

# SOCIOEDUKACINIAI TARPININKAVIMO ĮDARBINANT NEĮGALIUOSIUS ASPEKTAI: NEĮGALIŪJŲ VERSLO PLĖTROS CENTRŲ KONSULTANTŲ PATIRTIS

Jūratė Ruškė, Erika Neverdauskienė, Laura Barcytė

Šiaulių universitetas, Socialinės gerovės ir negalės studijų fakultetas  
Šiaulių neįgaliųjų verslo plėtros centras

## Įvadas

Mokslinėje literatūroje (Baranauskienė, 2001, 2004, 2008; Daugėla, 2004; Myers, 2000; Ruškus, 2007; Sutton, 1999) teigiama, kad darbas užima svarbią vietą žmogaus gyvenime, o ypač neįgalaus asmens, tačiau pažymima, kad neįgaliųjų įsiliejimas į darbo rinką vis dar yra problemiškas, grindžiamas asmenine iniciatyva. Mokslinių tyrimų duomenys (Ruškus, 2007) patvirtina, kad laisvojoje konkurencinėje rinkoje privatūs darbdaviai susirūpinę ne tik pelnu, bet ir įmonės išgyvenimu; jiems reikalingi savarankiški, aktyvūs ir motyvuoti darbuotojai, gebantys atlikti daugelį skirtingų darbų. Minėtų autorių teigimu, net ir įgijusiems aukštąjį išsilavinimą žymią negalią turintiems asmenims atitikti darbdavių keliamus kriterijus labai sudėtinga, o dar sunkiau tai neįgaliesiems, kurių išsilavinimas žemesnis. Kai kurie autoriai (Baranauskienė, 2004; Hallahan, 2003) teigia, kad neįgaliųjų įsidarbinimo procese svarbų vaidmenį galėtų atlikti tarpininkai ir darbo asistentai, kurie, atsižvelgdami į asmens su negalia galimybes ir poreikius, suteiktų kvalifikuotą pagalbą ieškant darbo. I. Baranauskienė (2008) pažymi, kad tarpininkavimas yra mažai Lietuvos mokslininkų tyrinėtas. Autorė teigia, kad Lietuvoje valstybinėse ar visuomeninėse institucijose tarpininkavimo principų taikymas yra sunkiai išvėliojamas.

Vienas iš projektų, numatančių tarpininkavimo neįgaliesiems, ieškantiems darbo, paslaugas, yra projektas *Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija*. Projekto tikslas, pasak J. Mataitytės (2005) – kovoti su darbo rinkoje esančia diskriminacija ir nelygybe, kurią patiria asmenys su negalia. Minėto projekto rezultatas – didžiuosiuose Lietuvos miestuose, t. y. Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Alytuje ir Panevėžyje, įkurti 6 *Neįgaliųjų verslo plėtros centrai* (toliau – NVPC), kurie savo darbinę veiklą pradėjo nuo 2006 m. balandžio mėn. 1 d. NVPC pagrindinis tikslas – išbandyti ir skatinti naujus kovos būdus su darbo rinkoje egzistuojančia visų formų diskriminacija ir nelygybe, kurią patiria tiek dirbantys, tiek ir ieškantys darbo neįgalūs asmenys. Minėtuose centruose teikiamos konsultacinės, biuro, mokymų organizavimo bei darbo paieškos ir tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius paslaugos.

Šio tyrimo problemą atskleidžia esminis klausimas – kokius socioedukacinius tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties aspektus aktualizuoja NVPC konsultantai?

**Tyrimo tikslas** – atskleisti socioedukacinius tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius, aspektus.

**Uždaviniai:** išanalizuoti *Neįgaliųjų verslo plėtros centrų* konsultantų tarpininkavimo patirtį įdarbinant neįgaliuosius; tyrimo rezultatus palyginti su kitais panašios tematikos tyrimais.

**Tyrimo metodai.** Teorinė mokslinės literatūros šaltinių analizė, pusiau struktūruotas interviu. Empirinio tyrimo duomenys apibendrinti turinio (angl. *content*) analizės metodu. Interviu vyko šešiuose *Neįgaliųjų verslo plėtros centruose* (Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Panevėžyje ir Alytuje). Tyrimo rezultatų patikimumui užtikrinti buvo laikomasi kokybinio tyrimo validumui keliamų reikalavimų: tyrimo rezultatai lyginti su kitų autorių panašaus pobūdžio tyrimų duomenimis; apibendrinti tyrimo rezultatai tikslinti su tyrime dalyvavusiais konsultantais (siekiant nustatyti, ar nepakeista jų atsakymų prasmė ir pan.).

## Tyrimo metodai

Tyrimo imtis sudaryta taikant kriterinę (Rupšienė, 2007) atranką. Atrankos kriterijus – NVPC konsultantai, turintys tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties. Tyrime dalyvavo šeši *Neįgaliųjų verslo plėtros centrų* konsultantai. Interviu vyko nuo 2009 m. gegužės iki 2009 m. rugsėjo mėn. Respondentų amžius buvo nuo 26 iki 41 metų, darbo patirtis NVPC – nuo 1 iki 4 metų.

**Kokybinio tyrimo metodo pasirinkimo pagrindimas.** Siekiant atskleisti *Neįgaliųjų verslo plėtros centrų konsultantų* tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirtis, buvo pasirinktas kokybinis tyrimo metodas. Taip daryta todėl, kad Lietuvoje yra šeši *Neįgaliųjų verslo plėtros centrai*, o juose dirba 7 konsultantai. Konsultantų skaičius toks, kad kiekybinio tyrimo taikyti neįmanoma. Be to, kokybinio tyrimo metodo pasirinkimo motyvus lėmė ir tai, kad nesiekta šio tyrimo rezultatų taikyti visai populiacijai, norėta atskleisti tik tyrinėtos imties charakteristikas. Dar vienas svarbus argumentas pasirenkant kokybinį tyrimo metodą buvo ir tai, kad Lietuvos mokslinėje

erdvėje kokybiniai tyrimai tampa vis labiau pripažinti. Anot I. Luobikienės (2009), per pastaruosius kelis dešimtmečius šalia dominavusių kiekybinių tyrimų ryškesnes pozicijas įgyja kokybiniai tyrimai. S. Girzijauskienės (2006) teigimu, kokybiniu tyrimu siekiama pažinti žmonių ketinimus ir tikslus. Minėta autorė pažymi, kad kokybiniai metodai yra lankstesni, reikalauja iš tyrėjo tobulinti, keisti pasitelkiamus metodus. Pasak Ž. Vaičiūno (2007), subjektyvumas kokybiniuose metoduose yra neišvengiamas, nes svarbiausia kokybinių metodų paskirtis yra suprasti individualius motyvus. Kaip teigia I. Luobikienė (2009), interviu yra viena iš įtaigiausių žmonių tarpusavio supratimo priemonių. Minėtos autorės nuomone, taip priartėjama prie žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo, realybės aiškinimo.

### Tarpininkavimas neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kontekste

Pasak I. Baranauskienės (2008), tarpininkavimas neįgaliųjų įsidarbinimo procese nėra naujas dalykas daugelyje Europos Sąjungos šalių, tačiau Lietuvoje tai – nauja praktinio darbo ir mokslinių tyrimų sritis. Mokslinėje literatūroje (Baranauskienė, 2008; Compton, 1999; Gerulaitis, 2007) tarpininkavimas apibūdinamas kaip pagalba ieškant darbo, parama įveikiant su tuo susijusius emocinius sunkumus.

G. Mikelionienės (2002) tyrimas atskleidė, kad be pagalbos buityje, informacijos apie socialines garantijas ir kt. poreikių, vienas iš pagrindinių sergančiųjų išsėtine skleroze poreikių yra ir tarpininkavimas neįgaliesiems įvairiose situacijose, tarp jų ir darbo paieškos procese. Anot L. Ušeckienės (2006), neregiams įsidarbinant per mažai vertinamas tarpin-

ninkavimo poreikis: dabartinė tarpininkavimo institucija per mažai orientuota į neregių galimybių atviroje darbo rinkoje plėtotę. Pasak J. Ruškaus (2007), tarpininkavimo paslaugų tinklą reikia plėsti. Autorius teigia, kad seniūnijose galėtų dirbti socialinis darbuotojas, specialiai parengtas tam darbui. Taip tarpininkavimas taptų prieinamesnis kiekvienam neįgaliajam.

I. Baranauskienė ir A. Juodraitis (2008) pateikė teorinį *tarpininkavimo kompetencijos modelį*, kuriame kompetencijos struktūrinės dalis sudaro: *žinios, įgūdžiai, požiūris, vertybės, emocijos*.

### Tyrimo rezultatai

**Tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties socioedukaciniai aspektai.** Apibendrinti teigiami ir neigiami tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties socioedukacinių aspektų duomenys pateikti 1 lentelėje (Interviu kalba netaisyta. – Red. past.). Gauti duomenys rodo, kad tarpininkavimo patirties socioedukacinius aspektus NVPC konsultantai apibūdina remdamiesi patirtomis emocijomis. Tyrime dalyvavę konsultantai kaip teigiamą tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties aspektą įvardijo patirtą ir patiriamą džiaugsmą, kurį teikia galimybė padėti neįgaliesiems žmonėms, pasiektus teigiamus darbo rezultatus bei bendradarbiavimą su aktyviais klientais, kurie patys siekia tikslo, ieško galimybių užsidirbti. Neigiamus socioedukacinius tarpininkavimo patirties aspektus informantai siejo su patiriamu nusivylimu, kai tenka susidurti su neįgalių asmenų ir darbdavių abejingumu, pasyvumu, neigiamu darbdavių požiūriu į neįgalų darbuotoją.

1 lentelė. *Teigiami ir neigiami tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties socioedukaciniai aspektai*

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirtis	Teigiami socioedukaciniai tarpininkavimo patirties aspektai	<i>Didžiausią džiaugsmą teikia tai, kad gali ir padėti žmonėms, nesvarbu, ar tai įsidarbinimas, ar verslo kūrimas.</i>
		<i>Džiaugsmo teikia ėjimas į priekį.</i>
		<i>Daugiausia džiaugsmo teikė žmonės, patys siekiantis tikslo, ieškantys galimybių užsidirbti, susirasti sau papildomos veiklos, noriai dalyvaujantys įvairiuose seminaruose.</i>
		<i>&lt;...&gt; patenkintas sužinojęs kažką naujo ar naudingo, mus, kaip konsultantus, labai džiugina.</i>
		<i>Džiugu, kai gali padėti neįgaliesiems, būti naudingas.</i>
	Neigiami socioedukaciniai tarpininkavimo patirties aspektai	<i>Apmaudu būna, kai susiduri su pasyvumu, tiek besikreipiančių klientų, tiek darbdavių.</i>
		<i>Neigiama tarpininkavimo patirtį sieju su pačių neįgaliųjų apatiškumu.</i>
		<i>Neigiama tai, kad matome šiandien labai žemą neįgaliųjų kvalifikaciją, motyvacijos dirbti ar apamai veikti trūkumą, darbdavių neigiamą požiūrį į neįgalų darbuotoją.</i>
		<i>Liūdina, kad ir suradus darbą neatsirasdavo norinčių jį dirbti.</i>
		<i>Liūdina neįgaliųjų pasyvumas.</i>

Kadangi konsultantai tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties socioedukacinius aspektus siejo su patiriamomis emocijomis, buvo pateiktas

klausimas apie tai, kokių emocijų jie patiria teikdami tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius paslaugas (žr. 2 lentelę):

2 lentelė. *Emocijos, kurias patiria NVPC konsultantai teikdami tarpininkavimo paslaugas*

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Emocijos teikiant tarpininkavimo paslaugas	Džiaugsmas / laimė	<i>Kai pasiseka, džiugu.</i> <...> būna „laimės“ daug.
	Nusivylimas	<...> kai nepasiseka, apninka šioks toks nusivylimas.
		<...> nusivylimo būna <...>
		<...> nusivylimą, kad neįvertintos pastangos ieškant neįgaliajam darbo.
	Atsiribojimas	<i>Būna labai jaudinančių, skaudžių istorijų, bet, kaip sakome, negali už visus pergyventi ir eikvoti savo energijos, reikia atsiriboti.</i>
	Pyktis	<...> kartais labai pykstu <...>
Nuostaba	<...> nuostabą jaučiu, kad darbdaviai nežino apie įvairias priemones, skirtas neįgaliesiems įdarbinti.	

Tyrimo rezultatai rodo, kad tarpininkavimo specialistai yra emocionalūs ir, galima teigti, empatiški, nes sėkmes ir nesėkmes „išgyvena“ kartu su neįgaliaisiais, nėra abejingi neįgaliųjų (ne)sėkmei. Respondentai patiria džiaugsmą, kai gali padėti neįgaliajam, įkalbina darbdavį įdarbinti neįgalųjį. NVPC konsultantai taip pat išgyvena liūdesį, nusivylimą, pyktį, kai lieka neįvertintos jų pastangos. Remiantis šiais duomenimis, galima teigti, kad tyrime dalyvavę informantai yra empatiški. Pasak I. Baranauskienės, A. Juodraičio (2008), empatija (gebėjimas suprasti kito asmens vidinį pasaulį) yra vienas iš svarbių bendravimo psichologijos gebėjimų, teikiant tarpininkavimo paslaugas neįgaliesiems asmenims. Minėti autoriai teoriniame tarpininko kompetencijos modelyje išskyrė emocijas, būdingas tarpininkui: asmeninį pasitenkinimą savo darbu; emociinį stabilumą; užuojautą; optimizmą. Tai, kad tyrime dalyvavę konsultantai akcentavo patiriantys džiaugsmą, laimę, kai

pavyksta pasiekti sėkmę tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius procese, iš dalies galima sieti ir su I. Baranauskienės, A. Juodraičio (2008) išskirta tarpininkui būdinga emocija – asmeniniu pasitenkinimu savo darbu, tačiau šis tyrimas minėtų autorių teoriniame tarpininko kompetencijos modelyje išskirtas būdingas emocijas papildė negatyviomis, t. y. minimi pyktis ir nusivylimas. Taip pat šio tyrimo rezultatai atskleidė ir tai, kad konsultantai, siekdami „išgyventi“ mažiau neigiamų emocijų, neretai stengiasi atsiriboti, kaip viena tyrimo dalyvė teigė: *Būna labai jaudinančių, skaudžių istorijų, bet, kaip sakome, negali už visus pergyventi ir eikvoti savo energijos, reikia atsiriboti.*

**Tarpininkavimo poreikis ir svarba.** Buvo siekta atskleisti konsultantų nuomonę tarpininkavimo poreikio ir svarbos klausimu. Duomenys pateikti 3 lentelėje:

3 lentelė. *Tarpininkavimo poreikis ir svarba*

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Tarpininkavimo poreikis ir svarba	Reikalingas tarpininkas tarp neįgaliojo ir darbdavio	<...> tai ta veikla, kurią būtina vystyti, daugumoje išsivysčiusių šalių jau seniai veikia ir duoda neblogą pelną. <i>Perspektyvi veikla tarpininkavimo, nes visada bus žmonių, kuriems reikalinga pagalba</i> <i>Reikalingas tas tarpininkas, kuris jungia jį su darbdaviu.</i> <...> neįgaliesiems reikalinga tarpininko pagalba įsidarbinant.
	Tarpininkavimas kaip konsultavimas, pasitikėjimo savimi stiprinimas bei įtraukimas į visuomeninę veiklą.	<...> padėti jam susigaudyti paslaugų srityje, suteikti informaciją, suvesti su atitinkamais žmonėmis. <i>Neįgaliesiems tikrai reikia pagalbos, stengiantis juos įtraukti į visuomeninę veiklą. Daugelis iš jų mažai žino apie galimybes įsidarbinti, taip pat nepasitiki savo jėgomis, nedrįsta patys ieškoti darbo, save pateikti, kaip gerą darbuotoją, specialistą.</i>

**NVPC konsultantų patiriami sunkumai tarpininkavimo procese.** Buvo siekta atskleisti sunkumus, kuriuos patiria NVPC konsultantai teikdami

tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius paslaugas. Duomenys pateikti 4 lentelėje:

4 lentelė. NVPC konsultantų patiriami sunkumai tarpininkavimo procese

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Tarpininkavimo procese patiriami sunkumai	Laiko stoka	<i>Kartais reikia daugiau laiko rasti sprendimui, o jo trūksta</i>
	Neigaliųjų motyvacijos stoka	<i>Motyvacijos neigaliųjų tarpe stoka</i>
		<i>Motyvacijos nebuvimas neigaliųjų tarpe labai sunkina situaciją. Motyvacijos stoka sunkina situaciją, visą įsidarbinimo procesą.</i>
	Neigaliųjų galimybių įvertinimas	<i>Kartais sunku įvertinti ieškančiųjų galimybes, žinias, gebėjimus.</i>
	Darbdavių nesuinteresuotumas įdarbinti neigalų	<i>Darbdaviai nesuinteresuoti priimti į darbą neigalų, kelia aukštus reikalavimus</i>
<i>Susiduriama su darbdavių nesuinteresuotumu, nenoru priimti neigalų...</i>		

Įvardydami sunkumus, tyrime dalyvavę konsultantai pažymėjo, kad tai – laiko, neigaliųjų profesinės motyvacijos stoka, sunkumai įvertinant neįgalaus asmens galimybes bei darbdavių nesuinteresuotumas įdarbinti neįgalų asmenį. Pasak D. Šeporaitytės (2007), ir patys neįgalieji akcentuoja, kad sunku įsidarbinti neįgaliesiems dėl jų pačių motyvacijos stokos bei negatyvaus darbdavių požiūrio į tokį darbuotoją. Minėtų autorių tyrime pateikiama ir *Neigaliųjų verslo plėtros centro* konsultantės nuomonė, kurioje pabrėžiama tai, kad neįgalieji yra mažai motyvuoti dirbti. Galima hipotetiškai teigti, kad tarpininkavimo specialistams tikslinga būtų skirti

daugiau dėmesio neigaliųjų profesinei motyvacijai didinti. Šio tyrimo dalyvių nuomone, kad darbdaviai nesuinteresuoti įdarbinti neįgalaus asmens, iš dalies papildoma I. Baranauskienės (2008) tyrime pateikiami rezultatai, kuriuose akcentuojama, kad net įsidarbinę neįgalieji susiduria su darbdavio nepasitikėjimu.

NVPC konsultantai savo darbe aktyviai palaiko ryšius tiek su neįgaliaisiais, tiek su darbdaviais. Todėl labai svarbu buvo atskleisti konsultantų patirtis, kokie veiksniai lemia jų bendradarbiavimo su darbdaviais sėkmę, siekiant įdarbinti neįgalų asmenį. Duomenys pateikiami 5 lentelėje:

5 lentelė. NVPC konsultantų bendradarbiavimo su darbdaviais sėkmės veiksniai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Tarpininkų bendradarbiavimo su darbdaviais sėkmės veiksniai	Atlikto darbo kokybė	<i>Sėkmė priklauso nuo atlikto darbo kokybės.</i>
	Bendravimo įgūdžiai	<i>Priklauso nuo to, kaip tarpininkas bendrauja, nuo jo bendravimo įgūdžių.</i>
		<i>Priklauso nuo to, kaip būna bendraujama su potencialiais darbdaviais.</i>
	Tinkamas prisistatymas	<i>Pirmiausiai nuo prisistatymo ir savęs pateikimo.</i>
Darbdavio nuostatos	<i>Priklauso nuo darbdavio požiūrio į neigalų, jo nuostatų.</i>	

Atskleista, kad bendradarbiavimo su darbdaviais sėkmės veiksniai, NVPC konsultantų nuomone, yra atlikto darbo kokybė, bendravimo įgūdžiai, tinkamas savęs pateikimas, prisistatymas, darbdavio nuostatos neįgalaus asmens atžvilgiu. I. Baranauskienė (2008) teigia, kad bendravimo įgūdžių akcentavimas yra pirmas žingsnis link efektyvių ir veiksmingų tarpusavio santykių sukūrimo. Apibendrinant galima teigti, kad tai, jog konsultantai kaip vieną iš galimų bendradarbiavimo su darbdaviais sėkmės veiksnių nurodo bendravimo įgūdžius, gali būti traktuojama kaip jų ir darbdavių veiksmingų tarpusavio santykių kūrimo prielaida siekiant suteikti profesionalias tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius paslaugas.

**Savybės, kuriomis turi pasižymėti tarpininkas.** Tyrimas atskleidė savybes, kuriomis turi pasižymėti asmuo, teikiantis tarpininkavimo paslaugas neįgaliesiems. NVPC konsultantai *kantrybę* įvardijo kaip svarbią savybę įdarbinant neįgaliuosius (4 respondentai). Respondentai taip pat išskyrė *mokėjimą*

*bendrauti, supratingumą, paslaugumą, atkaklumą, ryžtą, nuoširdumą, kritiškumą, pasitikėjimą savo kompetenciją* kaip savybes, kuriomis turi pasižymėti tarpininkavimo konsultantas. I. Baranauskienė, B. Gudinavičius (2008) pateikia gero tarpininko savybes, kurios yra panašios į šiame tyrime minėtus būdo bruožus: pasitikėjimą savimi, kompetentingumą.

**Tarpininkams reikalingi gebėjimai.** Tyrimu buvo siekta atskleisti *gebėjimus*, kurie yra reikalingi tarpininkavimo konsultantams. NVPC konsultantai visų pirma linkę akcentuoti *gerus bendravimo įgūdžius* (ši gebėjimą išskyrė 4 respondentai), *diplomatiją, tikslo siekimą, psichologinį pasiruošimą, komunikabilumą, įtaigumą, operatyvų spendimų priėmimą, organizuotumą, kompromisų ieškojimą*. I. Baranauskienės, B. Gudinavičiaus (2008) tyrime kaip svarbiausią tarpininko gebėjimą specialistai išskyrė gebėjimą skatinti abi suinteresuotas puses padėti viena kitai bei gebėjimą atrasti bei vystyti ryšius tarp abiejų pusių. Galima teigti, kad minėtų autorių ir šio

tyrimo rezultatai sutampa, tik NVPC konsultantai, apibūdindami gebėjimus, reikalingus tarpininkavimo specialistams, juos įvardijo pavieniais žodžiais, tačiau esmė sutampa su I. Baranauskienės ir B. Gudinavičiaus (2008) išskirtais tarpininkams būdingais gebėjimais.

NVPC konsultantų nuostatos neįgalių klientų atžvilgiu. Šiuo tyrimu taip pat buvo siekta atskleisti, kokios NVPC konsultantų nuostatos neįgalių klientų atžvilgiu. Duomenys pateikti 6 lentelėje.

Paprastus NVPC konsultantų apibūdinti neįgalius klientus atskleista tai, kad informantų nuostatas į neįgaliuosius galima apibūdinti kaip neigatyvias, nes specialistai išskyrė tik neigiamas neįgaliųjų charakteristikas: *nepasitikintys savimi, stokojantys motyvaci-*

*jos, stokojantys psichologinio pasiruošimo, turintys per žemą kvalifikaciją.* Išryškėjusi tendencija (tai, kad tarpininkavimo konsultantai linkę akcentuoti pirmiausia neigiamas neįgaliųjų savybes) prieštarauja tarpininkavimo proceso efektyvumui ir kryptingumui.

Pasak I. Baranauskienės (2008), tarpininko darbas yra pademonstruoti neįgaliaus žmogaus asmeninę vertę, o tarpininkavimo konsultantai pirmiausia turi akcentuoti neįgaliųjų privalumus. Remiantis minėtų autorių ir šio tyrimo rezultatais, galima teigti, kad NVPC dirbantiems konsultantams būtina neigiamas nuostatas neįgalių klientų atžvilgiu transformuoti į teigiamas, siekti išvelgti ne neigatyvias, o pozityvias neįgaliųjų charakteristikas ir jas akcentuoti.

6 lentelė. NVPC konsultantų nuostatos neįgalių klientų atžvilgiu

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Konsultantų nuostatos neįgalių klientų atžvilgiu	Nepasitikintys savimi	<i>Dauguma iš jų yra nepasitikintys savimi.</i>
		<i>Nepasitiki savimi.</i>
	Motyvacijos stoka	<i>&lt;...&gt; žema arba visai nėra motyvacijos.</i>
		<i>Labai trūksta motyvacijos.</i>
		<i>Darbo paieškose klientai nėra labai motyvuoti, nes turi išankstinį nusiteikimą, kad yra nereikalingi.</i>
		<i>Dažniausiai neįgalieji nesiryžta pradėti dirbti ar mano, kad tai jiems nenaudinga finansiškai.</i>
		<i>Neįgaliesiems būdinga motyvacijos stoka.</i>
		<i>Nėra labai motyvuoti darbo paieškoje.</i>
Žema kvalifikacija	<i>&lt;...&gt; neįgalieji pasižymi žema kvalifikacija.</i>	
Psichologinio pasiruošimo trūkumas	<i>&lt;...&gt; būdingas silpnas psichologinis pasiruošimas.</i>	

*Neįgalių klientų kreipimosi į NVPC motyvai.* Tyrimu buvo siekta atskleisti, kokie klientų kreipimo-

si į NVPC motyvai. Duomenys pateikti 7 lentelėje:

7 lentelė. Neįgalių klientų kreipimosi į NVPC motyvai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Neįgalių klientų kreipimosi į NVPC motyvai	Tarpininkavimo įsidarbinant poreikis	<i>Neįgalieji kreipiasi su nuostata: Atėjau, pasiėmiau paskyrimą, nuėjau į nurodytą vietą ir dirbu.</i>
		<i>Kad ras jiems darbą, gerai būtų, kur nereikės dirbti ir algą mokės.</i>
		<i>Pagrindė kreipiasi dėl darbo paieškos ir verslo kūrimo. Dauguma tikisi, kad jiems iš karto bus pasiūlytas koks nors darbas.</i>
		<i>Neįgalieji į NVPC kreipiasi tikėdamiesi konkrečios pagalbos įsidarbinant.</i>
		<i>Kreipiasi dėl pagalbos įsidarbinant.</i>
	Supratimo, išklausymo poreikis	<i>Dažnas klientas ieško ne tik tarpininkavimo paslaugų, bet ir pagalbos, supratimo, kartais net reikalinga psichologo, išklausytojo pagalba.</i>
		<i>&lt;...&gt; neįgalieji tikisi išklausymo, supratimo.</i>

Rezultatai parodė, kad neįgalieji kreipiasi į NVPC dėl tarpininkavimo įsidarbinant paslaugų poreikio. Tarpininkavimo konsultantų nuomone, neįgalieji nori lengvo darbo, tikisi, kad jų pastangų įsidarbinant nereikės. Taip pat akcentuojama, kad neįgalieji kreipiasi į NVPC supratimo ir išklausymo. Minėtus rezultatus galima interpretuoti remiantis socialinio dalyvavimo idėjomis. Pasak D. Gerulaičio

(2007), visuomenė, vertinant socialinio dalyvavimo aspektu, yra kooperacinė sistema, kuri numato, kad kiekvienas visuomenės narys, nepriklausomai nuo savo psichinių ar fizinių ypatumų, turėtų tas pačias galimybes ir sąlygas priklausyti ir dalyvauti kolektyviniame gyvenime. Remiantis šio autoriaus nuomone ir neįgaliųjų kreipimosi į NVPC motyvu, tikintis pagalbos įsidarbinant, galima teigti, kad neįgalieji ti-

ki lygybės idėja ir siekia turėti tokių pačių galimybių dalyvauti darbinėje veikloje, kokias turi asmenys, neturintys negalios. D. Gerulaitis (2007) pažymi, kad socialinio dalyvavimo idėja nesiekia adaptuoti arba reabilituoti neįgaliųjų, o turi tikslą sumažinti neįgaliųjų socialinio dalyvavimo trukdžius pasinaudojant įvairiais resursais ir leidžiant neįgaliajam pačiam, savo jėgomis ir valia aktyviau įsitraukti į visuomenės gyvenimą.

## Išvados

1. Tarpininkavimas neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kontekste apibūdinamas kaip pagalba neįgaliajam ieškant darbo, parama įveikiant su tuo susijusius emocinius sunkumus. Tarpininkavimas apima profesinį konsultavimą, profesinį orientavimą, profesinį rengimą, įdarbinimą, profesinę adaptaciją ir gali būti traktuojamas kaip viena iš reikšmingesnių asmenų su negalia dalyvavimo darbo rinkoje sėkmės prielaidų.
2. Empirinio tyrimo rezultatai atskleidė teigiamus ir neigiamus NVPC konsultantų socioedukacinius tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties aspektus, kuriuos informantai apibūdino remdamiesi patirtomis emocijomis (džiaugsmu, nusivylimu, pykčiu ir kt.).
3. Laiko stoka, neįgaliųjų profesinės motyvacijos stoka, sunkumai įvertinant neįgalaus asmens galimybes bei darbdavių nesuinteresuotumas įdarbinti neįgalų asmenį – sunkumai, kuriuos patiria NVPC konsultantai teikdami tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius paslaugas.
4. Konsultantų nuomone, tarpininkui būtinos savybės: kantrybė, mokėjimas bendrauti, supratingumas, paslaugumas, atkaklumas, ryžtas, nuoširdumas, pasitikėjimas savo kompetencija.

## Literatūra

1. Baranauskienė I., 2001, *Neįgalaus jaunimo profesinės perspektyvos kvalifikuotoje Europoje. Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita*. Šiauliai: Šiaurės Lietuvos leidykla.
2. Baranauskienė I., 2008, *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: socioedukaciniai aspektai: habilitacijos procedūrai teikiamų mokslo darbų apžvalga*: Prieiga internete: <[http://www.vpu.lt/vpu\\_internet/m/m\\_files/wfiles/file6428.pdf](http://www.vpu.lt/vpu_internet/m/m_files/wfiles/file6428.pdf)>.
3. Baranauskienė I., Gudinavičius B., 2008, *Tarpininkavimas profesinės reabilitacijos procese: tarpininkavimas neįgaliojo asmens profesinės adaptacijos procese*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
4. Baranauskienė I., Juodraitis A., 2008, *Neįgaliųjų profesinė reabilitacija: sėkmės ir prielaidos*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
5. Baranauskienė I., Ruškus J., 2004, *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Monografija. Šiauliai: Šiaulių

- universiteto leidykla.
6. Compton B. R., Galaway B., 1999, *Social Work Processes*. London: Sage Publication.
7. Daugėla M., 2004, *Žmonių turinčių sunkią fizinę negalę, darbinė veikla ir ją įgalinantys resursai*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
8. Gerulaitis D., 2007, Tėvų įsitraukimo į vaiko ugdymo (-si) procesą plėtotė specialiojoje mokykloje. *Daktaro disertacija*. Prieiga internete: <[http://submit.library.lt/ETD-afiles/SU/etd-LABT20070502-082352-20343/unrestricted/gerulaitis\\_disertacija\\_2007.pdf](http://submit.library.lt/ETD-afiles/SU/etd-LABT20070502-082352-20343/unrestricted/gerulaitis_disertacija_2007.pdf)>.
9. Girdzijauskienė S., 2006, *Kokybinis interviu: metodiniai nurodymai*. Vilnius: Vilniaus Specialiosios psichologijos laboratorija.
10. Hallahan D. P., Kauffman J. M., 2003, *Ypatingieji mokiniai & Specialiojo ugdymo įvadas*. Vilnius: Alma littera.
11. Luobikienė I., 2009, *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
12. Mataitytė J., 2005, Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija. *Neįgaliųjų verslas. Ekonominiai ir socialiniai aspektai*. Tarptautinės konferencijos medžiaga. P. 73–75. Vilnius: UAB „Brailio spauda“.
13. Mikelionienė G., Švedienė L., Kriščiūnas A., 2002, *Sergančių išsėtine skleroze neįgaliųjų socialinių poreikių analizė*. Sveikatos mokslai. Prieiga internete: <[http://www.elibrary.lt/resursai/Ziniasklaida/SAM/Sveikatos%20mokslai/sm\\_2002\\_04.pdf#page=18](http://www.elibrary.lt/resursai/Ziniasklaida/SAM/Sveikatos%20mokslai/sm_2002_04.pdf#page=18)>.
14. Myers D. G., 2000, *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
15. Rupšienė L., 2007, *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
16. Ruškus J., 2007, *Neįgaliųjų profesinės karjeros projektavimas: būklė ir galimybės*. Prieiga internete: <[http://www.siauliukolegija.lt/UserFiles/File/NKC/delfi\\_neig\\_prof\\_karjera.pdf](http://www.siauliukolegija.lt/UserFiles/File/NKC/delfi_neig_prof_karjera.pdf)>.
17. Ruškus J., Mažeikis G., 2007, *Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
18. 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.
19. Sutton C., 1999, *Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
20. Šėporaitytė D., Tereškinas A., 2007, *Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybių Lietuvoje*. Prieiga internete: <<http://www.lygybe.lt/assets/Ne%C4%AFgali%C5%B3j%C5%B3%20C4%AFsidarbinimo%20ir%20mokslo%20galimyb%C5%B3%20tyrimas.pdf>>.
21. Ušėckienė L., Baranauskienė I., 2006. Neregijų ir silpnaregių padėtis darbo rinkoje: situacijos ypatumai. *Socialinis darbas*. Nr. 5. P. 100–109.
22. Vaičiūnas Ž., 2007, *Interpretacijos problema taikant kokybinius tyrimus*. Metodologinių seminarų ciklas, Prieiga internete: <[http://www.tspmi.vu.lt/files/mokslkonfer/%5Bmeto%5Dinterpretacijos%20problema%20taikant%20kokybinius%20metodus%20\(tezės\).doc](http://www.tspmi.vu.lt/files/mokslkonfer/%5Bmeto%5Dinterpretacijos%20problema%20taikant%20kokybinius%20metodus%20(tezės).doc)>.

## SOCIOEDUCATIONAL ASPECTS OF MEDIATION WHEN EMPLOYING THE PEOPLE WITH DISABILITIES: EXPERIENCES OF THE CONSULTANTS OF THE DISABILITY BUSINESS DEVELOPMENT CENTERS

*Jūratė Ruškė, Erika Neverdauskienė, Laura Barcytė*

### Summary

The theoretical persons with disabilities in the labor market and employment of people with disabilities mediation analysis showed that persons with disabilities participating in the labor market continues to face various problems which should be tackled by providing people brokering services. Mediation includes counseling, vocational guidance, vocational training, employment, occupational adaptation. The socioeducational analysis revealed, that mediation not only helps the disabled people to get employed, but also adapt to the working environment.

Semi-structured interview method was used for the analysis with the aim to highlight the Disability Business Development Centers (hereinafter - DBDC) consultants skill for finding employment for people with disabilities. DBDC was set up in 2006 Vilnius, Kaunas, Klaipeda, Siauliai, Panevezys and Alytus. These centers, in addition to other services are providing help in finding employment for disabled people.

Empirical research results are summarized in using the content method of analysis. The study included six disabled business development centers consultants, aged from 26 to 41 years. In the empirical research part we are analyzing DBDC consultant's skills for finding employment for people with disabilities.

The main empirical findings of the research:

The employment of disabled workers and the joy of the consultants, who help to achieve it, are considered as the most positive aspects of the socioeducational process of NVPC mediation.

The most difficult problems regarding the mediation, which is provided by the NVPC consultants, are the negative attitude of the employers to the disabled workers and government attention for people with disabilities.

In research participated consultant's opinion, broker necessary characteristics is patience, ability to communicate, comprehension, complaisance, perseverance, determination, sincerity, confidence in its competence.

**Keywords:** *socioeducational aspects, mediation, people with disabilities, social participation.*

## SOCIOEDUKACINIAI TARPININKAVIMO ĮDARBINANT NEĮGALIUOSIUS ASPEKTAI: NEĮGALIŲJŲ VERSLO PLĖTROS CENTRŲ KONSULTANTŲ PATIRTYS

*Jūratė Ruškė, Erika Neverdauskienė, Laura Barcytė*

### Santrauka

Teorinė neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje ir tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius socioedukacinė analizė parodė, kad asmenys su negalia, dalyvaudami darbo rinkoje, vis dar patiria įvairių problemų, kurias spręsti tikslinga suteikiant neįgaliesiems tarpininkavimo paslaugas. Tarpininkavimas apima konsultavimą, profesinį orientavimą, profesinį rengimą, įdarbinimą, profesinę adaptaciją. Tarpininkavimu neįgaliųjų (si)darbinimo procese siekiama ne tik padėti įsidarbinti neįgaliesiems, bet ir adaptuoti darbo aplinkoje.

Pusiau struktūruoto interviu metodu buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas – atskleisti socioedukacinius, tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius aspektus remiantis *Neįgaliųjų verslo plėtros centrų* konsultantų patirtimi. *Neįgaliųjų verslo plėtros centrai* yra įkurti 2006 m. Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Panevėžyje ir Alytuje. Šiuose centruose yra teikiamos tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius paslaugos.

Empirinio tyrimo duomenys apibendrinti turinio (angl. *content*) analizės metodu. Tyrime dalyvavo 6 *Neįgaliųjų verslo plėtros centrų* konsultantai, kurių amžius nuo 26 iki 41 metų. Empirinėje dalyje analizuojama NVPC konsultantų tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius socioedukacinė patirtis.

Svarbiausios empirinio tyrimo išvados yra kelios.

Teigiamus ir neigiamus socioedukacinius tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius patirties aspektus informantai apibūdino remdamiesi patirtomis emocijomis (džiaugsmu, nusivylimu, pykčiu ir kt.).

Laiko stoka, neįgaliųjų profesinės motyvacijos stoka, sunkumai įvertinant neįgalaus asmens galimybes bei darbdavių nesuinteresuotumas įdarbinti neįgalų asmenį – sunkumai, kurių patiria NVPC konsultantai teikdami tarpininkavimo įdarbinant neįgaliuosius paslaugas.

Tyrimo dalyvavusių konsultantų nuomone, tarpininkui būtinos savybės – kantrybė, mokėjimas bendrauti, supratinumas, paslaugumas, atkaklumas, ryžtas, nuoširdumas, pasitikėjimas savo kompetencija.

**Prasminiai žodžiai:** *socioedukaciniai aspektai, tarpininkavimas, negalia, socialinis dalyvavimas.*

Įteikta 2010-03-24