (N=101), %

Darbdavių didžiąją dalį sudarė 46-50 metų (22,8%) ir 26-30 metų (21,8%) asmenys. Mažiausią dalį sudarė 31-35 metų (6,9%) ir 51-55 metų (6,9%) respondentai. Apibendrinant šiuos duomenis galima teigti, jog dauguma tyrime dalyvavusių asmenų (neigalieji ir darbdaviai) yra jauno ir vidutinio amžiaus, taigi, dėl šio rodiklio, galintys potencialiai dalyvauti darbo rinkoje.

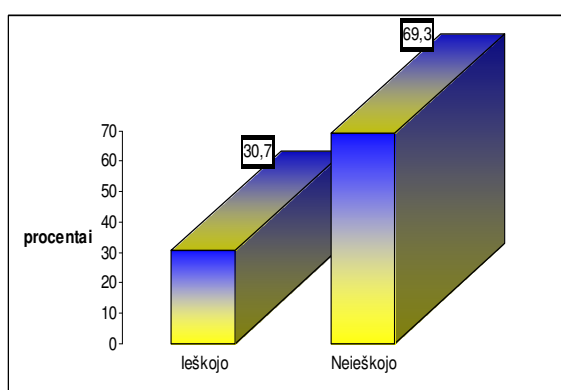
Respondentų išsilavinimas. Tyrimų rezultatai rodo, kad beveik pusės (47,5%) tyrime dalyvavusių darbdavių išsilavinimas – aukštasis universitetinis, mažiausią, šios respondentų grupės dalį (7,9%), sudaro asmenys įgiję vidurinę išsilavinimą, tuo tarpu beveik pusės (41%), NST patyrusių, tyrime dalyvavusių asmenų, išsilavinimas – vidurinis, beveik perpus mažiau, nei ketvirtadalio (12,9%), minėtos respondentų grupės asmenų, išsilavinimas – aukštasis universitetinis (1 lentelė). Remiantis šiais tyrimo duomenimis galima teigti, jog tyrime dalyvavusių NST patyrusių asmenų išsilavinimas – nepakankamas ir yra traktuotinas kaip vienas iš pagrindinių, neįgalųjų į(si)darbinimą trikdančių socioeducacinių veiksnių, nes profesijų pasirinkimo ir gebėjimo atlikti darbą galimybes riboja ne tik NST patyrusių asmenų negalė, bet ir profesinis nepa(si)rengimas, kuris yra svarbus ne tik šios grupės, bet ir žmonių be negalės į(si)darbinimui.

Tyrimo duomenimis didesnė dalis (76,7%) NST patyrusių asmenų turi darbo patirties, kiek mažiau, nei ketvirtadalis (23,3%) nurodė, jog darbo patirties neturi.

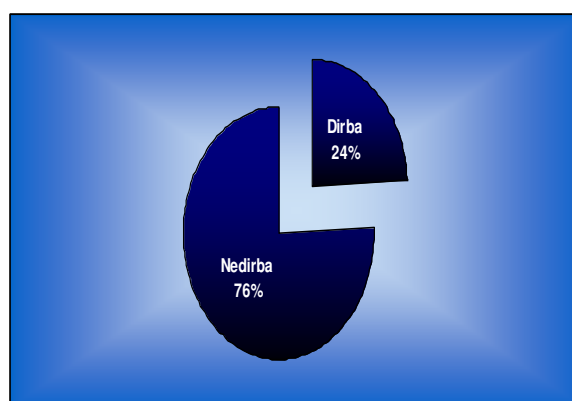
2.3. NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje patirtis, pastangos ir pagalbos poreikis

Paties žmogaus pastangos, iniciatyva, aktyvumas ieškant darbo, turima patirtis traktuotini, kaip vieni svarbiausių įsidarbinimo veiksnių, todėl tirta NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje patirtis ir pastangos.

Neįgalieji, kurie aktyviai ieškojo darbo (3 pav.) sudaro kiek daugiau, nei ketvirtadalį (30,7%) apklaustųjų, tuo tarpu dauguma respondentų nebandė ieškoti darbo (69,3%), todėl dauguma (76%) respondentų nedirba ir labai maža dalis (24%) – darbą turinčiųjų. Ne/dirbančių neįgalių respondentų duomenys pateikiami 4 pav.



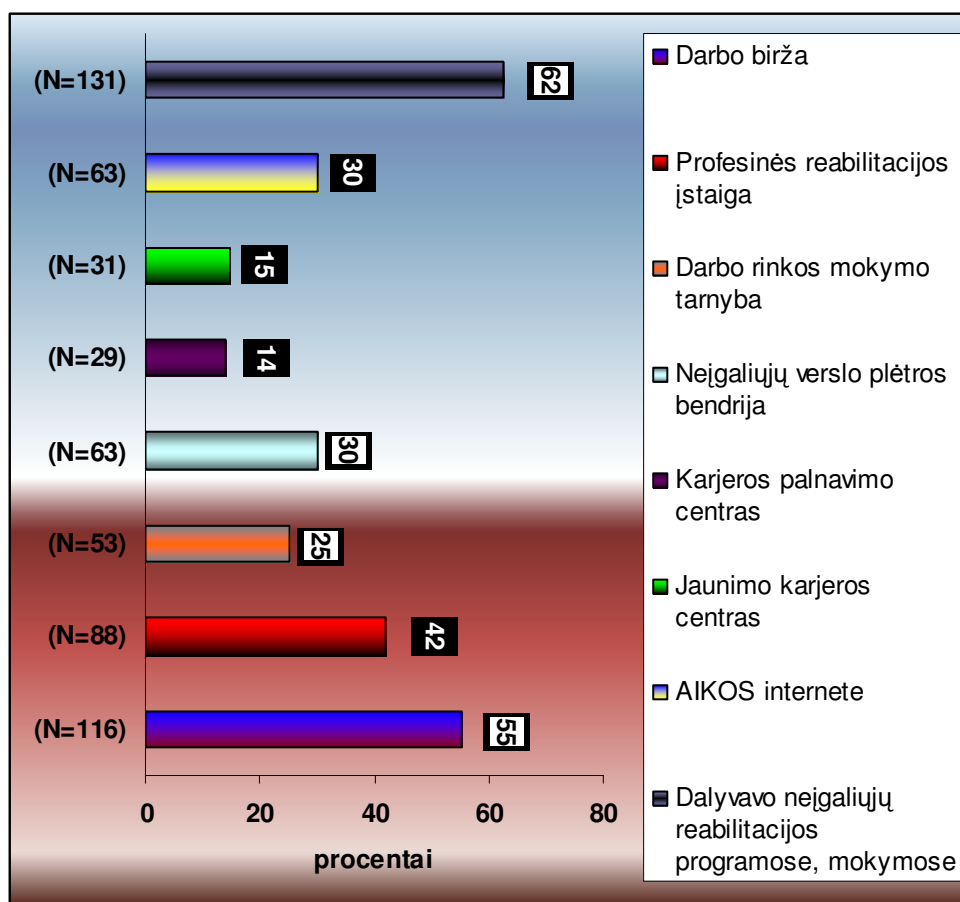
3 pav. Neįgalieji, ne/ieškoję darbo (N=210), %



4 pav. Ne/dirbantys neįgalieji (N=210), %

Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, jog dauguma tyrime dalyvavusių, NST patyrusiųjų būdingas išmoktas bejėgiškumas, kuomet jokiais būdais nemėginama keisti esamos situacijos (šiuo atveju, nesistengiama susirasti darbo), pasirenkamas pasyvus vaidmuo.

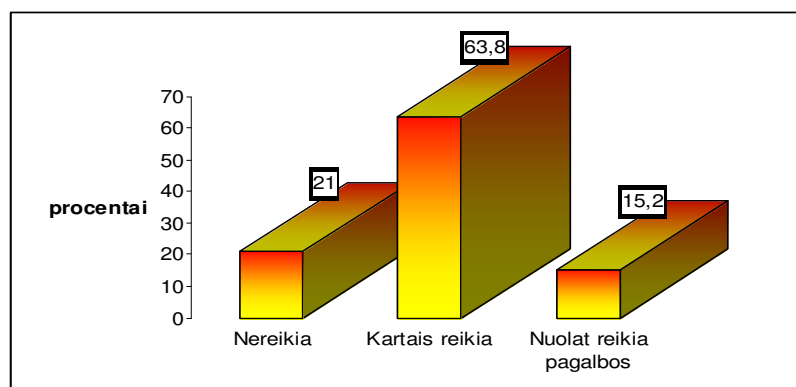
Tyrime siekta atskleisti populiariausius, NST patyrusių asmenų, darbo paieškos būdus, duomenys pateikiami 5 pav.



5 pav. Darbo paieškos būdai (N=210), %

Populiariausi respondentų nurodyti darbo paieškos būdai: dalyvavimas neįgaliųjų reabilitacijos programose, mokymuose (62,%), darbo biržos (55%) ir profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos (42%). Mažiau tyrimo dalyviai naudojo atvira informavimo, konsultavimo, orientavimo sistema (AIKOS) internete (30%), Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos (30%) bei Darbo rinkos mokymo tarnybos (25%) teikiamomis paslaugomis. Nepopuliarūs darbo paieškos būdai yra Jaunimo karjeros (15%) ir Karjeros planavimo centrų (14%) paslaugos. Kaffemanienė, Vinikaitytė (2007) pažymi, jog būdai, kuriais neįgalieji ieško darbo dažniausiai, nebūtinai yra efektyviausi ir atvirkščiai, tai, jog rečiau naudojamos kai kurių tarnybų paslaugomis, dar nereiškia, kad jų pagalba neįgaliesiems susirasti darbą - neefektyvi. Minėtų autorių nuomone, kai kuriomis paslaugomis neįgalieji nesinaudoja dėl informacijos apie tarnybų, teikiančių darbo paieškos ir pan. paslaugas, trūkumo.

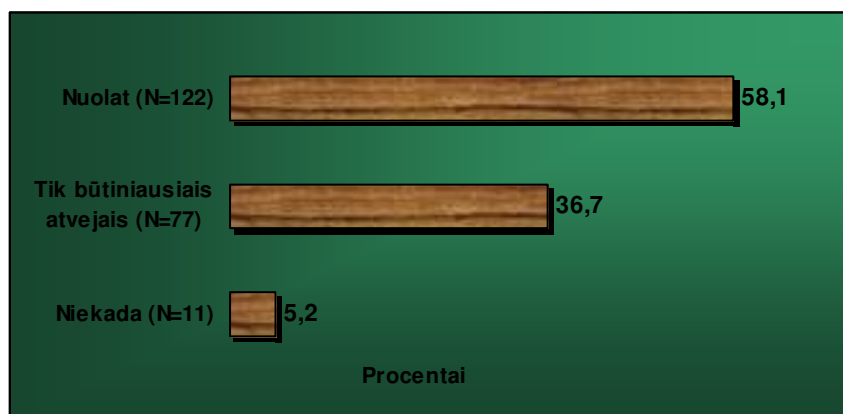
Vienokios ar kitokios pagalbos poreikis, NST patyrusiems asmenims svarbus ne tik dalyvavimo darbo rinkoje kontekste, bet ir kasdieniniame gyvenime. Duomenys apie pagalbos poreikio dažnumą pateikiami 6 pav.



6 pav. Pagalbos kasdieniniame gyvenime poreikis (N=210), %

Daugiau kaip pusei (63,8%) tiriamųjų pagalbos kasdieniniame gyvenime prireikia kartais, nuolatinės pagalbos reikia (15,2%) apklaustųjų, visiškai pagalbos poreikio neaktualizuoja kiek mažiau, nei ketvirtadalis (21%) respondentų. Viena vertus galima daryti prielaidą, kad ši respondentų dalis sėkmingai dalyvauja visuomenės gyvenime, taigi, ir darbinėje veikloje, juolab, kad panašus skaičius tyrime dalyvavusių NST patyrusių asmenų dirba, kita vertus aktyviai dalyvaujantys įvairiose visuomenės gyvenimo srityse asmenys neišvengiamai turėtų susidurti su įvairiomis kliūtimis (pvz. nepritaikyta aplinka, sunkumais žiemą ir kt.) kurioms įveikti būtina kito asmens pagalba, todėl galima manyti, jog asmenys nurodę, jog pagalbos jiems visiškai nereikia yra pasyvūs, neadekvačiai vertinantys savo galimybes (t. y. pervertinantys).

Fizinės negalės situacijoje patiriama naudojimosi viešuoju transportu sunkumų, todėl ypač aktualia tampa galimybė pasinaudoti neviešuoju. Duomenys apie NST patyrusių asmenų pasinaudojimo neviešuoju transportu galimybes pateikiami 7 pav.



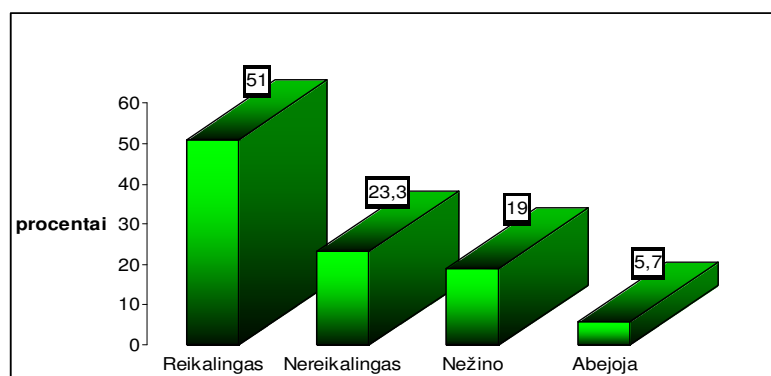
7 pav. Neįgaliųjų naudojimosi neviešuoju transportu galimybės (N=210), %

Nuolat neviešuoju transportu gali pasinaudoti (vairuoja pats arba paveža artimieji, pažįstami) dauguma (81,1%) tyrime dalyvavusių, NST patyrusių asmenų. Tik būtiniausias atvejais galimybę juo pasinaudoti turi daugiau, nei ketvirtadalis (36,7%) respondentų, labai maža dalis (5,2%) tyrimo dalyvių niekada negali pasinaudoti neviešuoju transportu.

Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, jog tie asmenys, kurie neviešuoju transportu

gali pasinaudoti tik būtiniausiais atvejais ir tie, kurie negali juo pasinaudoti niekada, negali įsilieti į darbo rinką būtent dėl šios priežasties, kuri traktuotina, kaip šių asmenų dalyvavimą darbo rinkoje trikdančias veiksnius.

McBain (1998) pažymi, jog daugelyje valstybių tarpininkavimas yra vienas iš nedaugelio efektyvių pagalbos būdų, padedančių neįgaliesiems siekti tolesnių tikslų įvairiose gyvenimo sferose, todėl tirta NST patyrusių asmenų nuomonė apie tarpininko reikalingumą neįgaliajam ieškant darbo duomenys pateikiami 8 pav.



8 pav. Tarpininko reikalingumas neįgaliajam ieškant darbo (N=210), %

Atlikus duomenų analizę atskleista, jog šiek tiek daugiau, nei pusei (51%) apklausoje dalyvavusių respondentų reikia tarpininko pagalbos įsidarbinant, o nereikia kiek mažiau, nei ketvirtadaliui (23,3%), dalis (19%) apklaustųjų neturi nuomonės šiuo klausimu, labai maža dalis (5,7%) tuo abejoja. Šie rezultatai iš dalies sutampa su Baranauskienės, Gudinavičiaus (2007) atlikto tyrimo rezultatais, jog tiek ir neįgalūs asmenys, tiek ir specialistai, dirbantys su neįgaliaisiais, yra didžiają daugumą linkę akcentuoti tarpininkavimo specialisto neįgalaus asmens į(si)darbinimo ir profesinės adaptacijos situacijoje, reikalingumą. Ališauskienė, Miltenienė, Dapkevičienė (2007), pažymi, kad tarpininko vaidmuo padėtų pateikti sistemą žinių, įgūdžių ir socialinių kompetencijų, kurios padėtų neįgaliesiems asmenims sėkmingai įsidarbinti pagal įgytą profesinę kvalifikaciją ir įsitvirtinti darbo vietoje.

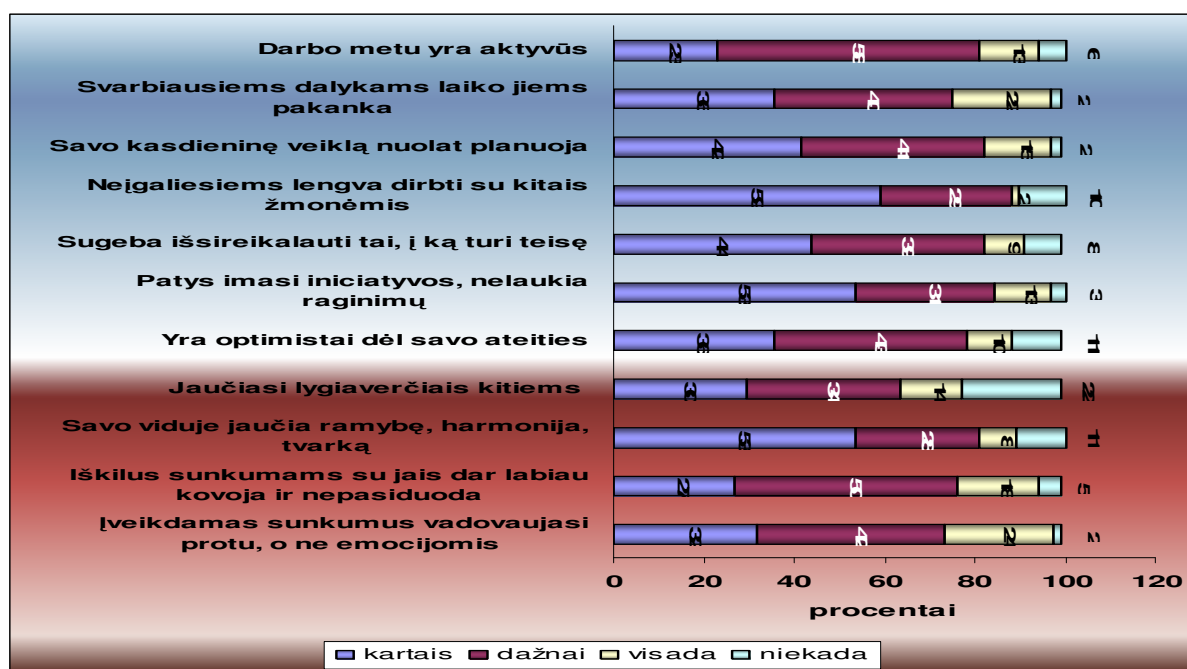
Apibendrinant šį poskyrį tenka konstatuoti, kad daugumą, NST patyrusių, tyrime dalyvavusių asmenų sudaro tie, kurie nebandė ieškoti darbo ir nedirba. Kadangi dalyvavimo darbo rinkoje sėkmė labai priklauso ir nuo paties asmens aktyvumo, ryžtingumo, pastangų ir kt. minėtas veiksnius gali būti traktuojamas ne tik, kaip į(si)darbinimo nesėkmę lemiantis, bet ir kaip giluminis, problemiškas, NST patyrusių asmenų, gyvenimo sritis nurodantis aspektas. Dauguma respondentų aktualizuoja pagalbos poreikį kasdieniniame gyvenime, pažymi tarpininko reikalingumą į(si)darbinimo procese. Remiantis šiais duomenimis galima teigti, jog NST patyrusiems asmenims svarbus yra socialinės paramos aspektas, kurio reikšmingumą neįgalių asmenų įdarbinimo ir profesinės adaptacijos situacijoje pažymi Baranauskienė, Elijošius,

Pauliukonis (2004). Minėti autoriai aktualizuoja socialinę paramą kaip profesinio rengimo tęstinumą bei įprasminimą, jos siejimą su pagalba įsidarbinant ir parama darbo vietose adaptacijos periodu. Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, jog NST patyrusiems asmenims svarbi gali būti ir psichologinė pagalba siekiant kelti šių žmonių darbinę motyvaciją, pasitikėjimą savimi ir pan.

2.4. NST patyrusiems asmenims būdingos savybės dalyvaujant darbinėje veikloje

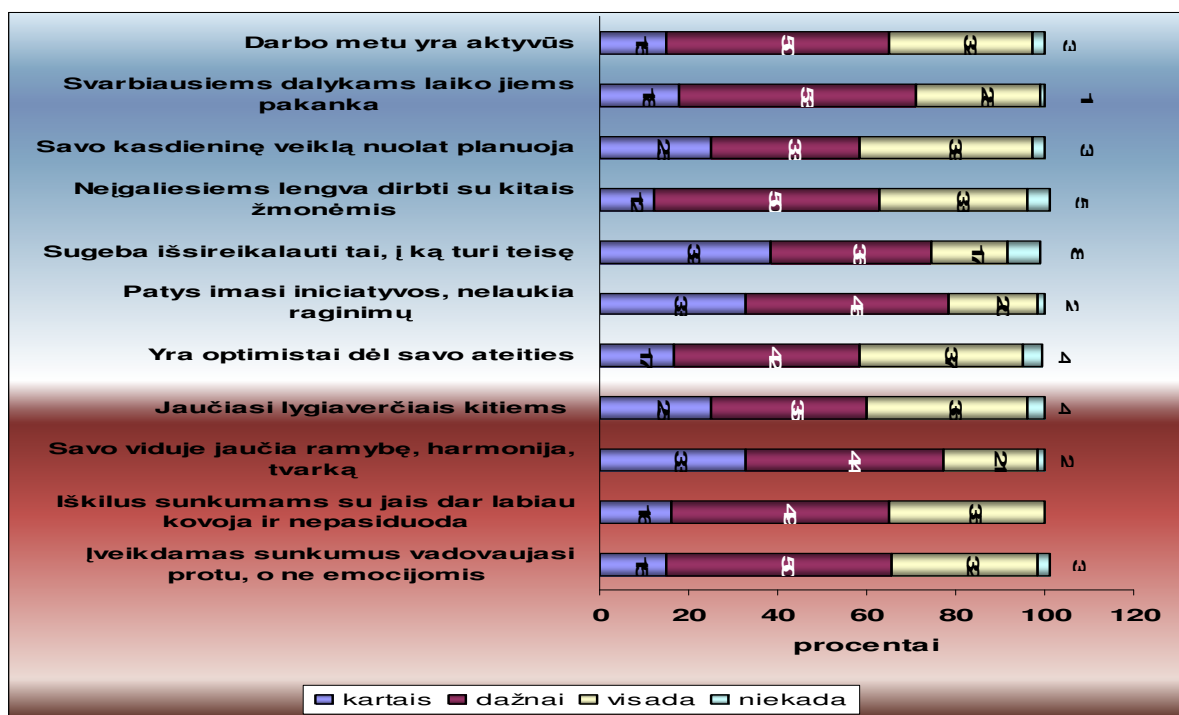
Dalyvavimo darbo rinkoje sėkmė priklauso tiek ir nuo profesinio pasirengimo, tiek ir nuo darbdavių nuostatų, tiek ir nuo paties neįgalaus asmens savybių, nuostatų į save ir kt. Tirta abiejų respondentų grupių nuomonė, apie NST patyrusiems asmenims būdingas savybes dalyvaujant darbinėje veikloje. Duomenys pateikiami 9, 10 pav.

Tyrimo duomenys atskleidė darbdavių nuomonę, kad NST patyrę asmenys yra aktyvūs darbo metu (58% atsakymų *dažnai* ir 13% atsakymų *visada*), su iškilusiais sunkumais dar labiau kovoja ir nepasiduoda (50% atsakymų *dažnai* ir 18% atsakymų *visada*), yra optimistai dėl savo ateities (43% atsakymų *dažnai* ir 10% atsakymų *visada*). Darbdavių nuomone tik *kartais*



9 pav. Darbdavių nuomonė apie NST patyrusiems asmenims būdingas savybes dalyvaujant darbinėje veikloje (N=101), %

(59%) neįgaliesiems lengva dirbti su kitais žmonėmis, *kartais* (53%) patys imasi iniciatyvos ir nelaukia raginimų ir tik *kartais* (53%) neįgalieji jaučia savo viduje ramybę, harmoniją ir tvarką.



10 pav. NST patyrusių asmenų nuomonė apie jiems būdingas savybes dalyvaujant darbinėje veikloje (N=210), %

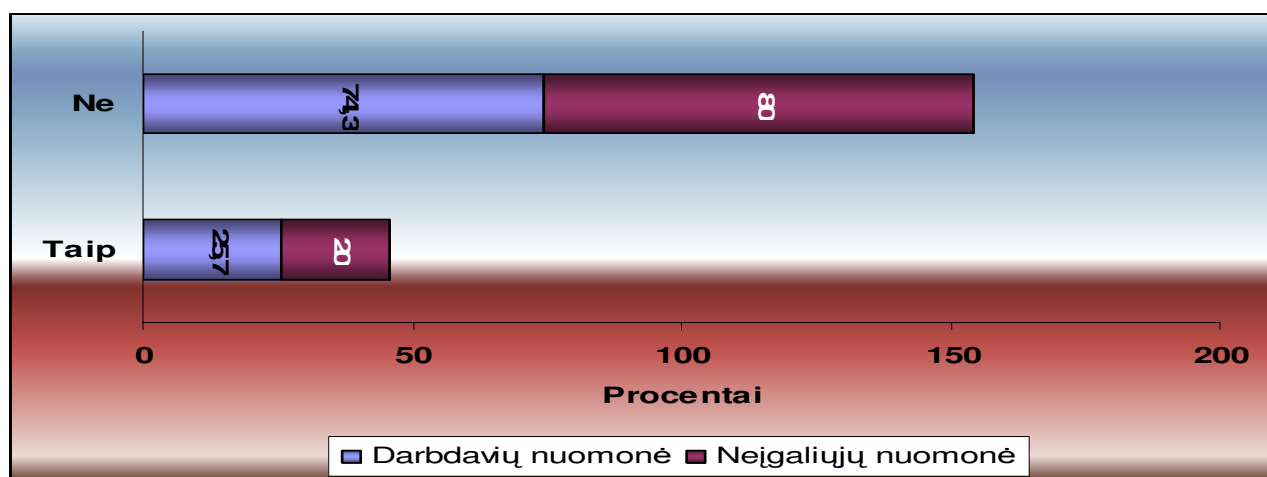
Tyrimo duomenys atskleidė NST patyrusių asmenų nuomonę, kad jiems svarbiausiems dalykams laiko pakanka (53% atsakymų *dažnai* ir 28% atsakymų *visada*), darbo metu šie asmenys yra aktyvūs (50% atsakymų *dažnai*, o 32% atsakymų *visada*), jiems lengva dirbti su kitais žmonėmis (50% atsakymų *dažnai* ir 33% *visada*), įveikdami sunkumus vadovaujasi protu, o ne emocijomis (50% atsakymų *dažnai* ir 32% atsakymų *visada*), savo viduje jaučia ramybę, harmoniją ir tvarką (44% atsakymų *dažnai* ir 21% atsakymų *visada*). NST patyrusiems asmenims būdinga nuolat planuoti kasdieninę veiklą (39% atsakymų *visada* ir 33% atsakymų *dažnai*), jie jaučiasi lygiaverčiai kitiems (36% atsakymų *dažnai* ir 36% atsakymų *visada*). Šios grupės respondentai mano esantys optimistai dėl savo ateities (37% atsakymų *visada* ir 42% atsakymų *dažnai*).

Lyginant darbdavių ir NST patyrusių asmenų nuomones atskleista tai, kad daugiau, nei pusės darbdavių nuomone neįgalieji nesijaučia lygiaverčiais kitiems, tuo tarpu dauguma NST patyrusiųjų apibūdina save kaip lygiaverčius. NST patyrę asmenys mano, kad jie savo viduje jaučia ramybę, harmoniją ir tvarką, o darbdaviai mano, jog NST patyrusieji ramybę, harmoniją ir tvarką jaučia tik kartais. Nors NST patyrusių asmenų nuomone jiems yra lengva dirbti su kitais žmonėmis, darbdaviai mano priešingai, kad NST patyrusiesiems tik kartais yra lengva dirbti su kitais. Minėtus NST patyrusiųjų ir darbdavių nuomonių skirtumus galima aiškinti įvairiai. Taip gali būti dėl nepakankamo darbdavių informuotumo apie NST patyrusiųjų galimybes, neigiamų stereotipų apie neįgalius asmenis, tačiau darbdaviai gali būti susidarę nuomonę apie NST patyrusiuosius remdamiesi savo praktine patirtimi, ypač tie, kurie – įdarbinę neįgaliuosius ir pan.

2.5. Neįgaliųjų lygių galimybių ne/turėjimas įsidarbinimo procese

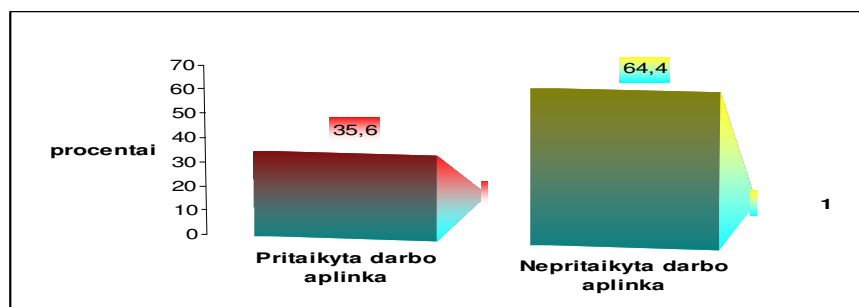
Tirta respondentų nuomonė apie neįgaliųjų lygių galimybių ne/turėjimą įsidarbinimo procese. Duomenys pateikiami 11 pav.

Abiejų tyrime dalyvavusių respondentų grupių nuomonės apie lygias galimybes įsidarbinant neįgaliesiems sutapo, dauguma teigia, jog neįgalieji neturi lygių galimybių dalyvauti darbo rinkoje. Šie rezultatai sutampa su kitų autorių (Baranauskienė, Ruškus, 2004; Gvazdauskienė, 2004; Mataitytė, 2005; Kaffemanienė, Vinikaitytė, 2007; Ruškus, 2007; Ruškus, Mažeikis, 2007; Daugėla, 2008 ir kt.) tyrimų duomenimis. Minėti autoriai pažymi, jog darbo rinka nėra pasiruošusi priimti negalę turinčiuosius, o lygios galimybės neįgaliesiems dalyvauti darbo rinkoje tėra deklaratyvūs teiginiai, neatspindintys gyvenimo realijų.



11 pav. Respondentų nuomonė apie neįgaliųjų lygių galimybių įsidarbinant ne/buvimą (N=311), %

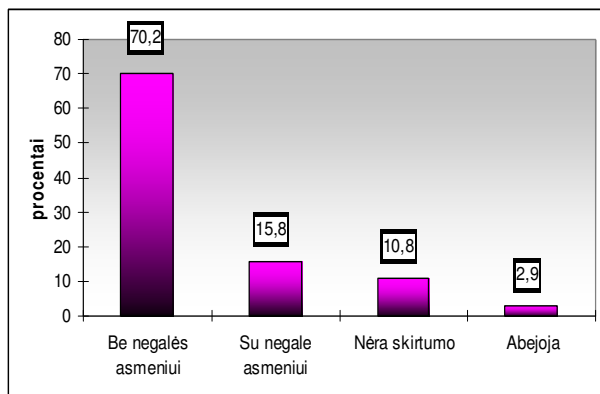
Daugelio autorių (Baranauskienės, Ruškaus, 2004; Kaffemanienės, Vinikaitytės, 2007; Ruškaus, Mažeikio, 2007; Daugėlos, 2008 ir kt.) darbuose atskleidžiama aplinkos nepritaikymo problema, kaip neigiamas neįgaliųjų integracijos, socializacijos veiksnys. Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kontekste ypač svarbu – prieinama neįgaliesiems darbo aplinka, todėl tirta darbdavių nuomonė apie darbo aplinkos ne/pritaikymą. Tyrimo duomenys pateikiami 12 pav.



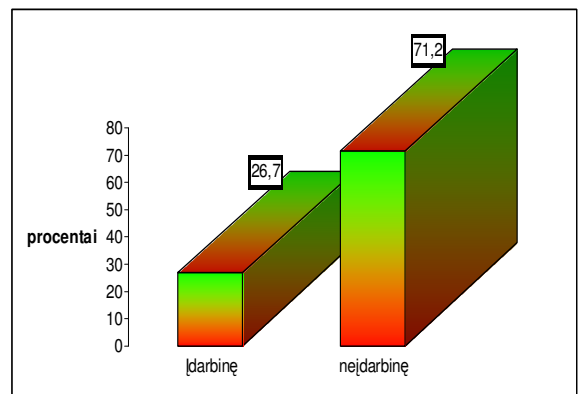
12 pav. Ne/pritaikyta darbo aplinka (N=101), %

Daugelio darbdavių nuomone darbo aplinka neįgaliesiems – nepritaikyta. Šis rezultatas patvirtina tai, jog daugelis žmonių, patyrusių NST negali sėkmingai įsidarbinti dėl darbo aplinkos neprieinamumo. Daugėla (2008), pažymi, jog aplinkos neprieinamumas labai apriboja neįgaliųjų ryšį su kitais visuomenės nariais, šiuo atveju ryšys ribojamas su potencialiais darbdaviais ir kolegomis. Nepritaikyta neįgaliesiems darbo aplinka traktuotina kaip lygių galimybių neįgaliesiems dalyvauti darbinėje veikloje su asmenimis be negalės, nesuteikimas.

Tirta kokiems darbuotojams, su negale ar be jos, darbdaviai teikia pirmumą ir kokia dalis darbdavių yra įdarbinę neįgaliuosius. Duomenys pateikiami 13 ir 14 pav.



13 pav. Darbdavių teikiami privalumai renkantis (N=101), %



14 pav. Darbdaviai įdarbinę neįgaliuosius darbuotojus (N=101), %

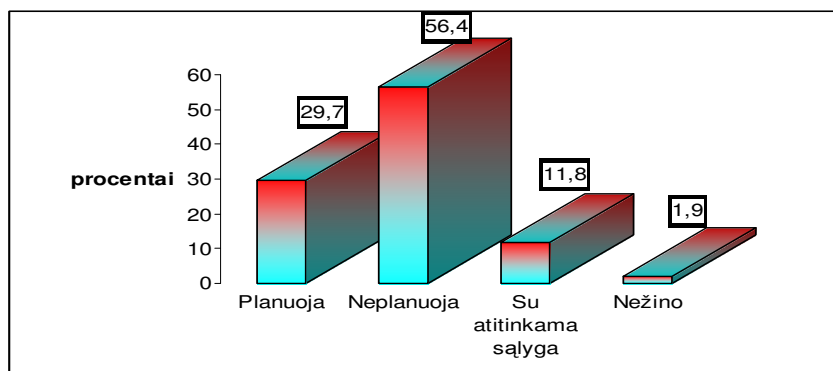
Tyrimo rezultatai rodo, jog rinkdamiesi darbuotojus daugiau kaip pusė (70,2%) darbdavių teikia privalumą asmenims be negalės ir tik 15,8% teiktų privalumą neįgaliesiems asmenims. Mažiausią dalį (10,8%) darbdavių sudaro tie, kuriems nesvarbu, ar asmuo su negale, ar be jos. Ruškus (2001) pažymi, jog darbdaviams sąveikaujant su negalę turinčiu asmeniu, atsiranda tam tikra nežinomybė, netikrumas, nežinojimas kaip elgtis, o dėl šių priežasčių atsiranda socialinė distancija. Iš dalies tai paaiškina pirmenybės darbinant(is) neįgaliajam neteikimą.

Daugiau, nei pusė (71,2%) apklausoje dalyvavusių darbdavių nėra įdarbinę neįgalaus asmenis, tik šiek tiek daugiau (28,7%) nei ketvirtadalis apklaustųjų, suteikė darbo vietą neįgaliam asmeniui. Mažas darbdavių įdarbinusių neįgaliuosius skaičius atspindi realią neįgaliųjų įsidarbinimo situaciją Lietuvoje, sutampa su kitų autorių tyrimų duomenimis (Gvazdauskienė, 2004; Daugėla, 2004; Miliauskaitė, 2004; Radzevičienė, 2007 ir kt.), jog didžioji dalis neįgaliųjų asmenų neturi darbo. Nurodomos įvairios darbo neturėjimo priežastys: darbo priemonių darbo vietoje nepritaikymas, neišvystyta neįgaliųjų įdarbinimo po profesinio ugdymo sistema, kvalifikuotų specialistų, galinčių teikti profesinio orientavimo, konsultavimo bei įdarbinimo pasaugas, trūkumas, vyraujančios neigiamos darbdavių nuostatos į neįgaliųjų įdarbinimą ir pan.

Tirta darbdavių nuomonė apie tai ar jie planuoja įdarbinti neįgalųjį ateityje. Duomenys pateikiami 15 pav.

Šiek tiek daugiau, nei ketvirtadalis (29,7%), darbdavių planuoja įdarbinti neįgalų asmenį ateityje (29,7%), o daugiau kaip pusė (56,4%) respondentų, neplanuoja įdarbinti negalę turinčių asmenų. Maža dalis (11,8%) darbdavių priimtų neįgalųį dirbti tik su atitinkama sąlyga.

Pasak Daugėlos (2008) daugelis darbdavių neplanuoja įdarbinti asmenų su negale dėl



15 pav. Darbdaviai planuojantys įdarbinti neįgalųį ateityje (N=101), %

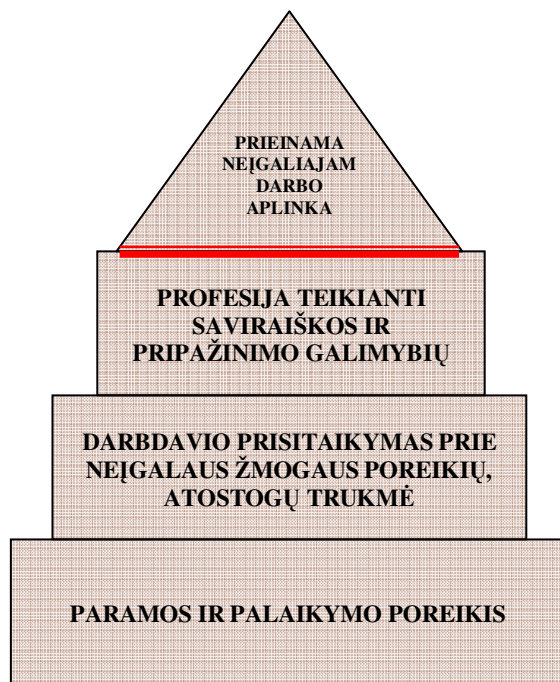
to, kad neįgalieji sudaro svetimųjų grupę, o apie svetimuosius mažiau žinoma, todėl neaišku, kaip su jais bendrauti ir elgtis. Anot autoriaus labai svarbus yra socialinio apribojimo aspektas, kuris išreiškia požiūrį į negalę, kaip į socialinę negebėjimą, ribotumą (pvz. susitikusiam darbdaviui ir negalę turinčiam asmeniui pirma krenta į akis pastarojo negebėjimas atlikti kokią nors veiklą, kilti laiptais ir pan.).

Apibendrinant aukščiau pateiktus tyrimo rezultatus galima teigti, jog jie sutampa su Radzevičienės, Strakšienės, Kazlauskos (2007) nuomone, kad nors daugelis darbdavių palankiai žiūri į neįgaliųjų darbą, bet juos įdarbinti savo įstaigoje jie nenorėtų. Galima teigti, jog šiuo atveju išryškėja deklaratyvių ir realių nuostatų prieštaravimai, t. y. darbdaviai realiais veiksmais įrodo, jog netiki neįgaliųjų darbinėmis galimybėmis, nepasitiki jais, kaip darbuotojais nors savo kalbomis, palaiko neįgalių asmenų dalyvavimo darbinėje veikloje idėją.

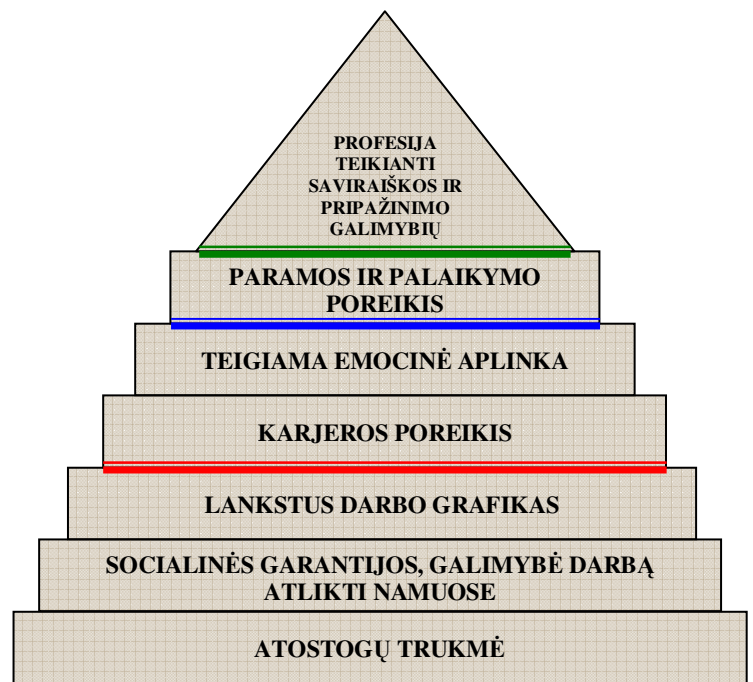
Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, jog neįgalieji neturi lygių galimybių dalyvauti darbinėje veikloje kartu su kitais visuomenės nariais.

2.6. Neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksnių hierarchija; NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonių lyginamoji analizė

Siekiant atskleisti NST patyrusių asmenų nuomonę apie jų profesinės motyvacijos veiksnius ir jų struktūrą buvo atlikta faktorinė analizė (žr. 3 priedas 6 lentelė). Faktorinė analizė atlikta siekiant atskleisti ir darbdavių nuomonę apie neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksnius ir jų struktūrą (žr. 3 priedas 7 lentelė). Remiantis faktorinės analizės rezultatais sudaryta NST patyrusių asmenų profesinės motyvacijos veiksnių hierarchija bei darbdavių nurodyta, neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksnių hierarchija. Duomenis iliustruoja schemas (atitinkamai 16, 17 pav.).



16 pav. NST patyrusių asmenų profesinės motyvacijos motyvacijos veiksnų hierarchija



17 pav. Darbdavių nurodyta neįgalųjų profesinės motyvacijos veiksnų hierarchija

Atskleista, jog NST patyrusiems asmenims svarbiausias profesinės motyvacijos veiksnys – paramos ir palaikymo poreikis (61,9% atsakymų sklaidos). Minėtai respondentų grupei svarbu tiek bendradarbių parama ir palaikymas ($L=0,701$) tiek šeimos, artimųjų palaikymas ($L=0,625$). Šis veiksnys traktuotinas, ne tik kaip NST patyrusių asmenų profesinės motyvacijos, bet ir kaip atskleidžiantis gilumines, šių žmonių dalyvavimo darbo rinkoje problemas, nurodantis aspektas. Remiantis socialinių vaidmenų valorizacijos teorija, galima teigti, jog paramos ir palaikymo poreikį aktualizuoja tie, kurie neadekvačiai save vertina (t. y. nuvertina), o interpretuojant šį reiškinį iš socialinio konstruktyvizmo pozicijų neadekvatus savęs ir savo galimybių vertinimas (šiuo atveju nusivertinimas) traktuotinas, kaip individų socialinės sąveikos metu susiformavęs neigiamas, NST patyrusių asmenų, vaizdinys. Akcentuojant NST patyrusių asmenų negebėjimus, kitas problemines sritis, šie asmenys priima tai, kaip neginčijamą, gyvenimo realijas atspindintį faktą neieškodami nestandartinių, ypatingų saviraiškos, savirealizacijos priemonių ir būdų. Susidarius minėtai situacijai, tariamai vertingų socialinių vaidmenų neatliekantiems asmenims (šiuo atveju, NST patyrusiems) aktualu ją keisti sąveikaujant su artimiausioje aplinkoje esančiais, tikinčiais neįgalųjų gebėjimais asmenimis, taip galima paaiškinti paramos ir palaikymo poreikio aktualizavimą.

Darbdavių nuomone reikšmingiausias neįgaliesiems profesinės motyvacijos veiksnys – atostogų trukmė (t. y. ilgos atostogos, 60,3% atsakymų sklaidos). Taigi, priešingai, nei NST patyrusieji, darbdaviai pirmiausiai aktualizuoja profesinės motyvacijos veiksnį, kuris jų nuomone, matyt, susijęs su neįgalųjų fizine būkle.

Kiti svarbūs, NST patyrusių asmenų nuomone, profesinės motyvacijos veiksniai –

darbdavio prisitaikymas prie neįgalaus žmogaus poreikių, ilgos atostogos (57,7% atsakymų sklaidos) bei profesija teikianti saviraiškos ir pripažinimo galimybių (52,9% atsakymų sklaidos). Remiantis šiais rezultatais galima teigti, jog NST patyrusių asmenų profesijos, teikiančios saviraiškos ir pripažinimo galimybių aktualizavimas materializuoja socialinių vaidmenų valorizacijos teoriją ir iš dalies įrodo, jog šiai grupei asmenų yra labai svarbu gerinti savo vaizdinį visuomenėje (teigiamu aspektu). Pasak Wolfensbergerio (1995) socialinių vaidmenų valorizacija – socialiai nuvertintų asmenų socialinių vaidmenų plėtojimas jiems suteikiant vertę, jų rėmimas ir apsauga naudojant kiek įmanoma labiau kultūrinio požiūriu vertingas ir socialiai priimtinas priemones. Ruškus (2002) pažymi, jog fizinę negalę turinti žmogus jausis nuvertintas, jei bus bedarbis arba dirbs neigiamą socialinį įvaizdį turintį darbą, tačiau patirs daug visavertiškesnį socialiniu požiūriu gyvenimą, jei bus verslininkas, teisininkas ar banko tarnautojas.

Darbdavių nuomone svarbūs neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksniai – socialinės garantijos, galimybė darbą atlikti namuose (56,5% atsakymų sklaidos) bei lankstus darbo grafikas (52,3% atsakymų sklaidos).

Svarbus, NST patyrusiems asmenims, profesinės motyvacijos veiksnys – prieinama neįgaliajam darbo aplinka (45,7% atsakymų sklaidos). Nors prieinama neįgaliajam aplinka, NST patyrusiems asmenims – svarbi, tačiau ji neįeina į svarbiausių profesinės motyvacijos veiksnių trejetuką, kitaip tariant, šiai asmenų grupei svarbesnis – paramos ir palaikymo poreikis, darbdavio prisitaikymas prie neįgalaus žmogaus poreikių, ilgos atostogos ir tai, kad profesija teiktų saviraiškos ir pripažinimo galimybių. Galima teigti, jog dominuoja socialiniai, edukaciniai, psichologiniai veiksniai ir tik juos patenkinus aktualizuojamas materialus, judėjimą palengvinantis – aplinkos prieinamumo aspektas. Remiantis šiais rezultatais galima teigti, jog nepaisant idealiai neįgaliojo poreikiams pritaikytos fizinės aplinkos, tačiau nesuteikiant neįgaliam (šiuo atveju, NST patyrusiam) asmeniui paramos ir palaikymo, darbdaviams neatsižvelgiant į kitus neįgaliųjų poreikius (pvz. ilgesnė atostogų trukmė ir pan.), dirbant visuomenėje nevertinamą, nereikšmingu traktuojamą darbą tikėtinas neįgalaus asmens profesinės motyvacijos lygio žemėjimas ar net jos praradimas.

Darbdaviai, kaip svarbius neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksnius, išskiria karjeros poreikį (46,8% atsakymų sklaidos) ir teigiamą emocinę aplinką (40,6% atsakymų sklaidos). Teigiamą emocinę aplinką sudaro 2 prasminiai vienetai: malonūs bendradarbiai ir ne per daug įtemptas darbo grafikas. Pagal procentinę atsakymų sklaidą minėti veiksniai atsideria panašioje pozicijoje, kaip NST patyrusių asmenų išskirta, prieinama neįgaliesiems aplinka.

Nors paramos ir palaikymo poreikis, NST patyrusiems asmenims – svarbiausias profesinės motyvacijos veiksnys, darbdavių nuomone, jis nėra labai reikšmingas, tesudaro 31,9%

atsakymų sklaidos. Profesija, teikianti saviraiškos ir pripažinimo galimybių įeina į svarbiausių NST patyrusių asmenų profesinės motyvacijos veiksnių poreikių trejetuką, tuo tarpu darbdavių nuomone, tai nėra vienas iš svarbesnių neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksnių (19,5% atsakymų sklaidos).

Apibendrinant šiuos duomenis galima teigti, jog NST patyrusiems asmenims, svarbiausi profesinės motyvacijos veiksniai yra susiję su jų socialiai vertingų vaidmenų plėtojimu suteikiant pagalbą – paramos ir palaikymo poreikis, profesija teikianti saviraiškos ir pripažinimo galimybių, bei su šių asmenų nestandartinėmis (pvz. fizinės būklės ar kt.) ypatybėmis – darbdavio prisitaikymas prie neįgalaus žmogaus poreikių, atostogų trukmė (t. y. ilgos atostogos). Darbdavių nuomone, svarbiausi neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksniai susiję su nestandartinėmis (pvz. fizinės būklės) ypatybėmis – atostogų trukmė (t. y. ilgos atostogos), socialinės garantijos, galimybė darbą atlikti namuose, lankstus darbo grafikas. Darbdavių išskirtas socialines garantijas galima traktuoti, ir kaip visiems asmenims aktualų profesinės motyvacijos veiksnį, tačiau galima teigti, jog negalės situacijoje šis veiksnys tampa daug svarbesnis, priverčiantis giliau susimąstyti apie savo ateitį ir prioritetus teikti toms veikloms, kurios nedeklaratyviai, bet realiai laiduoja darbuotojui socialines garantijas.

2.7. Sėkmę lemiantys, NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje socioedukaciniai veiksniai

2.7.1. NST patyrusių asmenų nuomonė apie svarbiausius sėkmę lemiančius neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius (būklė)

Tirta apklausoje dalyvavusiųjų NST patyrusių asmenų nuomonė apie tai, kas, kokie veiksniai lemia sėkmingą neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje. Tyrimo dalyvių nuomones apie sėkmingus dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius iliustruoja faktorinės analizės duomenys (2 lentelė).

Neįgaliųjų sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai (būklė)
(N=210; KMO=0,88; $\alpha=0,927$)*

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
Neįgalaus asmens pasitikėjimas, energingos asmenybės savybės ir sveikata			
Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija	0,732	51,0%	0,684
Neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo	0,693		0,630
Mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus	0,651		0,803
Neįgalaus asmens sveikata	0,635		0,704
Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas			
Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas	0,770	57,3%	0,655
Neįgaliųjų profesinė adaptacija	0,696		0,743
Siūlomi darbai	0,635		0,621
Neįgalaus asmens profesinis pasirengimas ir asmeninės pažintys			
Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,735	61,3%	0,781
Neįgalaus asmens turima darbo patirtis	0,716		0,766
Neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygis - išsimokslinimas, turimas diplomai	0,687		0,737
Asmeninės pažintys	0,685		0,754
Neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė, subsidijos darbdaviams			
Įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos	0,771	64,5%	0,426
Subsidijos darbdaviams	0,667		0,527

Paaškinimai: L – faktorinis svoris (remiantis pagrindinių komponentų metodu VARIMAX rotacija) parodo kintamųjų ir faktoriaus (ALFA faktorinės analizės modelis) statistinio ryšio glaudumą.

% - procentinis (kumuliatyvinis) dažnis parodo, kiek % sklaidos gali būti paaiškinta nepriklausomuoju kintamuoju.

KMO (Kayser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) – skalės tinkamumas faktorinei analizei.

A (Cronbach – a) testo vidinės konsistencijos koeficientas

r/itt (Item-Total-Correlation) – testo žingsnio skiriamosios gebos rodiklis; iš esmės tai yra koreliacijos koeficientas atspindintis statistinį ryšį tarp pavienio testo žingsnio įverčių ir bendro testo balo.

Reikšmingiausi sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai – *neįgalaus asmens pasitikėjimas, energingos asmenybės savybės ir sveikata; neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas; neįgalaus asmens profesinis pasirengimas ir asmeninės pažintys; neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė, subsidijos darbdaviams.*

Tyrimo dalyvių nuomone, dalyvaujant darbo rinkoje labai svarbu – *neįgalaus asmens pasitikėjimas, energingos asmenybės savybės ir sveikata* (51% atsakymų sklaidos): pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija (L=0,732); neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo (L=0,693); mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus (L=0,651); neįgalaus asmens sveikata (L=0,635).

Pasitikėjimo savimi, kaip teigiamo savęs vertinimo reikšmę neįgalių asmenų gyvenime pažymi Pivorienė (2003). Bender (2001) skiria du savęs vertinimo tipus – bendrąjį savęs vertinimą ir savęs bei savo kompetencijos suvokimą atskirose srityse. Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, jog siekiant sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje NST patyrusiems

asmenims, ypač aktualus yra teigiamas savęs bei savo profesinių kompetencijų vertinimas. Barkauskienės (2003) nuomone, nuo savęs vertinimo priklauso santykiai su kitais žmonėmis, veiklos aktyvumas, elgesio reguliacija, psichinė sveikata ir savijauta. Remiantis minėtos autorės nuomone ir šio tyrimo rezultatais galima teigti, jog nuo savęs vertinimo priklauso mokėjimas prisistatyti darbdaviui, gebėjimas parodyti savo kompetencijas ir pan.

Neatsitiktinai NST patyrę asmenys išskiria sveikatos aspektą, nes Lietuvoje nuo sveikatos lygio žymia dalimi priklauso ar apskritai neįgaliajam bus suteikta teisė dalyvauti darbinėje veikloje. Kai asmeniui nustatomas 0 - 25% darbingumo lygis, jis laikomas nedarbingu. Anot Ruškaus (2007) nedarbingumo sąvoka jau savaime suponuoja neįgaliųjų mažesnes profesines darbinės galimybes. Nedarbingais pripažinti (nors iš tiesų jie tokie nėra) asmenys neregistruojami darbo biržoje, netenka teisės į įstatymais reglamentuotą paramą neįgaliesiems integruojantis į darbo rinką..

Kitas svarbus sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje komponentas – *neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas* (57,3%) – neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas (L=0,770); neįgaliųjų profesinė adaptacija (L=0,696); siūlomi darbai (L=0,635). Šie veiksniai atskleidžia teik socialinių vaidmenų valorizacijos, tiek ir socialinio konstruktyvizmo teorijų svarbą NST patyrusiems asmenims. Ruškus (2002) pažymi, jog socialinė devalvacija reiškia tai, kad kai kurios socialinės grupės ar individai dėl vienos ar kitos priežasties laikomi žemesnės rūšies, netinkami ir dėl tokio aplinkinių vertinimo yra netekę vertingo socialinio statuso. Galima teigti, jog negalės situacijoje (neišimtis NST patyrusieji) dalyvavimo darbo rinkoje faktas – galimybė tiek konstruoti, tiek ir pasiekti kiek įmanoma vertingesnį vaidmenį kuomet teigiamai vertinamos neįgaliųjų darbinės galimybės, akcentuojamos jų stipriosios, o ne priešingos – silpnosios, pusės ir pan.

Svarbus sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje komponentas - *neįgalaus asmens profesinis pasirengimas ir asmeninės pažintys* (61,3%): turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams (L=0,735); neįgalaus asmens turima darbo patirtis (L=0,716); neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygis - išsimokslinimas, turimas diplomai (L=0,687); asmeninės pažintys (L=0,685). Iš esmės, dalyvaujant darbo rinkoje šie veiksniai svarbūs visiems žmonėms, tiek neįgaliesiems, tiek ir negalės neturintiesiems, tik negalės situacijoje profesinio pasirengimo lygis, kvalifikacijos keitimas ir kt. tampa žymiai sudėtingesniais, daugiau pastangų, aplinkinių paramos ir palaikymo reikalaujančiais aspektais.

Asmeninės pažintys gali tapti labai svarbiomis ieškant darbo neįgaliajam, nes giliau pažįstant asmenį galima „neklijuoti etikečių“ pagal visuomenėje vyraujančius stereotipus, tikėti (ne)įgalioju, kaip *galinčiu* deramai atlikti savo pareigas darbe.

Tyrimo rezultatai atskleidė, jog svarbiausias struktūrinis sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje komponentas, NST patyrusių asmenų nuomone, yra *palanki įstatyminė bazė, subsidijos*

darbdaviams (64,5%): įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos ($L=0,771$); subsidijos darbdaviams ($L=0,667$). Ruškus (2007) teigia, jog pagal pašukimą teisės aktai yra skirti aiškiam socialinių santykių ir galimybių ribų nustatymui, tačiau tuo pat metu pažymi, jog Lietuvos teisės aktai ne tik padeda plėtoti neįgaliųjų profesinį įgalinimą, tačiau net ir tam trukdo. Taigi, NST patyrę asmenys įstatyminę bazę aktualizuoja neatsitiktinai. Kai kurie autoriai (Gvazdauskienė, 2004; Ruškus, Mažeikis, 2007 ir kt.) teisinę bazę traktuoja kaip labai problemišką, teigia, jog teisiški neaiškumai yra bene didžiausios neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtys, todėl teisinių aktų aiškumas gali būti suprantamas kaip sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje, prielaida.

2.7.2. NST patyrusių asmenų nuomonė apie sėkmę lemiančius neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnus (poreikis)

Tirta, NST patyrusių asmenų, nuomonė apie reikiamus, neįgaliųjų sėkmingam dalyvavimui darbo rinkoje, veiksnus. Minėtos grupės respondentų nuomos iliustruoja faktorinės analizės duomenys (3 lentelė).

Faktorinės analizės duomenimis, svarbiausi neįgaliųjų sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai, kurių reikia - *energingos asmenybės savybės, teigiamos nuostatos ir neįgaliųjų profesinis pasirengimas bei sveikata; pozityvi emocinė ir praktinė darbinės veiklos patirtis, techninių pagalbos priemonių ir informacijos pakankamumas; nauda darbdaviams, neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė*.

Pirmąjį sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje struktūrinį komponentą *energingos asmenybės savybės, teigiamos nuostatos ir neįgaliųjų profesinis pasirengimas bei sveikata* (60,3%) sudaro 12 prasminių vienetų, kuriuos galima suskirstyti į 2 prasmines dalis:

1. *tiesiogiai susijusių su asmeniu* - neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo ($L=0,766$), neįgaliųjų profesinė motyvacija ($L=0,738$) bei pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija ($L=0,720$); neįgalaus asmens sveikata ($L=0,682$), turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams ($L=0,681$) ir asmens turimos specialybės atitikimas darbo rinkos poreikiams ($L=0,678$), mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus ($L=0,669$), neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygis –

Sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai (poreikis)
(N=210; KMO=0,91; $\alpha=0,971$)*

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
Energingos asmenybės savybės, teigiamos nuostatos ir neįgaliųjų profesinis pasirengimas bei sveikata			
Neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo	0,766	60,3%	0,797
Neįgaliųjų profesinė motyvacija	0,738		0,775
Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija	0,720		0,865
Teigiamos visuomenės nuostatos į negalę	0,711		0,884
Neįgalaus asmens sveikata	0,682		0,713
Teigiamos darbdavių nuostatos (žinojimas apie sėkmingos neįgaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neįgaliųjų profesinius pasiekimus)	0,681		0,777
Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,681		0,814
Asmens turimos specialybės atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,678		0,799
Profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos	0,673		0,809
Mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus	0,669		0,737
Neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygis - išsimokslinimas, turimas diplomas	0,642		0,805
Neįgalaus asmens turima darbo patirtis	0,630		0,722
Pozityvios darbinės patirties, techninių pagalbos priemonių ir informacijos pakankamumo veiksniai			
Teigiami neįgaliųjų emociniai potyriai integruojantis į darbo rinką	0,859	67,2%	0,670
Techninės pagalbos priemonės neįgaliesiems	0,825		0,705
Neįgaliųjų praktiniai įgūdžiai	0,809		0,651
Pakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes	0,724		0,690
Neįgaliųjų uždavis	0,677		0,862
Pakankama informacija neįgaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus	0,674		0,877
Neįgaliųjų pastangos susirasti darbą	0,662		0,805
Siūlomi darbai	0,657		0,767
Neįgaliųjų profesinė adaptacija	0,645		0,885
Nauda darbdaviams, neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė			
Subsidijos darbdaviams	0,686	70,2%	0,611
Įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos	0,671		0,625

išsimokslinimas, turimas diplomas (L=0,642) ir neįgalaus asmens turima darbo patirtis (L=0,630);

2. *netiesiogiai susijusių (nuo paties asmens nepriklausantys ar tik iš dalies priklausantys aspektai)*: teigiamos visuomenės nuostatos į negalę (L=0,711); teigiamos darbdavių nuostatos (žinojimas apie sėkmingos neįgaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neįgaliųjų profesinius pasiekimus) (L=0,681), profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos (L=0,673).

Pirmosios, *tiesiogiai susijusios su asmeniu*, prasmės dalies vienetų bendra ypatybė yra ta, kad juos visus asmuo gali keisti ir valdyti. Diskusijų gali kelti tik neįgalaus asmens sveikata. Viena vertus, paviršutiniškai galima teigti, jog savo sveikatos būklės neįgalusis pakeisti negali. Kita vertus, sveikatą suprantant kaip įvairių jos kategorijų (medicininės, socialinės, psichologinės ir kt.) sumą, galima teigti, jog neįgaliam asmeniui sėkmingam dalyvavimui darbo

rinkoje sveikata yra svarbi kaip ir bet kuriam kitam visuomenės nariui, ir neįgalus asmuo, tiek pat, kiek ir asmuo neturintis negalės gali kontroliuoti (propaguoti sveiką gyvenimo būdą, siekti gerinti savo psichinės sveikatos būklę ir pan.) savo sveikatą ir būti už ją atsakingas.

Kiti reikiami sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje reikiami veiksniai (antrasis komponentas), respondentų nuomone, susiję su *pozityvia emocine ir praktine darbinės veiklos patirtimi* (teigiami neįgaliųjų emociniai potyriai integruojantis į darbo rinką; neįgaliųjų praktiniai įgūdžiai; neįgaliųjų uždardis; neįgaliųjų pastangos susirasti darbą; siūlomi darbai; neįgaliųjų profesinė adaptacija) *techninių pagalbos priemonių* (techninės pagalbos priemonių pakankamumas) ir *informacijos* (pakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes; pakankama informacija neįgaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus) *pakankamumu* (67,2%).

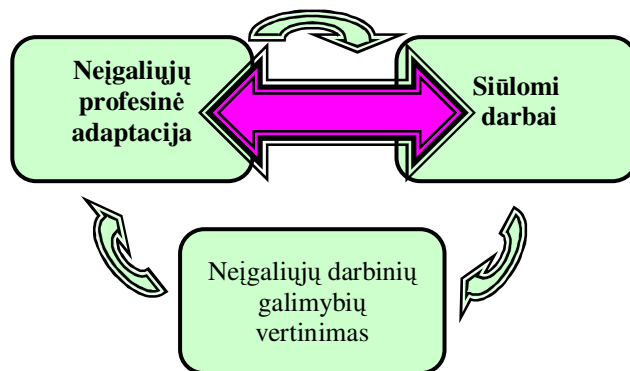
Svarbiausias respondentų nuomone, reikiamas struktūrinis neįgaliųjų sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje komponentas yra *subsidijos darbdaviams, neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė* (70,2%). Šis rezultatas sutampa su Kaffemanienės, Vinikaitytės (2007), Ruškaus (2007) ir kt. autorių tyrimų duomenimis.

Lyginant, NST patyrusių asmenų nuomonę apie esamus (3 lentelė) ir reikiamus (4 lentelė) sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius nustatyta, jog abiem atvejais svarbiausias – *palanki įstatyminė bazė, subsidijos darbdaviams*. Skirtumas tik toks, kad kitoks ši komponentą sudarančių struktūrinių vienetų eiliškumas. Nuomonėse atspindinčiose esamą situaciją (būklę) didesnis faktorinis svoris tenka įstatymais reglamentuojamoms neįgaliųjų įsidarbinimo garantijoms, o aktualizuojant poreikį didesnis faktorinis svoris tenka veiksmui, kuris pažymi naudą darbdaviams (subsidijos darbdaviams).

2.7.3. Sėkmę lemiančių, NST patyrusių asmenų, dalyvavimo darbo rinkoje socioedukacinių veiksnių tarpusavio sąveika (būklė)

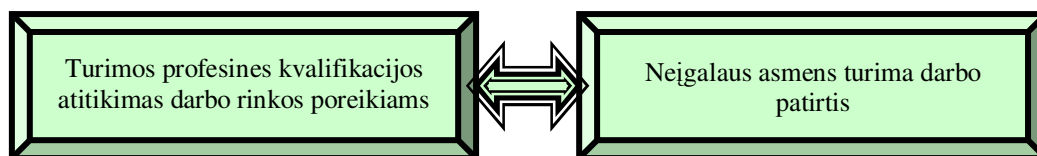
Atlikus, sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje socioedukacinių veiksnių, faktorinės analizės, struktūrinio bloko *Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas*, komponentų koreliacinę analizę nustatyti reikšmingi koreliacijos koeficientai (žr. 4 priede 8 lentelė).

Paiškėjo, kad neįgaliųjų profesinė adaptacija glaudžiai koreliuoja su siūlomais darbais ($r=0,747$, $p=0,001$), pastarieji - su neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimu ($r=0,653$, $p=0,001$), neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas glaudžiai susijęs su neįgaliųjų profesine adaptacija ($r=0,652$, $p=0,001$). Taigi, NST patyrusių asmenų sėkminga profesinė adaptacija priklauso nuo jiems siūlomų darbų, o darbų pasiūla neįgaliesiems žmonėms priklauso nuo šių asmenų darbinių galimybių vertinimo. Šių veiksnių tarpusavio ryšius iliustruoja schema (18 pav.).



18 pav. Neigaliųjų profesinės adaptacijos, siūlomų darbų, neigaliųjų darbinių galimybių vertinimo tarpusavio sąveika

Interpretuojant šiuos duomenis socialinių vaidmenų valorizacijos teorijos kontekste galima teigti, jog darbų pasiūla neigaliesiems susijusi su jų darbinių galimybių vertinimu teigiama prasme, t. y. akcentuojami jų gebėjimai, neįgalūs asmenys darbdavių vertinami kaip *galintys* atlikti jiems pavestus darbus, nepaisant vyraujančių neigiamų nuostatų. Reikšminga šiuo atveju yra ir socialinio konstruktyvizmo teorija tuo, kad vertinant (teigiamai) neįgaliųjų darbinės galimybes konstruojama sėkmingą jų profesinę adaptaciją, o kuo sėkmingesnis profesinės adaptacijos procesas tuo didesnė tikimybė, jog darbas pasiūlytas gali būti kitam neįgaliajam ir t.t. Taigi, šios sąveikos (darbdavys – neįgalusis) metu formuojamas ir plėtojamas pozityvus neįgalaus darbuotojo vaizdinys ir traktuotinas jau ne tik kaip sėkmę, neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje, lemiantis socioeducacinis veiksnys, bet kaip kompleksinis socioeducacinės sąveikos procesas. Nustatytas stiprus koreliacinis ryšys (4 priedas, 9 lentelė) tarp turimos profesinės kvalifikacijos atitikimo darbo rinkos poreikiams ir neįgalaus asmens turimos darbo patirties ($r=0,714$, $p=0,001$). Šių veiksnių sąveika atsispindi 19 pav.



19 pav. Neįgalaus asmens profesinės kvalifikacijos atitikimo darbo rinkos poreikiams ir turimos darbo patirties tarpusavio sąveika

Remiantis šiais tyrimo rezultatais galima teigti, jog neįgaliųjų į(si)darbinimo ir tolesnio dalyvavimo darbo rinkoje sėkmė priklauso nuo asmens turimos profesinės kvalifikacijos atitikimo darbo rinkos poreikiams bei turimos darbo patirties. Akcentuotina tai, jog šie veiksniai sėkmingi ir asmenų be negalės dalyvavimui darbo rinkoje, tačiau galima teigti, jog negalės situacijoje šie veiksniai tampa dar svarbesni, nes būtent dėl turimos negalės asmenys negali pretenduoti į tas darbo vietas, kuriose nekeliami ypatingi reikalavimai kvalifikacijai (pvz. valymo darbai ir pan.), tuo tarpu žmonės be negalės gali sėkmingai naudotis šia galimybe.

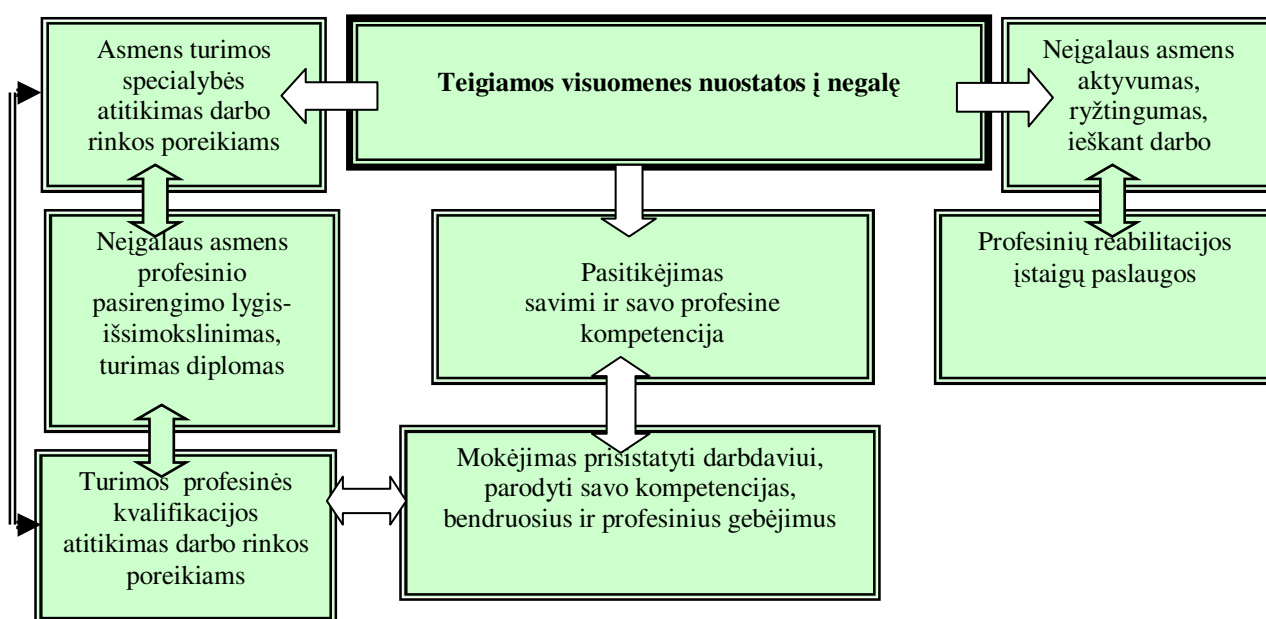
2.7.4. Sėkmę lemiančių, NST patyrusių asmenų, dalyvavimo darbo rinkoje socioedukacinių veiksnių tarpusavio sąveika (poreikis)

Atlikus, reikiamų sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje socioedukacinių veiksnių, faktorinės analizės, struktūrinio bloko *energingos asmenybės savybės, teigiamos nuostatos ir neįgaliųjų profesinis pasirengimas bei sveikata* komponentų koreliacinę analizę, tarp jų nustatyti stiprūs koreliaciniai ryšiai (žr. 5 priedas 10 lentelė). Pažymėtina tai, jog sveikatos veiksnys nepasižymi stipria sąveika su kitais minėto bloko struktūriniais vienetais. Šių veiksnių tarpusavio sąveiką iliustruoja schema (20 pav.).

Siekiant dalyvavimo darbo rinkoje sėkmės, NST patyrę asmenys aktualizuoja teigiamų visuomenės nuostatų į negalę poreikį. *Teigiamos visuomenės nuostatos į negalę* pasižymi stipriais koreliaciniais ryšiais su neįgalaus asmens aktyvumu, ryžtingumu, ieškant darbo ($r=0,739$, $p=0,001$), asmens turimos specialybės atitikimu darbo rinkos poreikiams ($r=0,713$, $p=0,001$), pasitikėjimu savimi ir savo profesine kompetencija ($r=0,757$, $p=0,001$).

Nuo neįgalaus asmens *pasitikėjimo savimi ir savo profesine kompetencija* priklauso mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus ($r=0,716$, $p=0,001$).

Stiprus koreliacinis ryšys atskleistas tarp *asmens turimos specialybės atitikimo darbo rinkos poreikiams* ir neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygio - išsimokslinimo, turimo diplomo ($r=0,715$, $p=0,001$) bei turimos profesinės kvalifikacijos atitikimo darbo rinkos poreikiams ($r=0,786$, $p=0,001$).

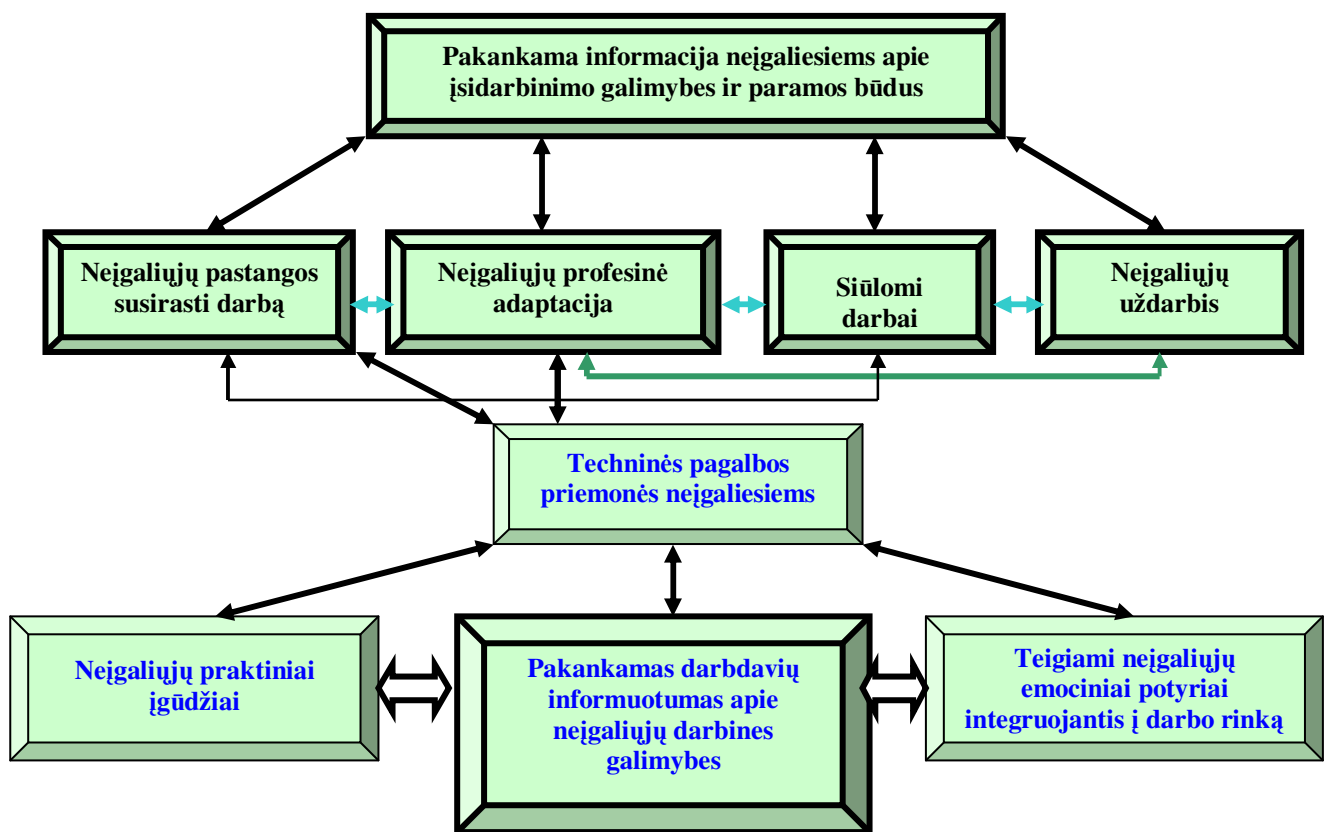


20 pav. Poreikio sėkmingam neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnių sąveika

Neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo sąveikauja su profesinių reabilitacijos įstaigų teikiamomis paslaugomis ($r=0,744$, $p=0,001$), o mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus su turimos profesinės kvalifikacijos atitikimu darbo rinkos poreikiams ($r=0,714$, $p=0,001$).

Stiprūs koreliaciniai ryšiai nustatyti tarp struktūrinį komponentą *pozityvi emocinė ir praktinė darbinės veiklos patirtis, techninių pagalbos priemonių ir informacijos pakankamumas* sudarančių prasminių vienetų (6 priedas 11 lentelė). Veiksnių tarpusavio sąveika pateikta schemoje (21 pav.).

Pakankama informacija neįgaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus siejasi su šių asmenų pastangomis susirasti darbą, jų profesine adaptacija, siūlomais darbais ir uždarbiu. Neįgaliųjų profesinę adaptaciją įtakoja jų uždarbis, o pastangos susirasti darbą sąveikauja su darbų pasiūla.



21 pav. Pozityvios darbinės patirties, techninių pagalbos priemonių ir informacijos pakankamumo veiksnių tarpusavio sąveika

Techninės pagalbos priemonės traktuotinos kaip specifinis, būtent judėjimo negalę turinčių asmenų, tiek dalyvavimo darbinėje, tiek kitose visuomenės srityse sėkmę ir gyvenimo kokybę laiduojantis aspektas. Būtent nuo šių priemonių turėjimo, gebėjimo jomis naudotis priklauso neįgaliojo savarankiškumo lygis. Taigi, neatsitiktinai dalyvavimo darbo rinkoje kontekste, NST patyrę asmenys aktualizuoja techninės pagalbos priemones neįgaliesiems. Skučas (2003) pažymi, jog NST patyrusiems asmenims yra labai svarbus neįgaliojo individualus

vežimėlio parinkimas bei pritaikymas ir akcentuoja, jog dalyvavimo kasdieninėje (taip pat ir darbinėje) veikloje sėkmė priklauso nuo tinkamo, neįgaliojo asmens poreikius atitinkančio, vežimėlio tipo parinkimo ir pritaikymo. Autorius pažymi, jog minėtas aspektas yra labai svarbus ne tik pradiniam asmenų patyrusių NST, reabilitacijos etape, bet ir tolesniame jų gyvenime. Šis veiksnys glaudžiai sąveikauja tiek su neįgaliųjų pastangomis susirasti darbą, tiek su neįgaliųjų praktiniais įgūdžiais, tiek su teigiamais neįgaliųjų emociniais potyriais integruojantis į darbo rinką, tiek ir su pakankamu darbdavių informuotumu apie neįgaliųjų darbineis galimybėmis.

2.7.5. Darbdavių nuomonė apie neįgaliųjų sėkmingą dalyvavimą darbo rinkoje lemiančius socioedukacinius veiksnius (būklė)

Tirta darbdavių nuomonė apie tai, kas, kokie veiksniai lemia sėkmingą neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje. Minėtos respondentų grupės nuomos iliustruoja faktorinės analizės duomenys (4 lentelė).

Tyrimo rezultatai atskleidė, jog darbdavių atsakymuose, dominuoja penki svarbiausi sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje, komponentai: *neįgaliųjų profesinis pasirengimas, sveikata, energingos asmenybės savybės ir informacija darbdaviams; neįgaliųjų profesinė adaptacija ir darbinių galimybių vertinimas; neįgalaus asmens pasitikėjimas ir profesinė patirtis; neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė; materialinė nauda darbdaviams.*

**Darbdavių nuomonė apie sėkmę lemiančius neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius
(būklė)
(N=101; KMO=0,74; α =0,938)***

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
Neįgaliųjų profesinis pasirengimas, sveikata, energingos asmenybės savybės ir informacija darbdaviams			
Asmens turimos specialybės atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,738	54,2	0,864
Neįgalaus asmens sveikata	0,734		0,679
Neįgaliųjų pastangos susirasti darbą	0,721		0,598
Neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo	0,721		0,778
Mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus	0,679		0,790
Pakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbines galimybes	0,660		0,848
Neįgaliųjų profesinė adaptacija, uždarbis ir darbinių galimybių vertinimas			
Neįgaliųjų profesinė adaptacija	0,769	60,1	0,720
Neįgaliųjų uždarbis	0,665		0,679
Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas	0,664		0,674
Neįgalaus asmens pasitikėjimas ir profesinis pasirengimas			
Neįgalaus asmens pasitikėjimas savimi	0,665	64,1	0,724
Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,613		0,803
Neįgalaus asmens turima darbo patirtis	0,607		0,760
Neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė			
Įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos	0,757	68,0	0,376
Materialinė nauda darbdaviams			
Subsidijos darbdaviams	0,784	71,2	0,507

Darbdavių nuomone, svarbiausias veiksnys, nuo kurio priklauso neįgalių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmė – materialinė nauda (subsidijos) darbdaviams. Galima teigti, jog šio veiksnio realizavimą įtakojo Užimtumo rėmimo įstatymas, pagal, kurį numatomos subsidijos darbdaviams (neįgalaus asmens arba užmokesčiui arba darbo vietos pritaikymui) įdarbinusiems neįgaliesiems.

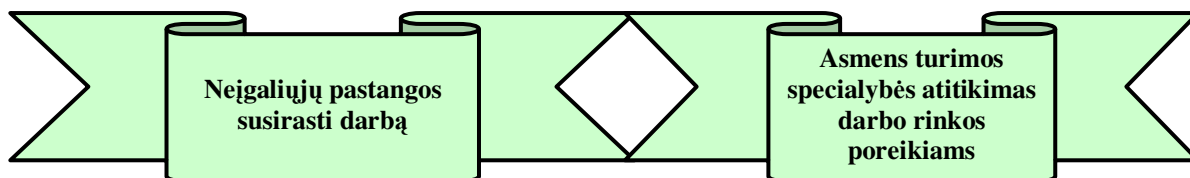
Darbdaviai, aktualizuodami sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje esančių veiksmų būklę pažymi, jog labai svarbu yra ir *neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė* (t. y. įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos). Akcentuotina tai, jog NST patyrusių asmenų ir darbdavių apie esamus svarbiausius, neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmę lemiančius, veiksnius, faktorinės analizės rezultatai sutampa, abi respondentų grupės pažymi neįgaliesiems palankios įstatyminės bazės ir subsidijų darbdaviams svarbą.

Darbdavių nuomone, sėkmingą neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje lemia *neįgalaus asmens pasitikėjimas ir profesinė patirtis*, kurią sudaro neįgaliojo pasitikėjimas savimi, turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams bei neįgalaus asmens turima darbo patirtis. Galima teigti, jog dėl patirtų traumų (šiuo atveju NST) daugelis asmenų turi išmokti gyventi ne tik su „nauju kūnu“ (pakitusia fizine būkle), bet ir įgyti jų galimybes atitinkančią

profesinę kvalifikaciją, prieš tai patikėjus savimi ir savo gebėjimais.

Minėta respondentų grupė (t. y. darbdaviai) aktualizuoja ir *neįgaliųjų profesinės adaptacijos, uždarbio bei neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimą*. Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimą šiuo atveju reikėtų suprasti, ne kaip jų profesinės srities problemų ir trūkumų atskleidimą, bet kaip privalumų, patirties, kitų turimų resursų akcentavimą ir praktinį pritaikymą. Tiek darbdaviai, tiek NST patyrusieji, kaip vieną iš sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksnių pažymi darbo užmokestį. Pasak Šimašiaus (2005) minimalus atlyginimas neįgalius darbuotojus žeidžia labiau, nei asmenis be negalės. Remiantis minėto autoriaus ir šio tyrimo rezultatais galima teigti, jog minimalų darbo užmokestį uždirbantys asmenys suvokia, jog jų darbinės galimybės ir pastangos nėra pripažįstamos kaip vertingos, ir atvirkščiai, kuo aukštesnis darbo užmokestis, tuo labiau tikėtina jog darbuotojas atlieka svarbų ir naudingą darbą, organizacijai yra naudingas ir reikalingas.

Neįgaliųjų profesinis pasirengimas, sveikata, energingos asmenybės savybės ir informacija darbdaviams (54,2%) darbdavių nuomone yra taipogi svarbus, neįgaliųjų sėkmingo dalyvavimo darbinėje veikloje aspektas. Atlikus šio struktūrinio komponento prasminių vienetų koreliacinę analizę nustatytas stiprus koreliacinis ryšys tarp neįgaliųjų pastangų susirasti darbą ir asmens turimos specialybės atitikimo darbo rinkos poreikiams ($r=0,704$, $p=0,001$). Koreliacijos koeficientai pateikti 6 priede 12 lentelėje. Šių veiksnių tarpusavio sąveiką iliustruoja schema (22 pav.).



22 pav. Neįgaliųjų pastangų susirasti darbą ir asmens turimos specialybės atitikimo darbo rinkos poreikiams sąveika

Remiantis šiais rezultatais galima teigti, jog neįgaliųjų pastangos susirasti darbą priklauso nuo jų turimos specialybės atitikimo darbo rinkos poreikiams ir atvirkščiai.

2.7.6. Darbdavių nuomonė apie reikiamus, neįgaliųjų sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius

Tirta darbdavių nuomonė apie tai, kokie veiksniai reikalingi siekiant sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje. Siekiant ne tik įvardinti reikiamus veiksnius, bet ir atskleisti jų struktūrą atlikta faktorinė analizė (5 lentelė).

Faktorinės analizės duomenimis, darbdaviai išskiria šiuos, reikiamus, neįgaliųjų sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksnus: *asmens profesinę motyvaciją; neįgaliųjų profesinį pasirengimą, asmenines pažintis ir sveikatą; informacijos pakankamumą neįgaliesiems, pozityvią emocinę darbinės veiklos patirtį ir pasitikėjimą savimi; techninės pagalbos priemones, neįgaliųjų profesinio pa(si) rengimo galimybes bei įvertinimą; pasitikėjimą savimi ir savo profesine kompetencija, teigiamas nuostatas, neįgaliųjų profesinį pasirengimą ir informacijos pakankamumą darbdaviams.*

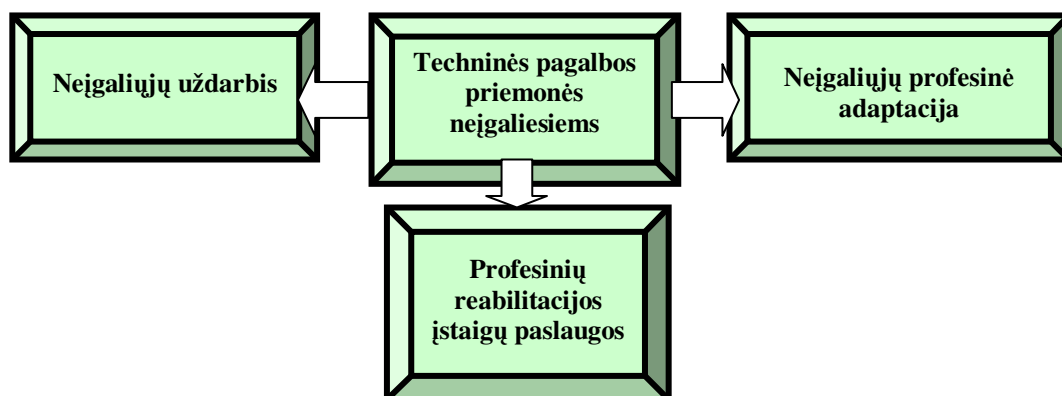
5 lentelė

**Darbdavių nurodyti, reikiami neįgaliųjų sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai
(N=101; KMO=0,68; $\alpha=0,966$)***

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija, teigiamos nuostatos, neįgaliųjų profesinis pasirengimas ir informacijos pakankamumas darbdaviams			
Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija	0,740	61,3	0,778
Teigiamos visuomenės nuostatos į negalę	0,729		0,706
Teigiamos darbdavių nuostatos (žinojimas apie sėkmingos neįgaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neįgaliųjų profesinius pasiekimus)	0,664		0,761
Siūlomi darbai	0,655		0,868
Neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygis - išsimokslinimas, turimas diplomas	0,652		0,762
Neįgaliųjų pastangos susirasti darbą	0,637		0,821
Pakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes	0,615		0,856
Techninės pagalbos priemonės, neįgaliųjų profesinio pa(si) rengimo galimybė bei įvertinimas			
Techninės pagalbos priemonės neįgaliesiems	0,713	65,8	0,797
Neįgaliųjų uždėtis	0,662		0,782
Neįgaliųjų profesinė adaptacija	0,637		0,811
Profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos	0,615		0,781
Informacijos pakankamumas neįgaliesiems, pozityvi emocinė darbinės veiklos patirtis ir pasitikėjimas savimi			
Pakankama informacija neįgaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus	0,832	69,4	0,767
Teigiami neįgaliųjų emociniai potyriai integruojantis į darbo rinką	0,721		0,641
Neįgalaus asmens pasitikėjimas savimi	0,604		0,767
Neįgaliųjų profesinis pasirengimas, asmeninės pažintys ir sveikata			
Neįgalaus asmens turima darbo patirtis	0,701	72,6	0,805
Asmeninės pažintys	0,694		0,638
Neįgalaus asmens sveikata	0,646		0,627
Neįgaliųjų praktiniai įgūdžiai	0,622		0,834
Asmens profesinė motyvacija			
Neįgaliųjų profesinė motyvacija	0,714	75,5	0,909

Darbdavių nuomone, svarbiausias veiksnys, kurio reikia siekiant sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje yra asmens *profesinė motyvacija* (75,5% atsakymų sklaidos), būtent neįgaliųjų profesinė motyvacija (L=0,714). Tai veiksnys, kuris priklauso nuo paties neįgalaus asmens. Minėtos respondentų grupės nuomone labai svarbu yra ir *neįgaliųjų profesinis pasirengimas* (neįgalaus asmens turima darbo patirtis, neįgaliųjų praktiniai įgūdžiai), *asmeninės pažintys, neįgalaus asmens sveikata* (72, 6%).

Darbdaviai pažymi *informacijos pakankamumo neįgaliesiems, pozityvios emocinės darbinės veiklos patirties, pasitikėjimo savimi (69,4%) ir techninės pagalbos priemonių, neįgaliųjų profesinio pa(si) rengimo galimybės bei įvertinimo (65,8%)* poreikį sėkmingam neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje. Atlikus komponento *techninės pagalbos priemonių, neįgaliųjų profesinio pa(si) rengimo galimybės bei įvertinimo* prasminių vienetų koreliacinę analizę tarp jų nustatyti stiprūs statistiniai ryšiai (7 priedas 13 lentelė). Minėtų veiksmų tarpusavio sąveiką iliustruoja schema (23 pav.).



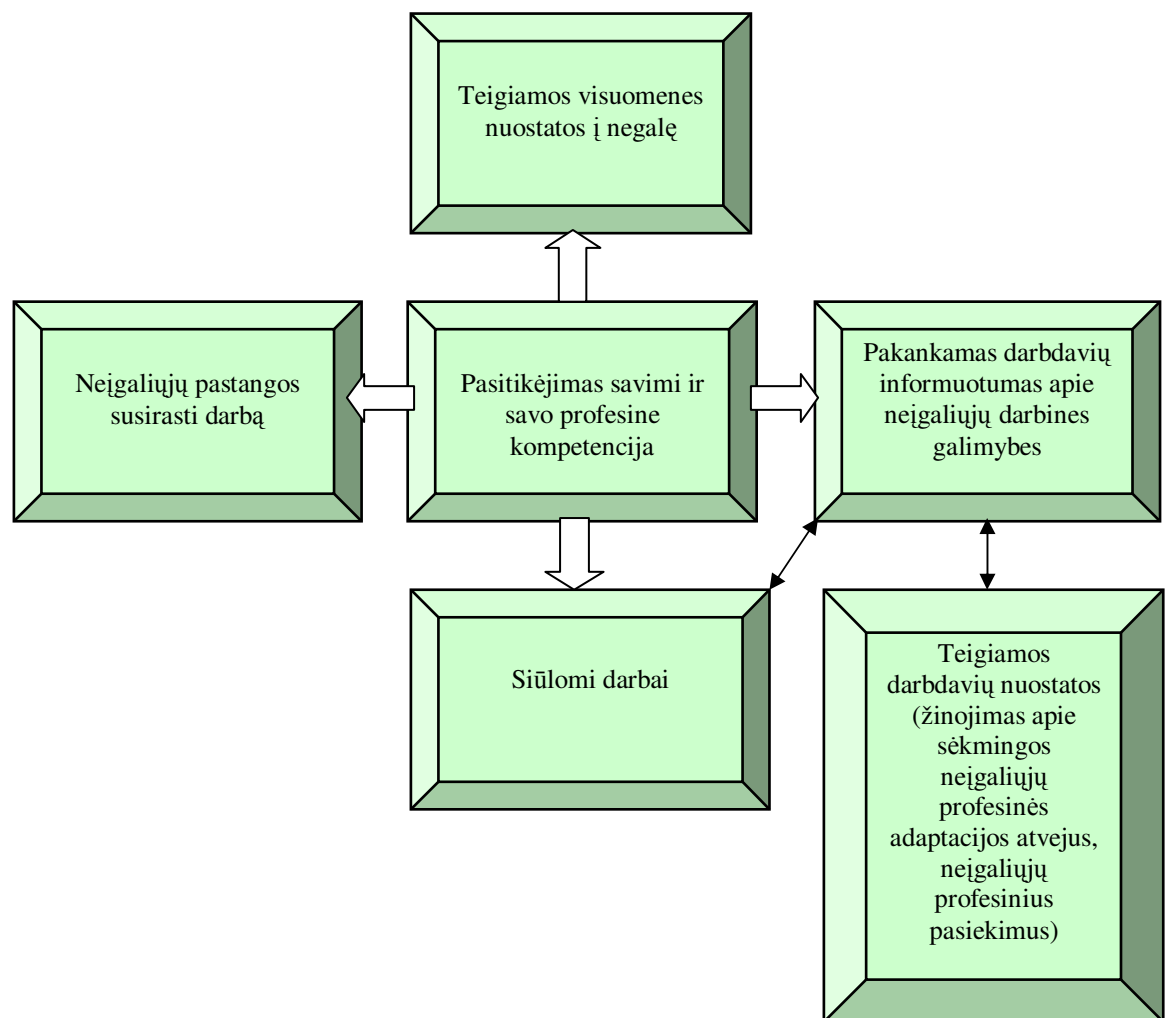
23 pav. Techninių pagalbos priemonių neįgaliesiems, neįgaliųjų uždarbio, profesinės adaptacijos ir profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugų sąveika

Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, jog nuo techninės pagalbos priemonių neįgaliesiems, būtent jų tinkamo parinkimo ir apskritai, galimybių jomis naudotis, priklauso neįgaliųjų uždarbis, t. y. ar apskritai šie asmenys turės galimybę užsidirbti, galimybė pasinaudoti profesinės reabilitacijos įstaigų paslaugomis, neįgaliųjų profesinė adaptacija. Tai, jog techninės pagalbos priemonės – specifinis, būtent judėjimo negalę turintiems asmenims aktualus veiksnys yra diskusijų nekeliantis teiginys.

Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija, teigiamos nuostatos, neįgaliųjų profesinis pasirengimas ir informacijos pakankumas (61,3%) darbdavių traktuojami, taipogi, kaip vieni iš svarbių, reikiamų sėkmingam neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje veiksmų. Atlikus šio komponento koreliacinę analizę nustatyti stiprūs koreliaciniai ryšiai tarp jį sudarančių struktūrinių vienetų (7 priedas, 14 lentelė). Šį komponentą sudarančių prasminių vienetų tarpusavio sąveiką iliustruoja schema (24 pav.).

Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, jog teigiamos visuomenės nuostatos į negalę įtakotų neįgaliųjų pasitikėjimą savimi ir savo profesine kompetencija, o nuo to priklausytų ne tik neįgaliųjų pastangos susirasti darbą, bet ir pakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes, darbų neįgaliesiems pasiūla. Pasak Ruškaus (2007) vyraujant neigiamoms visuomenės nuostatomis į neįgalumą daugeliui neįgaliųjų jų pastangos dalyvauti darbo rinkoje

gali būti beprasmės. Autorius pažymi, jog norint formuluoti visuomenės (darbdavių) teigiamas nuostatas yra svarbu gerosios patirties atvejų kūrimas ir sklaida t. y. patraukliai pateikta informacija per televiziją, radiją, laikraščius ir kt.



24 pav. Pasitikėjimo savimi ir savo profesine kompetencija, teigiamų nuostatų, neįgaliųjų profesinio pasirengimo ir informacijos pakankamumo sąveika (poreikis)

Pakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes glaudžiai sąveikauja su teigiamomis darbdavių nuostatomis (žinojimu apie sėkmingus neįgaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neįgaliųjų profesinius pasiekimus). Kitaip tariant, ši sąveika atspindi socialinio konstruktyvizmo teorijos praktinio pritaikymo poreikį, siekiant neįgalių asmenų, kaip sėkmingai galinčių realizuoti save darbinėje veikloje, vaizdinio konstravimo, t. y. neįgaliųjų, kaip darbuotojų, vaizdinio gerinimo pozityvia linkme. Tai realizuoti įmanoma tiesiogiai sąveikaujant darbdaviams ir neįgaliesiems, reikiamas šios sąveikos rezultatas – teigiamos visuomenės nuostatos į negalę ir t.t.

2.7.7. Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje reikiamų, sėkmę lemiančių veiksnių hierarchija: NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonių palyginimas

Siekiant palyginti NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomones apie reikiamus, neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmę lemiančius veiksnus, sudaryta reikiamų, sėkmę dalyvavimo darbo rinkoje lemiančių veiksnių hierarchija. Duomenis iliustruoja schemas (25, 26 pav.). Schemas sudarytos remiantis faktorinės analizės rezultatais (žr. 4, 6 lentelė, atitinkamai 42, 51 psl.).



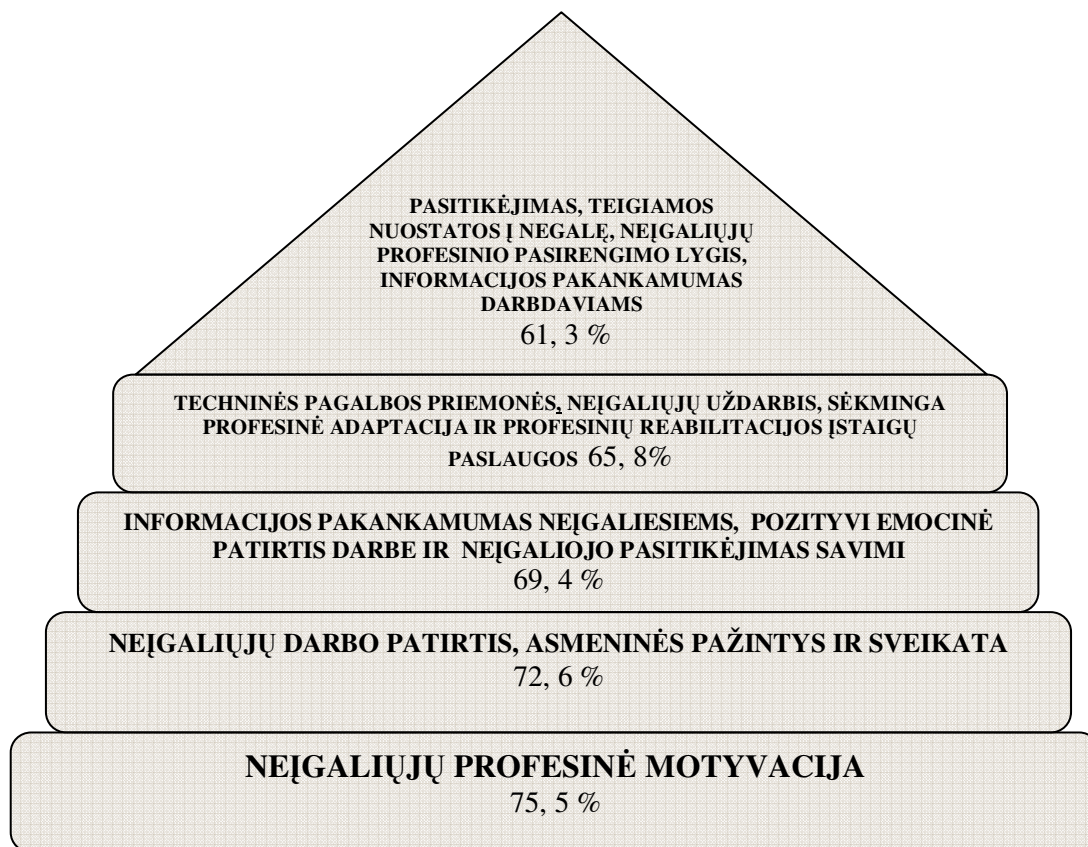
25 pav. NST patyrusių asmenų nurodyta, reikiamų, sėkmę dalyvavimo darbo rinkoje lemiančių, veiksnių hierarchija

NST patyrę asmenys nurodė mažiau reikiamų, sėkmę neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje lemiančių veiksnių, nei darbdaviai. Darbdavių nuomone, sėkmę lemiančių, reikiamų veiksnių hierarchinę struktūrą sudaro 5 komponentai, tuo tarpu, NST patyrusiųjų nurodyta reikiamų sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje struktūra sudaryta iš 3 komponentų.

NST patyrę asmenys, svarbiausiu (pagrindiniu), reikiamu, sėkmę dalyvavimo darbo rinkoje lemiančiu veiksmu mano esant naudą (subsidijas) darbdaviams ir neįgaliesiems palankią įstatyminę bazę (70,2% atsakymų sklaidos), tuo tarpu darbdaviai aktualizuoja neįgaliųjų profesinės motyvacijos (75,5% atsakymų sklaidos), kaip esminio, sėkmę dalyvavimo darbo rinkoje lemiančio veiksnio, poreikį. Taigi, darbdavių nuomone, dalyvavimo darbo rinkoje sėkmė labiausiai priklauso nuo asmens turimų vidinių resursų (motyvų dalyvauti darbinėje veikloje), o NST patyrusieji, kaip reikalingiausią, akcentuoja nuo jų nepriklausantį veiksni.

NST patyrę asmenys aktualizuoja pozityvios emocinės ir praktinės darbinės veiklos patirties, techninių pagalbos priemonių (67,2%) bei energingos asmenybės savybių, teigiamų nuostatų į negalę, neįgaliųjų profesinio pasirengimo bei sveikatos (60,3%) reikalingumą

neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmei. Darbdavių nuomone, reikiami, sėkmę neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje galintys laiduoti veiksniai yra: neįgaliųjų darbo patirtis, asmeninės pažintys ir sveikata (72,6%) , informacijos pakankamumas neįgaliesiems, pozityvi emocinė patirtis



26 pav. Darbdavių nurodyta, reikiamų, neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmę lemiančių, veiksnių hierarchija

darbe ir neįgaliojo pasitikėjimas savimi (69,4%), techninės pagalbos priemonės, neįgaliųjų uždarbis, sėkminga profesinė adaptacija ir profesinių rehabilitacijos įstaigų paslaugos (65,8%), pasitikėjimas, teigiamos nuostatos į negalę, neįgaliųjų profesinio pasirengimo lygis, informacijos pakankamumas darbdaviams (61,3%).

Lyginant NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomonės apie sėkmę neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje lemiančių veiksnių poreikį atskleista tai, jog respondentų nuomonės nesutampa dėl pagrindinių, pačių svarbiausių, reikiamų veiksnių. NST patyrę asmenys, priešingai, nei darbdaviai neaktualizuoja neįgaliųjų profesinės motyvacijos, o darbdaviai neišskiria subsidijų darbdaviams ir neįgaliųjų įsidarbinimą reglamentuojančių įstatymų reikalingumo. Darbdaviai pažymi neįgaliųjų uždarbio, sėkmingos profesinės adaptacijos ir profesinių rehabilitacijos įstaigų paslaugų, bei asmeninių pažinčių poreikį, tuo tarpu NST patyrusieji neakcentuoja šių veiksnių poreikio. Dėl kitų, sėkmę lemiančių neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje, veiksnių poreikio abiejų respondentų grupių nuomonės sutampa.

Dalyvavimo darbo rinkoje kontekste svarbi tiek darbo ieškančiųjų (šiuo atveju, NST patyrusiųjų), tiek darbdavių nuomonė, todėl sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje sėkmės galima pasiekti derinant abiejų respondentų grupių interesus, tenkinant poreikius.

Išvados

1. Socialinis dalyvavimas mokslo šaltiniuose traktuojamas, kaip asmenų (šiuo atveju neįgaliųjų) privalumų akcentavimas siekiant atskleisti jų aktyvumą, originalumą įvairiose visuomenės gyvenimo srityse. Remiantis teorine analize, siekiant aktyvaus NST patyrusių asmenų socialinio dalyvavimo (taip pat ir darbo rinkoje) svarbu akcentuoti neįgaliųjų egzistencinius, sensorinius, emocinius, komandinio darbo, lyderystės ir kitus privalumus, derinti visas reabilitacijos rūšis, teikti tęstinę socialinę pagalbą tenkinat jų ypatinguosius, dėl patirtos nugaros smegenų traumos kylančius, poreikius.

1.1. Nugaros smegenų trauma - stuburo smegenų pažeidimas, kurio metu prarandamos judėjimo ar jutimo funkcijos. Visas NST pasekmes sąlyginai galima suskirstyti į medicininės (įvairūs sutrikimai), socialines (laikinas nedarbingumas, galimybės dalyvauti visuomeniniame gyvenime netektis), ekonomines (išlaidos susijusios su diagnostika ir gydymu) ir psichologines (krizės, depresijos).

1.2. Neįgalių asmenų profesinis rengimas mokslo šaltiniuose traktuojamas, kaip nuolatinis, nenutrūkstamas ugdymo(si) procesas susidedantis iš lygiaverčių pagal reikšmingumą, komponentų: ikiprofesinio ugdymo, pirminio profesinio rengimo, profesinės kvalifikacijos tobulinimo, profesinio perkvalifikavimo, profesinio reabilitavimo. Literatūroje aktualizuojamas neįgaliųjų profesinio rengimo siejimas ne tik su profesine adaptacija, bet ir su neįgaliųjų socializacija.

1.3. Nuostatos užima ypatingą reikšmę neįgalių asmenų gyvenime, nuo vyraujančių nuostatų priklauso šių asmenų dalyvavimo (šiuo atveju darbo rinkoje) sėkmė ar nesėkmė. Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kontekste vienodai svarbios yra tiek darbdavių, tiek pačių neįgaliųjų, jų artimųjų nuostatos, teigiamos nuostatos traktuotinos kaip sėkmę neįgaliųjų į(si)darbinime lemiantis aspektas, negatyvios – priešingai.

2. NST patyrusių, tyrimo dalyvių daugumą sudaro jauno ir vidutinio amžiaus asmenys potencialiai galintys dalyvauti darbo rinkoje, tačiau daugelis iš jų nebandė ieškoti darbo ir nedirba. Kadangi dalyvavimo darbo rinkoje sėkmė labai priklauso ir nuo paties asmens aktyvumo, ryžtingumo, pastangų ir kt. minėtas veiksnyss traktuotinas ne tik, kaip į(si)darbinimo nesėkmę lemiantis, bet ir kaip giluminis, problemines, NST patyrusių asmenų, gyvenimo sritis nurodantis aspektas.

2.1. Dauguma šios grupės respondentų aktualizuoja pagalbos poreikį kasdieniniame gyvenime, pažymi tarpininko reikalingumą į(si)darbinimo procese.

2.2. Populiariausi NST patyrusių asmenų nurodyti darbo paieškos būdai: dalyvavimas neįgaliųjų reabilitacijos programose, mokymuose, darbo biržos ir profesinių reabilitacijos įstaigų

teikiamos paslaugos.

3. Lyginant darbdavių ir NST patyrusių asmenų nuomones atskleista tai, kad daugiau, nei pusės darbdavių nuomone, neįgalieji nesijaučia lygiaverčiais kitiems, tuo tarpu dauguma NST patyrusiųjų apibūdina save kaip lygiaverčius. NST patyrę asmenys pažymi, kad jie jaučia ramybę, harmoniją ir tvarką, o darbdaviai mano, jog NST patyrusieji ramybę, harmoniją ir tvarką jaučia tik kartais. Nors NST patyrusių asmenų nuomone jiems yra lengva dirbti su kitais žmonėmis, darbdaviai mano priešingai, kad NST patyrusiesiems tik kartais yra lengva dirbti su kitais. Minėtus NST patyrusiųjų ir darbdavių nuomonių skirtumai traktuotini, kaip nepakankamo darbdavių informuotumo apie NST patyrusiųjų galimybes, neigiamų stereotipų apie neįgalius asmenis, pasekmės.

4. NST patyrusiems asmenims, svarbiausi profesinės motyvacijos veiksniai yra susiję su jų socialiai vertingų vaidmenų plėtojimu suteikiant pagalbą – *paramos ir palaikymo poreikis, profesija teikianti saviraiškos ir pripažinimo galimybių*, bei su šių asmenų nestandartinėmis (pvz. fizinės būklės ar kt.) ypatybėmis – *darbdavio prisitaikymas prie neįgalaus žmogaus poreikių, atostogų trukmė* (t. y. ilgos atostogos). Darbdavių nuomone, svarbiausi neįgaliųjų profesinės motyvacijos veiksniai susiję su nestandartinėmis (pvz. fizinės būklės) ypatybėmis – *atostogų trukmė* (t. y. ilgos atostogos), *socialinės garantijos, galimybė darbą atlikti namuose, lankstus darbo grafikas*. Darbdavių išskirtos socialinės garantijos traktuotinos, kaip visiems asmenims aktualus profesinės motyvacijos veiksnys, tačiau negalima paneigti, jog negalės situacijoje šis veiksnys tampa daug svarbesnis, priverčiantis giliau susimąstyti apie savo ateitį ir prioritetus teikti toms veikloms, kurios nedeklaratyviai, bet realiai laiduoja darbuotojui socialines garantijas.

5. Lyginant, NST patyrusių asmenų nuomonę apie esamus ir reikiamus sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnius nustatyta, jog abiem atvejais svarbiausias struktūrinis komponentas – *palanki įstatyminė bazė, subsidijos darbdaviams*.

5.1. Darbdavių nuomone, svarbiausias veiksnys, nuo kurio priklauso neįgaliųjų asmenų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmė – *materialinė nauda (subsidijos) darbdaviams*, o svarbiausias veiksnys, kurio reikia siekiant sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje yra asmens *profesinė motyvacija*, būtent neįgaliųjų profesinė motyvacija

5.2. Darbdaviai, aktualizodami sėkmingo neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje esančių veiksmų būklę pažymi, jog labai svarbu yra ir *neįgaliesiems palanki įstatyminė bazė* (t. y. įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos). Akcentuotina tai, jog NST patyrusių asmenų ir darbdavių apie esamus svarbiausius, neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmę lemiančius, veiksnius, faktorinės analizės rezultatai sutampa, abi respondentų grupės pažymi *neįgaliesiems palankios įstatyminės bazės ir subsidijų darbdaviams svarbą*.

6. Lyginant NST patyrusių asmenų ir darbdavių nuomones apie sėkmę neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje lemiančių veiksnių poreikį atskleista tai, jog respondentų nuomonės nesutampa dėl pagrindinių veiksnių. NST patyrę asmenys, priešingai, nei darbdaviai neaktualizuoja *neįgaliųjų profesinės motyvacijos*, o darbdaviai neišskiria *subsidijų darbdaviams ir neįgaliųjų įsidarbinimą reglamentuojančių įstatymų* reikalingumo. Darbdaviai pažymi *neįgaliųjų uždarbio, sėkmingos profesinės adaptacijos ir profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugų, bei asmeninių pažinčių poreikį*, tuo tarpu NST patyrusieji neakcentuoja šių veiksnių poreikio. Dėl kitų, sėkmę lemiančių neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje, veiksnių poreikio abiejų respondentų grupių nuomonės sutampa. Abi respondentų grupės aktualizuoja *neįgaliųjų darbo patirties ir sveikatos; informacijos pakankamumo* (tiek darbdaviams, tiek neįgaliesiems), *pozityvios emocinės patirties darbe ir neįgaliojo pasitikėjimo savimi; techninės pagalbos priemonių; teigiamų nuostatų į negalę, neįgaliųjų profesinio pasirengimo* poreikį siekiant neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje sėkmės.

7. Hipotezė, jog NST patyrusių asmenų į(si)darbinimo poreikiai nerealizuojami arba realizuojami tik iš dalies dėl nepakankamo darbdavių informuotumo apie šių asmenų socioedukacines galimybes ir pačių neįgaliųjų savo galimybių nuvertinimo, pasitvirtino.

Rekomendacijos

1. Kelti NST patyrusių asmenų profesinės motyvacijos lygį, formuoti adekvatų savęs vertinimą. Tai atlikti galėtų specialistų komanda, kurią galėtų sudaryti neįgalus instruktorius, socialinis pedagogas, psichologas, profesijos konsultantas ir/ar tarpininkas, darbo asistentas bei kt. Šios komandos bendras tikslas būtų skatinti neįgaliųjų pasitikėjimą savimi, formuoti adekvatų savęs vertinimą, skatinti priimti atsakomybę už savo gyvenimą (taigi, ir dalyvavimą darbo rinkoje). Siekiant stiprinti pasitikėjimą savimi profesinėje srityje tikslinga sudaryti galimybę išbandyti pasirinktą profesiją, remiantis konsultanto ir/ar tarpininko pagalba konstruoti sėkmės precedentus.

2. Siekti NST patyrusių asmenų profesinės reabilitacijos optimizavimo profesionaliai atskleidžiant šių asmenų profesinius gebėjimus ir teikiant kvalifikuotas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas atsižvelgiant į kiekvieno asmens individualius ypatumus. Pažymėtina tai, jog iš esmės NST patyrusių asmenų profesinis orientavimas ir konsultavimas neturi skirtis savo turiniu nuo negalės neturinčiųjų, tik atsižvelgiant į kiekvieną individualų atvejį galėtų būti įtraukiamos papildomos pratybos, mokymai, konsultacijos, kurios neaktualios asmenims be negalės (pvz. kai kurių savarankiškumo įgūdžių formavimas, tobulinimas; neįgaliųjų profesinės sėkmės atvejai ir pan.).

3. Sėkmingam NST patyrusių asmenų dalyvavimui darbo rinkoje ypač reikšmingas – jų savarankiškumas. Todėl svarbu ne tik individualiai pritaikytas aktyvaus tipo vežimėlis, automobilis su rankiniu valdymu, dalyvavimas įvairiose reabilitacijos programose ir kt., bet ir savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymo tęstinumas.

3.1. Siekiant NST patyrusių asmenų savarankiškumo įgūdžių tobulinimo tinkamiausi specialistai – neįgalus instruktorius ir kineziterapeutas.

3.2. Lietuvos Aktyviosios reabilitacijos asociacijoje jau daugiau, nei dešimtmetį ugdomas NST patyrusių asmenų savarankiškumas vadovaujant negalę turintiems instruktoriams, padedant kineziterapeutams. Akcentuotina tai, jog viena organizacija nepajėgi patenkinti visos Lietuvos, NST patyrusių asmenų savarankiškumo įgūdžių ugdymo(si) bei tobulinimo(si) poreikių. NST patyrusių asmenų savarankiškumas galėtų būti ugdomas profesinės reabilitacijos centruose, kuriuose būtų įsteigti savarankiškumo instruktorių etatai.

3.3. Maksimalių rezultatų, ugdant NST patyrusių asmenų savarankiškumą galima tikėtis tuomet, jei savarankiškumo instruktoriais dirbtų neįgalūs, būtent NST patyrę, asmenys.

4. Nuo vyraujančių nuostatų priklauso NST patyrusių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje (ne)sėkmė. Todėl labai svarbu formuoti teigiamas darbdavių, kitų visuomenės narių nuostatas į NST patyrusius (ir dėl kitos priežasties negalę turinčius) darbuotojus, formuoti pačių NST

patyrusių asmenų teigiamas nuostatas į save, savo galimybes.

4.1. Siekiant formuoti teigiamas visuomenės (darbdavių, kitų visuomenės narių, pačių NST patyrusių asmenų) nuostatas tikslinga būtų sukurti dokumentinius filmus apie realius NST patyrusių asmenų profesinės sėkmės atvejus.

4.2. Būtina, sėkmingai įsitvirtinusių, NST patyrusių asmenų, darbo rinkoje sėkmės atvejų sklaida įvairiomis informacinėmis priemonėmis (TV ir radijo laidose, spaudoje ir kt.).

4.3. Kitų NST patyrusių asmenų profesinės sėkmės atvejai labai svarbūs gali būti ir stiprinant šių asmenų profesinę motyvaciją.

4.4. Akcentuoti, NST patyrusių asmenų privalumus, formuoti požiūrį, jog išvaizdos, gebėjimų, polinkių kitoniškumas nėra yda, liga ir pan.

4.5. Organizuoti seminarus profsąjungose, kuriuose būtų supažindinama su NST patyrusių asmenų darbiniais gebėjimais, poreikiais darbo vietoje ir kt.

5. Sukurti internetinį puslapį, kuriame būtų pateikiama naujausia informacija neįgaliesiems ir darbdaviams apie įstatymus, kitus teisės aktus reglamentuojančius neįgaliųjų įsidarbinimą, valstybės paramą darbdaviams įdarbinusiems neįgaliosius ir kt.

Literatūra

1. Adamonienė, R., Daukilas, S., Krikščiūnas, B., Makninė, I., Palujanskienė, A. 2001. *Profesinio ugdymo pagrindai*. Vilnius. Petro ofsetas.
2. Algėnaitė, I. (2003). Socialinės neįgaliųjų integracijos samprata ir sritys. *Tiltai* 1, 39-47.
3. Algėnaitė, I. (2008). Žmonių po stuburo traumų įgalinimas socialinio tinklo kontekste. *Sveikatos mokslai* 2, 1603-1609.
4. Ališauskienė, S., Milttenienė, L., Dapkevičienė, V. (2007). *Tarpininkavimo programa įsidarbinimo situacijoje*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
5. Ališauskas, A. (2002). *Vaikų raidos ypatingumų ir specialiųjų ugdymo(si) poreikių įvertinimas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
6. Ambrulaitis, J. (2005). *Specialiojo ugdymo kaitos bruožai*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
7. Baltoji knyga. *Profesinis rengimas*. (1999). Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 22-23.
8. Bandzevičienė, R., Mackanienė, R. (2004). Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisiniai ir psichologiniai ypatumai. I. Baranauskienė (Sud.). *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga*. (p.8-27). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
9. Baranauskienė, I. (2000). Bendrųjų gebėjimų ir profesinio rengimo sąveika ugdant nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolius. *Pedagogika*, 45, 20-28.
10. Baranauskienė, I. (2002). Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų pirminio profesinio rengimo Lietuvoje modeliavimas. *Pedagogika*, 56, 21-29.
11. Baranauskienė, I. (2003). Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinių norų ir galimybių sąveikos ypatumai. *Specialusis ugdymas*, 2 (9), 69-78.
12. Baranauskienė, I. (2004a). Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinis rengimas kaip ugdymo mokslo dalis: paradigmos kaita. *Specialusis ugdymas*, 2 (11), 64-72.
13. Baranauskienė, I. (2004b). Nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių profesinio rengimo modeliai: tinkamiausio kelio paieška. *Specialusis ugdymas*, 1 (10), 73-83.
14. Baranauskienė, I., Gudiničius, B. (2007). Tarpininkavimo specialistas neįgaliųjų profesinės adaptacijos procese: neįgaliųjų ir specialistų požiūris. *Specialusis ugdymas*, 1 (16), 93 - 104.
15. Baranauskienė, I., Gudiničius, B. (2007). *Tarpininkavimas profesinės rehabilitacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
16. Baranauskienė, I., Elijošius, E., Pauliukonis, A., J. (2004). *Neįgaliųjų profesinio rengimo Lietuvoje mokslinė studija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

17. Baranauskienė, I., Ruškus, J. (2004). *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
18. Barkauskienė, R. (2003). Mokymosi negalių turinčių vaikų savęs suvokimo ypatumai. *Specialusis ugdymas*, 1 (8), 96 – 103.
19. Bender, W. (2001). *Learning Disabilities: Characteristics, Identification, and Teaching Strategies*. Boston: Allyn and Bacon.
20. Dadelienė, R., Juocevičius, A. (2001). Asmenų, pažeidusių nugaros smegenis juosmens srityje, fizinių ir funkcinių galių kaita per 4-8 savaičių reabilitacijos laikotarpį. *Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas* 2 (39), 9-15.
21. Daugėla, M. (2004). Žmonių, turinčių sunkią fizinę negalę, darbinė veikla ir ją įgalintys resursai. J. Ambrukaitis, (Red.), I. Baranauskienė, (sud.), E. Alijošius (Red.). *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje* (p.53-64). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
22. Daugėla, M. (2008). *Studentai, turintys negalę, aukštosiose mokyklose*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
23. Ebersold, S. (2003). Inclusion and mainstream education: an equal cooperation system. *European Journal of Special Needs Education*, Vol.18, No. 1, 89-107.
24. Ebersold, S. (2004). The Affiliation effect of Participation into Community: Conceptual and methodological Aspects of a Participative Research. Analysing living conditions. In Trossebo, J. (eds). *Studentlitteratur*.
25. Elijošius, E. (2001a). *Profesinio apsisprendimo metas*. Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
26. Elijošius, E. (2001b). Profesinis orientavimas socializacijos procese. I. Baranauskienė, E. Elijošius, (Sud.), V. Karvelis (Red.). *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita* (p.28 – 31). Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
27. Elijošius, E., Pumputis, J. (2001). Specialiųjų poreikių asmenų profesinio orientavimo aktualijos: teorijos ir praktikos sąveika. *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita*. Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
28. *Encyclopedia of Psychology* (2000). Vol. 8. Oxford.
29. Forte, J. A. (2002). Not in My Social World: A Cultural Analysis of Media Representations, Contested Spaces, and Sympathy for the Homeless. *Journal of Sociology and Social Welfare*, Vol. 29, N 4. http://www.wmich.edu/hhs/newsletters_journals/jssw/29-4.htm (žiūrėta 2006–01–23).
30. Furst, M. (1998). *Psichologija*. Vilnius: Lumen.
31. Gailienė, I. (1997). Negalės priėmimas – esminė neįgaliųjų žmonių psichologinės reabilitacijos grandis. V. Karvelis (Sud.). *Neįgaliųjų asmenų socialiniai poreikiai, jų tyrimo ir*

- tenkinimo problemos*: tarptautinė mokslinė-metodinė konferencija (p.24–26). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
32. Germanov, J. (1998). *Second Option*. An Introduction to Health Sociology. Melbourne: Oxford University.
 33. Gevorgianienė, V. (2005). Vidiniai ir išoriniai socialinės atskirties veiksniai. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai*: tarptautinės konferencijos medžiaga (p.58-67). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
 34. Gvazdauskienė, I. (2004). Neįgaliųjų profesinis rengimas ir įsidarbinimo galimybės Lietuvoje. J. Ambrukaitis, (Red.), I. Baranauskienė, (sud.). *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje* (p.65-73). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
 35. Hallahan, D. P., Kauffman, J. M. (2003). *Ypatingieji mokiniai. Specialiojo ugdymo įvadas*. Vilnius: Alma littera.
 36. Halfpap, K., Ott, B. (2004). Darbinis mokymas(is) visapusio technikos disciplinų dėstymo procese. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 8. <http://www.vdu.lt/Leidiniai/ProfRengimas/anot2004-8.html#5> (žiūrėta 2007 -11-08).
 37. Hammond, M.C., Burns, S.C. (2005), *Taip, tu gali! Asmenų po nugaros smegenų pažeidimo savipriežiūros vadovas*. Kaunas: „Naujasis LANKAS“
 38. James, J. (2001). In the Dark on Disability. C. Donnelan (Sud.). *Disability Rights*. London: Sage publications.
 39. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Alma littera.
 40. Juodraitis, A. (1999). *Asmenybės psichosocialinės adaptacijos prielaidos*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
 41. Juodraitis, A., (2001). Neįgaliųjų jaunuolių profesinės integracijos determinančių sąveikos problemos. I. Baranauskienė, E. Elijošius, (Sud.), V. Karvelis (Red.). *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita* (p.35 – 42). Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
 42. Juocevičius, A. (2000). Reabilitacijos sistemos vystymosi Lietuvoje problemos. *Sveikatos mokslai* 2, 74-76.
 43. Juocevičius, A. (2004). Pacientų su nugaros smegenų pažeidimais fizinės treniruotės efektyvumas. *Sveikatos mokslai* 1, 74-76.
 44. Karvelis, V. (2001a). *Neįgaliųjų ugdymas ir socialinė adaptacija Lietuvoje (iki 1940 m.)*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
 45. Karvelis, V. (2001b). Kai kurie Lietuvos specialiosios (sutrikusio intelekto vaikams) mokyklos mokymo planai ir programų bruožai darbinio ir profesinio rengimo aspektu (1945 – 1990 m.). I. Baranauskienė, E. Elijošius, (Sud.), V. Karvelis (Red.). *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita* (p.204 – 218). Šiauliai: Šiaurės Lietuva.

46. Kaffemanienė, I., Vinikaitytė, J. (2007). Judėjimo negalę turinčių asmenų profesinė motyvacija ir subjektyviai suvokiami ne/sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai. *Specialusis ugdymas*, 2 (17), 145-156.
47. Kaziūnienė, J. (2004). Neįgalieji – kaip viena iš probleminių grupių darbo rinkoje. I. Baranauskienė (Sud.). *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga* (p.80–94). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
48. Knepper, C. (2001). Lifelong learning in the workplace. *Systems, settings, people: workforce development challenges for the alcohol and other drugs field*, (p.129-138). Adelaide: National centre for education and training on addiction.
49. Kriščiūnas, A. (2005). Reabilitacijos sistema Lietuvoje (praeitis, dabartis, ateitis). *Medicina*, 3 (41), 246 -250.
50. Kriščiūnas, A. (2007). *Reabilitacijos metodų ir priemonių efektyvumas*. Birštonas: Lietuvos reabilitologų asociacija.
51. Kšivickienė, D. (2006). Skurdo apraiškos Lietuvos kaime. *Žemės ūkio mokslai*, 1 (priedas), 81–91. http://images.katalogas.lt/maleidykla/Zem61p/Zem_pried_081_091.pdf. (žiūrėta 2007-01 - 21).
52. Laužackas, R. (1998). *Sistemotėorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
53. Laužackas, R., Danilevičius, E., Gurskienė, O. (2004). *Profesinio rengimo reforma Lietuvoje: parametrai ir rezultatai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
54. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija: monografija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
55. Leliūgienė, I. (1998). Socioedukacinio darbo įvairovė ir jos sąlygojamos metodologinės problemos. *Socialiniai mokslai*, 2 (15), 24-35.
56. Leonardsen, D. (2007). Empowerment in social work: an individual vs. A relational perspective. *International journal of Social welfare*, 16 (1), 3-11.
57. Lietuvos aktyviosios reabilitacijos asociacijos metodinė medžiaga (LARA). (2003). Nėpublikuotas rankraštis.
58. Lietuvos respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. (2004). http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=233791 (žiūrėta 2008-04-30).
59. Mališauskaitė, L., Vrubliauskaitė, K. (Sud.). (2005). *Sutrikusio intelekto asmenų ir jų globėjų įdarbinimas. Įstatyminės nuostatos. Praktiniai patarimai. Kur kreiptis? Vilnius: Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“.*

60. Martuzevičienė, G. (2004). *Lygybės principo taikymas nustatant darbo užmokestį*. http://submit.library.lt/ETDafiles/MRU/etdLABT2005060611495028101/unrestricted/Martuzeviciene_Gintaute.pdf (žiūrėta 2008-04-09)
61. Mataitytė, J. (2005). Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai*: tarptautinės konferencijos medžiaga (p.73-75). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
62. McBain, R. (1998). New perspectives on mentoring. *Manager update*, 9 (3), 23 – 32.
63. Miliauskaitė, R. (2004). Fizinę negalę turinčių moterų konkurencingumo darbo rinkoje problemos. *Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje*: mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga (p.123-126). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
64. Myers, G. D. (2000). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
65. Pėrec, D. (2003). *Motyvai, įtakojantys asmenis su judėjimo negalia po nugaros smegenų pažeidimo dalyvauti reabilitacijos procese*. (Nepublikuotas magistro darbas, Kauno universitetas, 2003).
66. Pilips, N. (2005). Neįgaliųjų verslas Latvijoje. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai*: tarptautinės konferencijos medžiaga (p.41-46). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
67. Pivorienė, J. (2001). Judėjimo negalią turinčių asmenų pasitenkinimas darbu. *Sociologija: praeitis, dabartis, perspektyvos*: mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga (p.431-435). Kaunas: Vytauto didžiojo universiteto leidykla.
68. Pivorienė, J.(2003). Integracijos modeliai: nuo medicininės reabilitacijos ir finansinės kompensacijos prie visuminio požiūrio į neįgalumą. J. Pivorienė (sud.). *Socialiniai neįgalumo aspektai: žmogui reikia žmogaus: straipsnių rinkinys* (p.104-117). Kaunas: VDU socialinio darbo institutas.
69. Radzevičienė, L., Strakšienė, D., Kazlauskas, A. (2007). *Tarpininkavimo programa neįgaliųjų profesinei adaptacijai užtikrinti*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
70. Ruškus, J., (2001). Neįgaliųjų profesinio rengimo pedagogų socialinių nuostatų ypatumai. I. Baranauskienė (Sud.), V. Karvelis (Red.). *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita* (p.73–79). Šiauliai: Šiaurės Lietuva.
71. Ruškus, J. (2002). *Negalės fenomenas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
72. Ruškus, J. (2003). *Naujų žinių ir aktyvaus neįgaliųjų bei jų šeimų socialinio dalyvavimo strategijų ir metodų kūrimas. Tyrimo ataskaita*. Lietuvos prioritetinių mokslo krypčių mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros programa, kryptis „Piliečiai ir žinių valdymas visuomenėje“.

73. Ruškus, J., Daugėla, M., Žukauskas, S., Blinstrubas, A., Šaparnis, G. (2007). *Aukštasis mokslas ir studentai, turintys negalę, būklės ir galimybių tyrimas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
74. Ruškus, J., Mažeikienė, N., Blinstrubas, A., Balčiūnas, S. (2005). *Prekybos moterimis ir prostitucijos aukų rehabilitacija ir reintegracija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
75. Ruškus, J. (2007). *Neįgaliųjų profesinė karjera ir jos projektavimas: būklė ir galimybės*. [http://64.233.183.104/search?q=cache:yadrr_27h9QJ:www.siauliukolegija.lt/UserFiles/File/NKC/delfi_neig_prof_karjera.pdf+68.+Ru%C5%A1kus,+J.+\(2007\).+Ne%C4%AFgali%C5%B3j%C5%B3+profesin%C4%97+karjera+ir+jos+projektavimas:+b%C5%ABkl%C4%97+ir+galimyb%C4%97s.+Tyrimo+ataskaita.&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt](http://64.233.183.104/search?q=cache:yadrr_27h9QJ:www.siauliukolegija.lt/UserFiles/File/NKC/delfi_neig_prof_karjera.pdf+68.+Ru%C5%A1kus,+J.+(2007).+Ne%C4%AFgali%C5%B3j%C5%B3+profesin%C4%97+karjera+ir+jos+projektavimas:+b%C5%ABkl%C4%97+ir+galimyb%C4%97s.+Tyrimo+ataskaita.&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt) (žiūrėta 2008-03-19)
76. Ruškus, J., Mažeikis, G. (2007). *Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas: kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
77. Scarlet, M. (2001). *Disabled People and Work*. C. Donnellan (Sud.). *Disability Rights*. Cambridge: Educational Publisher Cambridge.
78. Skučienė, D., Šumskaitė, L. (2005). *Neįgaliųjų darbo rinkos analizė*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas. <http://www.nvpb.lt/index.php?id=966> (žiūrėta 2007-12-07).
79. Skučas, K. (2003). *Taikomosios fizinės ir sportinės veiklos vaidmuo fiziškai neįgaliųjų socializacijoje: socialiniai mokslai, edukologija: daktaro disertacija*. Šiauliai. (Nepublikuota).
80. *Socialinis paranešimas* (2004). Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius.
81. Sutton, C. (1999). *Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija*. Vilnius: VU Spec. psichologijos laboratorija.
82. Swain, J., French, S., Barnes, C., Thomas, C. (Sud.). (2004). *Disabling Barriers – Enabling Environments*. London: Sage publications.
83. Šimašius, R. (2005). Neįgaliųjų verslas laisvos rinkos sąlygomis. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai: tarptautinės konferencijos medžiaga* (p.14-16). Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
84. Tasiemski, T. (2000). *Trening samoobsługi o techniki jazdy wozkem inwalidzkiem. Poradnyk dla pacjenta, jego rodziny, opiekunow i personalu medycznoreabilitacyjnego. Fundacja aktywnej rehabilitacji*. Lenkijos aktyviosios reabilitacijos draugijos metodinė medžiaga. Warszawa.
85. Vaitkevičiūtė, V. (2007). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas.
86. Wolfensberger, W. (1995). An „if this, then that“ formulation of decisions related to Social Role Valorization as a better way of interpreting it to people. *Mental Retardation*, 33 (3), 163-169.

87. Кастелс, М. (2000). *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. Москва: ГУ ВШЭ.

Socioeducational Factors of Involvement in Labor Market of Persons that Experienced Back's Brain's Traumas

The Master's Degree Thesis

Summary

Theoretical analysis of social involvement showed that social involvement in scientific sources is regarded as the emphasis of advantages of the persons (particularly disabled persons) when trying to reveal their activity and originality in various spheres of life, which includes labor market as well. On the basis of theoretical analysis, professional training of the disabled is a perennial process of (self) education, which consists of equal components: pre-professional education, primary professional education, improvement of professional qualification, professional re-qualification, professional rehabilitation when relating professional education of the disabled not only with professional adaptation, but with socialization of the disabled as well.

Hypothesis of the research is the persons that experienced back's brain's traumas (hereinafter – BBT) needs of self (employment) are not realized or are realized only partially due to insufficient privity of the employers about socioeducational possibilities of the disabled as well as their own low self-confidence.

Method of questionnaire research has been done. Its aim was to reveal socioeducational factors in labor market of the involvement of the persons that have experienced BBT. The data of the research has been generalized when using statistical methods (descriptive statistics, factor and correlation analysis).

311 respondents participated in the research, 210 of them being the persons that experienced BBT and 101 – employers.

In the *empiric* part the following subjects are discussed: internecine relations of the factors when successfully appearing in the labor market, factors of professional motivation of the persons that experienced BBT, efforts and need for help, difference of opinions of the persons that experienced BBT and the employers; difference of the opinions about required factors that have influence on the success of the involvement of the disabled in the labor market.

The main *conclusions* of the empiric part:

- The vast majority of the persons that experienced BBT are of young and middle age, thus they are capable of being involved into labor market, but mostly they did not even try to look for a job and they are unemployed. This phenomenon is regarded not only as determinant aspect of being employed, but as deep problematic aspect that indicates life spheres of the persons that experienced BBT as well.
- The most important factors of professional motivation of the persons that experienced BBT are related with their development of socially valuable roles when providing help – *need for support, profession that offers possibilities of self-expression and acknowledgement*; also the factors are related with non-standard features (e.g. of physical condition, etc.) of the persons as well, e.g. – *adaptability of the employers to the needs of the disabled person, span of holiday* (i.e. long

holiday).

- When comparing the opinions of the persons that experienced BBT about present and required factors of successful involvement in the labor market it turned out that in both cases the main structural component is *conducive law basis, subsidies for the employers*.
- When comparing the opinions of the persons that experienced BBT and their employers about the success of them in the labor market and the needed factors there it was revealed that the opinions differed about the most important required factors. The persons that experienced BBT, on the contrary to the employers, do not put *professional motivation of the disabled* on the top, meanwhile the employers do not single out *subsidies for the employers neither necessity of the laws that allow employment of the disabled*.
- The *hypothesis* that the persons that experienced back's brain's traumas needs of self (employment) are not realized or are realized only partially due to insufficient privity of the employers about socioeducational possibilities of the disabled as well as their own low self-confidence has been proved.

Keywords: back's brain's trauma, involvement into the labor market, professional motivation.

PRIEDAI

Mielieji,

Šio tyrimo tikslas - išsiaiškinti neįgaliųjų integracijos į darbo rinką profesinės karjeros galimybes. Apklausoje dalyvauja apie 100 žmonių su fizine negale ir 50 darbdavių.

Dėkoju, kad sutikote skirti savo laiką anketos užpildymui.

**Apklausa yra ANONIMINĖ
- nei vardo, nei pavardės rašyti nereikia**



Tavo lytis (pažymėk X): ☐ Moteris ☐ Vyras

Kiek metų? (įrašyk) m.

Turimas išsilavinimas: ☐ Pagrindinis ☐ Vidurinis ☐ Profesinis ☐ Aukštesnysis

☐ Aukštasis (kolegija) ☐ Aukštasis (universitetinis) ☐ Aukštasis (magistrantūra)

Ar dirbi? ☐ Taip ☐ Ne

Ar gauni atlyginimą? ☐ Taip ☐ Ne

Ar turi darbo patirties? ☐ Taip ☐ Ne

Lietuvoje neįgalieji turi tokius pat šansus įsidarbinti kaip ir sveikieji? ☐ Taip ☐ Ne

Jūsų negalė yra? ☐ Įgimta ☐ Įgyta: ☐ nuo 0 iki 16m. ☐ nuo 16 iki 25m. ☐ po 25m.

Kaip dažnai gali pasinaudoti ne viešuoju transportu (t.y. vairuoti pats arba paveža artimieji, pažįstami)?

☐ Nuolat ☐ Tik būtiniausiais atvejais ☐ Niekada

Ar reikia kitų pagalbos kasdieniniame gyvenime? ☐ Ne ☐ Kartais ☐ Nuolat

Ar, Jūsų nuomone, reikalingas asmuo, kuris padėtų Jums prisitaikyti darbe?

☐ Taip ☐ Ne ☐ Nežinau ☐ Man nesvarbu

Užsienio kalbų mokėjimas (žymėk taip – X)

<i>Kalba</i>	<i>Lygių reikšmės</i>		
Lietuvių	<input type="checkbox"/> pradinis	<input type="checkbox"/> vidutinis	<input type="checkbox"/> puikus
Anglų	<input type="checkbox"/> pradinis	<input type="checkbox"/> vidutinis	<input type="checkbox"/> puikus
Rusų	<input type="checkbox"/> pradinis	<input type="checkbox"/> vidutinis	<input type="checkbox"/> puikus
Vokiečių	<input type="checkbox"/> pradinis	<input type="checkbox"/> vidutinis	<input type="checkbox"/> puikus
Prancūzų	<input type="checkbox"/> pradinis	<input type="checkbox"/> vidutinis	<input type="checkbox"/> puikus
Kita.....(įrašykite)	<input type="checkbox"/> pradinis	<input type="checkbox"/> vidutinis	<input type="checkbox"/> puikus

* Anketą sudarė Šiaulių universiteto magistrantė Galina Krikščiūnienė

Iškilius klausimams, galite skambinti telefonu 8-611 22031 arba rašyti galinukas@gmail.com

AR TAU TAI BŪDINGA? (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Ar Tau tai būdinga?			
	NE, niekada	KARTAI	DAŽNAI	TAIP, visada
Įveikdamas sunkumus vadovaujuosi protu, o ne emocijomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iškilus sunkumams su jais dar labiau kovoju ir nepasiduodu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savo viduje jaučiu ramybę, harmoniją, tvarką	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Priimu save ir savo negalę natūraliai, esu toks, koks esu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiuosi lygiavertis kitiems	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esu optimistas dėl savo ateities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pats imuosi iniciatyvos, nelaukiu raginimų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Žinau savo kaip darbuotojo, turinčio negalę, teises	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sugebu išsireikalausti tai, į ką turiu teisę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man lengva dirbti su kitais žmonėmis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prisitaikau prie darbdavio nustatytos tvarkos ir reikalavimų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savo kasdieninę veiklą nuolat planuoju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svarbiausiems dalykams laiko man pakanka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dėl negalės man tenka sugaišti daugiau laiko nei kitiems	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbo metu esu aktyvus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Prašome pasirinkti ir pažymėti labiausiai Tau tinkantį atsakymą. Toliau savo atsakymus žymėk taip, kaip parodyta **PAVYZDYJE**

PAVYZDYS	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Įstatyminės bazės lankstumas dėl įsidarbinimo	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Teisinio aiškumo stoka ir būtinybė (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Įstatyminės bazės lankstumas dėl įsidarbinimo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aiški informacija darbdaviui ir neigaliajam dėl įsidarbinimo ir įdarbinimo sąlygų (akcentuojant rekomendacinį išvados apie nedarbingumą pobūdį)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbdavių ir neįgaliųjų švietimas apie potencialią jų teisinę naudą įdarbinus neįgalųjį	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemų sprendimas atsiklausus neįgaliųjų nuomonės	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarpinstitucinis pereinamumas ir sistemos aiškumas							
Vieninga valstybinė, įstatymais apibrėžta sistema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinės rehabilitacijos įstaigos sutartys su darbdaviais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinis perkvalifikavimas prieinamas neįgaliesiems	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinio mokymo pasirinkimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

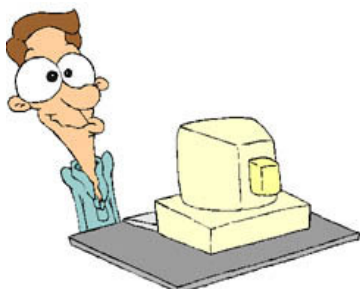
Neįgaliųjų ir kitų visuomeninių organizacijų bendradarbiavimas	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Bendrų neįgaliųjų ir kitų visuomenės grupių asociacijų egzistavimas (kursai, seminarai ir kt.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įvairių organizacijų bendradarbiavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asistentų – aktyvintojų (studentų) „įjungimas“ : sutartys su aukštosiomis mokyklomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų grupių ir kitų visuomenės grupių bendradarbiavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prieinama infrastruktūra	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Fizinės aplinkos pritaikymas (įvažiavimai, san. mazgai, liftai)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo vietos pritaikymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymo bazės pritaikymas (kompiuteriai, priemonės ir pan.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Susisiektimas kaimas - miestas (gyvenamoji vieta – darbas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Informavimas apie galimybes	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Tinklalapiai apie neįgaliųjų organizacijų teikiamas paslaugas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Galimybė naudotis internetu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sėkmes precedentų sklaida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informacija apie socialinių įmonių galimybes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo ir bendravimo su neįgaliaisiais kompetencijos							
Kompetencijų dirbti kartu su neįgaliais žmonėmis turėjimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asmenybės pažinimas, gebėjimas įsiklaudyti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teigiamo požiūrio į save formavimas	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Savo negalės priėmimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psichologinis neįgaliųjų pasirengimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktų valdymo įgūdžiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų pasitikėjimas savimi - „Aš galiu“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psichologinė pagalba priimant neįgalumą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Savęs pažinimas (ką galiu, ką moku, ko noriu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvatus savęs vertinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emocinis nusiteikimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagalba šeimai (psichologinė, informacinė, teisinė, socialinė)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pačių neįgaliųjų bendravimas, dalijimasis patirtimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



👍👍👍 Džiugu!!! užpildei jau pusę anketos! 😊

Kas Jums svarbu, renkantis darbą:

Profesinės motyvacijos veiksniai	Ar tai Tau svarbu			
	Visiškai nesvarbu	Truputį svarbu	Svarbu	Labai svarbu
Malonūs bendradarbiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne per daug įtemptas darbo grafikas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Garantijos dėl darbo vietos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karjeros galimybės	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Patogus darbo laikas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pritaikyta darbo aplinka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nauda visuomenei, galimybė kažką nuveikti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilgos atostogos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė bendrauti su žmonėmis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atsakingos pareigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Įdomus darbas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mažesni nei kitiems darbuotojams reikalavimai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbas atitinkantis sugebėjimus, galimybes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė darbą atlikti namuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geros darbo sąlygos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė turėti laisvus savaitgalius	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socialinės garantijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geras užmokestis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybė	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bendradarbių parama ir palaikymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Šeimos, artimųjų palaikymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (įrašykite) →				

Sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai	Būklė				Poreikis			
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Nerei kia	Gal ir reiki a	Reiki a	Būtinai reikia
Įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subsidijos darbdaviams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiamos darbdavių nuostatos (žinojimas apie sėkmingos neįgaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neįgaliųjų profesinius pasiekimus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens pasitikėjimas savimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens profesinė motyvacija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygis – išsimokslinimas, turimas diplomas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens turima darbo patirtis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asmeninės pažintys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens sveikata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asmens turimos specialybės atitikimas darbo rinkos poreikiams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiamos visuomenės nuostatos į negalę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pakankama informacija neįgaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompensacinės technikos pakankamumas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų profesinė adaptacija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų profesinė motyvacija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų uždarbis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siūlomi darbai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų praktiniai įgūdžiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiami neįgaliųjų emociniai potyriai integruojantis į darbo rinką	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų pastangos susirasti darbą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokios asmenybės savybės svarbios pasirenkant profesiją, ieškant darbo

Asmenybės savybės	Poreikis		
	Nesvarbu	Svarbu	Labai svarbu
Savarankiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsakomybė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pareigingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ryžtingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atkaklumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciatyvumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paklusnumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paslaugumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbštumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geranoriškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kūrybingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humoro jausmo turėjimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nuoširdumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rūpestingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsargumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kantrumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Neįgaliųjų patirtos profesinės sėkmės įtaka profesinei motyvacijai	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Žmogaus susidomėjimą savo profesine karjera motyvavimas (ištraukti iš namų)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vidinių motyvų, interesų atskleidimas, sužadėjimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakto pagrindu specialisto ir neįgaliojo santykiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinės motyvacijos stiprinimas remiantis neįgaliųjų gerąją patirtimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinės sėkmės precedentų sukūrimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinis išbandymas, „profesijos pasimatavimas“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Neįgaliųjų verslumo ugdymas, skatinimas	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Projektų rengimo įgūdžių mokymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verslo kūrimo mokymai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokėjimo pristatyti save gebėjimų ugdymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų organizacijų aktyvinimas paslaugų veiklai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų verslumo skatinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sėkmingi atvejai įmonėje – teigiamų nuostatų formavimas	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Išankstinis bendruomenės parengimas priimti neįgalų asmenį (organizuoti susitikimus ir t.t.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Naudos darbdaviui įdarbinus neįgalųjį akcentavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiamos darbdavių nuostatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurti sėkmingo praktinio mokymo įmonėms atvejus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmų apie realius sėkmingo įdarbinimo atvejus sukūrimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbinių gebėjimų akcentavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Apibūdinkite savo patirtį ir pastangas, ieškant darbo

<i>Kokių tarnybų paslaugomis teko naudotis?</i>	Visada	Kartais	Retai	Niekada
Darbo birža	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesinės reabilitacijos įstaiga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbo rinkos mokymo tarnyba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karjeros planavimo centras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaunimo karjeros centras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atvira informavimo, konsultavimo, orientavimo sistema (AIKOS) internete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dalyvavau neįgaliųjų profesinės reabilitacijos programose, mokymuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pasitikrink, ar atsakei į visus klausimus.

Jei kažką svarbaus pamiršome paklausti, įrašykite tai čia:.....

Nuoširdžiai dėkoju už Tavo laiką ir pastangas anketai užpildyti!

Mielieji,

Šio tyrimo tikslas - išsiaiškinti neįgaliųjų integracijos į darbo rinką profesinės karjeros galimybes. Apklausoje dalyvauja apie 100 žmonių su fizine negale ir 50 darbdavių.

Dėkoju, kad sutikote skirti savo laiką anketos užpildymui.

**Apklausa yra ANONIMINĖ
- nei vardo, nei pavardės rašyti nereikia**



Tavo lytis (pažymėk X): ☐ Moteris ☐ Vyras

Kiek metų? (įrašyk) m.

Turimas išsilavinimas: ☐ Pagrindinis ☐ Vidurinis ☐ Profesinis ☐ Aukštesnysis

☐ Aukštasis (kolegija) ☐ Aukštasis (universitetinis) ☐ Aukštasis (magistrantūra)

Ar pas jus dirba žmonės su negalia? Jei taip, kiek? ☐ Taip ☐ Ne

Jei taip, tai kiek metų (įrašykite).....

Ar kada nors į jus kreipėsi dėl darbo neįgalus žmogus? ☐ Taip ☐ Ne

Jei taip, ar priėmėte jį į darbą? ☐ Taip ☐ Ne

Ar yra sudarytos sąlygos, pritaikyta aplinka jūsų organizacijoje įdarbinti neįgalų žmogų? ☐ Taip

☐ Ne

Lietuvoje neįgalieji turi tokius pat šansus įsidarbinti kaip ir sveikieji? ☐ Taip ☐ Ne

Ar planuojate ateityje įdarbinti neįgalų asmenį? ☐ Taip ☐ Ne

Jūsų nuomone, koks efektyviausias žmonėms su negalia įsidarbinimo būdas?

(įrašykite).....

Kas pakeistų Jūsų nuomonę dėl žmonių su negalia įdarbinimo?

(įrašykite).....

Jei į Jus kreiptųsi prašydami priimti į darbą sveikas žmogus ir neįgalusis, turintys panašius privalumus, kuriam teiktumėte pirmenybę?

☐ be negalės asmeniui ☐ su negalę asmeniui

* Anketą sudarė Šiaulių universiteto magistrantė Galina Krikščiūnienė
Iškilius klausimams, galite skambinti telefonu 8-611 22031 arba rašyti galinukas@gmail.com

Prašome pasirinkti ir pažymėti labiausiai Tau tinkantį atsakymą. Toliau savo atsakymus žymėk taip, kaip parodyta **PAVYZDYJE**

PAVYZDYS	Būklė				Poreikis		
	Gera	Vidutiniška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
<i>Įstatyminės bazės lankstumas dėl įsidarbinimo</i>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

AR NEĮGALIESIEMS TAI BŪDINGA? (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Ar Tau tai būdinga?			
	NE, niekada	KARTAIS	DAŽNAI	TAIP, visada
Įveikdami sunkumus vadovaujasi protu, o ne emocijomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iškilus sunkumams su jais dar labiau kovoja ir nepasiduoda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savo viduje jaučia ramybę, harmoniją, tvarką	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiasi lygiaverčiai kitiems	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yra optimistai dėl savo ateities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Patys imasi iniciatyvos, nelaukia raginimų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sugeba išsireikalausiti tai, į ką turi teisę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jiems lengva dirbti su kitais žmonėmis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savo kasdieninę veiklą nuolat planuoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svarbiausiems dalykams laiko jiems pakanka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbo metu yra aktyvūs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Teisinio aiškumo stoka ir būtinybė (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Būklė				Poreikis		
	Gera	Vidutiniška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Įstatyminės bazės lankstumas dėl neįgalųjų įsidarbinimo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aiški informacija darbdaviui ir neįgaliajam dėl įsidarbinimo ir įdarbinimo sąlygų (akcentuojant rekomendacinį išvados apie nedarbingumą pobūdį)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbdavių ir neįgalųjų švietimas apie potencialią jų teisinę naudą įdarbinus neįgalųjį	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemų sprendimas atsiklausus neįgalųjų nuomonės	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarpinstitucinis pereinamumas ir sistemos aiškumas							
Vieninga valstybinė, įstatymais apibrėžta sistema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinės rehabilitacijos įstaigos sutartys su darbdaviais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinis perkvalifikavimas prieinamas neįgaliesiems	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinio mokymo pasirinkimas (neįgaliesiems)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

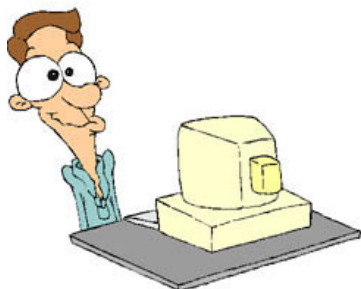
Neįgaliųjų ir kitų visuomeninių organizacijų bendradarbiavimas (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Bendrų neįgaliųjų ir kitų visuomenės grupių asociacijų egzistavimas (kursai, seminarai ir kt.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įvairių organizacijų bendradarbiavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asistentų – aktyvintojų (studentų) „įjungimas“ : sutartys su aukštosiomis mokyklomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų grupių ir kitų visuomenės grupių bendradarbiavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prieinama infrastruktūra (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Fizinės aplinkos pritaikymas (įvažiavimai, san. mazgai, liftai)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo vietos pritaikymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymo bazės pritaikymas (kompiuteriai, priemonės ir pan.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Susisiektis kaimas - miestas (gyvenamoji vieta – darbas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Informavimas apie galimybes (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Tinklapių apie neįgaliųjų organizacijų teikiamas paslaugas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Galimybė naudotis internetu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sėkmės precedentų sklaida (informavimas apie neįgaliųjų darbinę sėkmę)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informacija apie socialinių įmonių galimybes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo ir bendravimo su neįgaliaisiais kompetencijos (įvertinkite kiekvieną teiginį)							
Kompetencijų dirbti kartu su neįgaliais žmonėmis turėjimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asmenybės pažinimas, gebėjimas įsiklausyti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Neįgaliųjų teigiamo požiūrio į save formavimas (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Savo negalės priėmimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psichologinis neįgaliųjų pasirengimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktų valdymo įgūdžiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų pasitikėjimas savimi - „Aš galiu“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psichologinė pagalba priimančiam neįgalumą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Savęs pažinimas (ką galiu, ką moku, ko noriu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvatus savęs vertinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiamas emocinis nusiteikimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagalba šeimai (psichologinė, informacinė, teisinė, socialinė)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pačių neįgaliųjų bendravimas, dalijimasis patirtimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



👍👍👍 Džiugu!!! užpildei jau pusę anketos! 😊

Kas Jums svarbu, renkantis darbą:

Profesinės motyvacijos veiksniai (motyvuojantys neįgaliosius) (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Ar tai Tau svarbu			
	Visiškai nesvarbu	Truputį svarbu	Svarbu	Labai svarbu
Malonūs bendradarbiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne per daug įtemptas darbo grafikas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Garantijos dėl darbo vietos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karjeros galimybės	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Patogus darbo laikas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pritaikyta darbo aplinka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nauda visuomenei, galimybė kažką nuveikti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilgos atostogos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė bendrauti su žmonėmis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atsakingos pareigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Įdomus darbas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mažesni nei kitiems darbuotojams reikalavimai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbas atitinkantis sugebėjimus, galimybes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė darbą atlikti namuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geros darbo sąlygos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Galimybė turėti laisvus savaitgalius	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socialinės garantijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geras užmokestis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybė	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bendradarbių parama ir palaikymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Šeimos, artimųjų palaikymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (įrašykite) →				

Sėkmingos integracijos į darbo rinką veiksniai	Būklė				Poreikis			
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Nerei kia	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Įstatymais reglamentuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo garantijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subsidijos darbdaviams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiamos darbdavių nuostatos (žinojimas apie sėkmingos neįgaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neįgaliųjų profesinius pasiekimus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens pasitikėjimas savimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens profesinė motyvacija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens profesinio pasirengimo lygis – išsimokslinimas, turimas diplomai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens turima darbo patirtis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asmeninės pažintys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens sveikata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asmens turimos specialybės atitikimas darbo rinkos poreikiams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiamos visuomenės nuostatos į negalę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pakankamas darbdavių informuotumas apie neįgaliųjų darbinės galimybes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pakankama informacija neįgaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompensacinės technikos pakankamumas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų profesinė adaptacija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų profesinė motyvacija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų uždarbis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siūlomi darbai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų praktiniai įgūdžiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiami neįgaliųjų emociniai potyriai integruojantis į darbo rinką	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų pastangos susirasti darbą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokios asmenybės savybės svarbios pasirenkant profesiją, ieškant darbo

Asmenybės savybės (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Poreikis		
	Nesvarbu	Svarbu	Labai svarbu
Savarankiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsakomybė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pareigingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ryžtingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atkaklumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciatyvumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paklusnumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paslaugumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbštumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geranoriškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kūrybingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humoro jausmo turėjimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nuoširdumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rūpestingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsargumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kantrumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Neįgaliųjų patirtos profesinės sėkmės įtaka profesinei motyvacijai (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Žmogaus susidomėjimą savo profesine karjera motyvavimas (ištraukimas iš namų)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vidinių motyvų, interesų atskleidimas, sužadinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakto pagrindu specialisto ir neįgaliojo santykiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinės motyvacijos stiprinimas remiantis neįgaliųjų gerąją patirtimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinės sėkmės precedentų sukūrimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinis išbandymas, „profesijos pasimatavimas“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Neįgaliųjų verslumo ugdymas, skatinimas (įvertinkite kiekvieną teiginį)	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Projektų rengimo įgūdžių mokymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verslo kūrimo mokymai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokėjimo pristatyti save gebėjimų ugdymas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų organizacijų aktyvinimas paslaugų veiklai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neįgaliųjų verslumo skatinimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sėkmingi atvejai įmonėje – teigiamų nuostatų formavimas	Būklė				Poreikis		
	Gera	Viduti niška	Bloga	Labai bloga	Gal ir reikia	Reikia	Būtinai reikia
Išankstinis bendruomenės parengimas priimti neįgalų asmenį (organizuoti susitikimus ir t.t.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Naudos darbdaviui įdarbinus neįgalųjį akcentavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teigiamos darbdavių nuostatos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurti sėkmingo praktinio mokymo įmonėms atvejus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Filmų apie realius sėkmingo įdarbinimo atvejus sukūrimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbinių gebėjimų akcentavimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pasitikrink, ar atsakei į visus klausimus.

Jei kažką svarbaus pamiršome paklausti, įrašykite tai čia:.....

Nuoširdžiai dėkoju už Tavo laiką ir pastangas anketai užpildyti!

**NST patyrusių asmenų profesinės motyvacijos veiksniai
(N=210; KMO=0,86; α =0,891)***

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
Prieinama neigaliajam darbo aplinka ir socialinės garantijos			
Geros darbo sąlygos	0,772	45,7	0,665
Pritaikyta darbo aplinka	0,756		0,652
Socialinės garantijos	0,739		0,582
Profesija teikianti saviraiškos ir pripažinimo galimybių			
Galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą	0,807	52,9	0,679
Profesijos prestižas, visuomeninis pripažinimas	0,678		0,710
Karjeros galimybės	0,670		0,692
Atsakingos pareigos	0,603		0,632
Darbdavio prisitaikymas prie neigalaus žmogaus poreikių			
Mažesni nei kitiems darbuotojams reikalavimai	0,848	57,7	0,664
Ilgos atostogos	0,693		0,553
Ne per daug įtemptas darbo grafikas	0,617		0,485
Paramos ir palaikymo poreikis			
Bendradarbių parama ir palaikymas	0,701	61,9	0,656
Šeimos, artimųjų palaikymas	0,625		0,299

**Darbdavių nurodyti, neigaliųjų profesinės motyvacijos veiksniai
(N=101; KMO=0,46; α =0,651)***

Struktūriniai komponentai	L	%	r/itt
Profesija, teikianti saviraiškos galimybių			
Galimybė pasireikšti, parodyti iniciatyvą	0,855	19,5	0,439
Nauda visuomenei, galimybė kažką nuveikti	0,772		0,534
Darbas atitinkantys sugebėjimus, galimybes	0,721		0,472
Galimybė bendrauti su žmonėmis	0,674		0,708
Paramos ir palaikymo poreikis			
Bendradarbių parama ir palaikymas	0,843	31,9	0,415
Šeimos, artimųjų palaikymas	0,723		0,256
Teigiama emocinė aplinka, lankstus darbo grafikas			
Malonūs bendradarbiai	0,797	40,6	0,141
Ne per daug įtemptas darbo grafikas	0,600		0,002
Karjeros poreikis			
Karjeros galimybės	0,647	46,8	-0,003
Lankstus darbo grafikas			
Patogus darbo laikas	0,799	52,3	0,216
Socialinės garantijos, darbdavio prisitaikymas prie neigalaus žmogaus poreikių			
Geras užmokestis	0,636	56,5	-0,074
Socialinės garantijos	0,610		0,258
Galimybė darbą atlikti namuose	-0,422		0,316
Atostogų trukmė			
Ilgos atostogos	0,752	60,3	0,166

Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimo, adaptacijos, siūlomų darbų koreliacija (būklė)

	1	2	3
1. Neįgaliųjų profesinė adaptacija	/	0,747**	0,652**
2. Siūlomi darbai	0,747**	/	0,653**
3. Neįgaliųjų darbinių galimybių vertinimas	0,652**	0,653**	/

** p = 0, 001

Neįgalios asmenys turimos profesinės kvalifikacijos ir darbo patirties stiprus koreliacinis ryšys (būklė)

	1	2	3	4
1. Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams	/	0,691**	0,714**	0,610**
2. Neįgalios asmens profesinio pasirengimo lygis – išsimokslinimas, turimas diplomas	0,691**	/	0,656**	0,485**
3. Neįgalios asmens turima darbo patirtis	0,714**	0,656**	/	0,681**
4. Asmeninės pažintys	0,610**	0,485**	0,681**	/

** p = 0, 001

Neigaliųjų Sėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje veiksniai (poreikis)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Teigiamos darbdavių nuostatos (žinojimas apie sėkmingos neigaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neigaliųjų profesinius pasiekimus)	/	0,636 **	0,507 **	0,544 **	0,589 **	0,623 **	0,626 **	0,589 **	0,611 **	0,587 **	0,645 **	0,598 **
2. Neigalaus asmens profesinė motyvacija	0,636 **	/	0,574 **	0,603 **	0,526 **	0,515 **	0,645 **	0,576 **	0,630 **	0,533 **	0,631 **	0,669 **
3. Neigalaus asmens profesinio pasirengimo lygis- išsimokslinimas, turimas diplomas	0,507 **	0,574 **	/	0,678 **	0,664 **	0,562 **	0,534 **	0,548 **	0,583 **	0,715 **	0,647 **	0,596 **
4. Turimos profesinės kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,544 **	0,603 **	0,678 **	/	0,686 **	0,583 **	0,714 **	0,642 **	0,559 **	0,786 **	0,641 **	0,674 **
5. Neigalaus asmens turima darbo patirtis	0,589 **	0,526 **	0,664 **	0,686 **	/	0,641 **	0,541 **	0,593 **	0,492 **	0,626 **	0,651 **	0,543 **
6. Neigalaus asmens sveikata	0,623 **	0,515 **	0,562 **	0,583 **	0,641 **	/	0,465 **	0,624 **	0,602 **	0,670 **	0,657 **	0,497 **
7. Mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus	0,626 **	0,645 **	0,534 **	0,714 **	0,541 **	0,465 **	/	0,628 **	0,660 **	0,600 **	0,600 **	0,716 **
8. Profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos	0,589 **	0,576 **	0,548 **	0,642 **	0,593 **	0,624 **	0,628 **	/	0,744 **	0,633 **	0,673 **	0,589 **
9. Neigalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo	0,611 **	0,630 **	0,583 **	0,559 **	0,492 **	0,602 **	0,660 **	0,744 **	/	0,629 **	0,739 **	0,581 **
10. Asmens turimos specialybės atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,587 **	0,533 **	0,715 **	0,786 **	0,626 **	0,670 **	0,600 **	0,633 **	0,629 **	/	0,713 **	0,606 **
11. Teigiamos visuomenės nuostatos į negalę	0,645 **	0,631 **	0,647 **	0,641 **	0,651 **	0,657 **	0,600 **	0,673 **	0,739 **	0,713 **	/	0,757 **
12. Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija	0,598 **	0,669 **	0,596 **	0,674 **	0,543 **	0,497 **	0,716 **	0,589 **	0,581 **	0,606 **	0,757 **	/

** p = 0, 001

Pozityvios darbinės patirties, techninių pagalbos priemonių ir informacijos pakankamumo veiksmų tarpusavio sąveika

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Pakankamas darbdavių informuotumas apie neigaliųjų darbinės galimybes	/	0,649**	0,722**	0,597**	0,642**	0,601**	0,702**	0,731**	0,623**
2. Pakankama informacija neigaliesiems apie įsidarbinimo galimybes ir paramos būdus	0,649**	/	0,654**	0,814**	0,842**	0,813**	0,699**	0,666**	0,826**
3. Techninės pagalbos priemonės	0,722**	0,654**	/	0,787**	0,663**	0,649**	0,721**	0,781**	0,703**
4. Neigaliųjų profesinė adaptacija	0,597**	0,814**	0,787**	/	0,802**	0,747**	0,570**	0,674**	0,777**
5. Neigaliųjų uždarbis	0,642**	0,842**	0,663**	0,802**	/	0,884**	0,631**	0,673**	0,841**
6. Siūlomi darbai	0,601**	0,813**	0,649**	0,747**	0,884**	/	0,606**	0,592**	0,844**
7. Neigaliųjų praktiniai įgūdžiai	0,702**	0,699**	0,721**	0,570**	0,631**	0,606**	/	0,818**	0,579**
8. Teigiami neigaliųjų emociniai potyriai integruojantis į darbo rinką	0,731**	0,666**	0,781**	0,674**	0,673**	0,592**	0,818**	/	0,635**
9. Neigaliųjų pastangos susirasti darbą	0,623**	0,826**	0,703**	0,777**	0,841**	0,844**	0,579**	0,635**	/

** p = 0, 001

Neigaliųjų pastangų susirasti darbą ir asmens turimos specialybės atitikimo darbo rinkos poreikiams stipri koreliacija

	1	2	3	4	5	6
1. Mokėjimas prisistatyti darbdaviui, parodyti savo kompetencijas, bendruosius ir profesinius gebėjimus	/	0,490**	0,571**	0,546**	0,694**	0,393**
2. Neigalaus asmens sveikata	0,490**	/	0,515**	0,568**	0,409**	0,377**
3. Neigalaus asmens aktyvumas, ryžtingumas, ieškant darbo	0,571**	0,515**	/	0,648**	0,696**	0,588**
4. Asmens turimos specialybės atitikimas darbo rinkos poreikiams	0,546**	0,568**	0,648**	/	0,677**	0,704**
5. Pakankamas darbdavių informuotumas apie neigaliųjų darbinės galimybes	0,694**	0,409**	0,696**	0,677**	/	0,497**
6. Neigaliųjų pastangos susirasti darbą	0,393**	0,377**	0,588**	0,704**	0,497**	/

** p = 0, 001

6 priedas

13 lentelė

Techninių pagalbos priemonių neigaliesiems, neigaliųjų uždarbio, profesinės adaptacijos ir profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugų sąveika

	1	2	3	4
1. Neigaliųjų uždarbis	/	0,650**	0,795**	0,656**
2. Neigaliųjų profesinė adaptacija	0,650**	/	0,826**	0,659**
3. Techninės pagalbos priemonės neigaliesiems	0,795**	0,826**	/	0,767**
4. Profesinių reabilitacijos įstaigų paslaugos	0,656**	0,659**	0,767**	/

** p = 0, 001

14 lentelė

Pasitikėjimo savimi ir savo profesine kompetencija, teigiamų nuostatų, neigaliųjų profesinio pasirengimo ir informacijos pakankamumo sąveika (poreikis)

	1	2	3	4	5	6	7
1. Teigiamos darbdavių nuostatos (Žinojimas apie sėkmingos neigaliųjų profesinės adaptacijos atvejus, neigaliųjų profesinius pasiekimus)	/	0,622**	0,578**	0,707**	0,605**	0,569**	0,632**
2. Neigalaus asmens profesinio pasirengimo lygis - išsimokslinimas, turimas diplomas	0,622**	/	0,596**	0,621**	0,663**	0,535**	0,666**
3. Teigiamos visuomenės nuostatos į negalę	0,578**	0,596**	/	0,683**	0,603**	0,643**	0,710**
4. Pakankamas darbdavių informuotumas apie neigaliųjų darbinės galimybes	0,707**	0,621**	0,683**	/	0,764**	0,679**	0,702**
5. Siūlomi darbai	0,605**	0,663**	0,603**	0,764**	/	0,648**	0,754**
6. Neigaliųjų pastangos susirasti darbą	0,569**	0,535**	0,643**	0,679**	0,648**	/	0,755**
7. Pasitikėjimas savimi ir savo profesine kompetencija	0,632**	0,666**	0,710**	0,702**	0,754**	0,755**	/

** p = 0, 001