

REKONSTRUOTI INTELEKTO NEGALIĄ TURINČIŲ ASMENŲ (NE)ĮSIDARBINIMO DISKURSAI

VIOLETA SAFONOVA

VŠĮ „SOCACTIVA“

GEDAS MALINAUSKAS

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Anotacija. Pasirinkus kokybinę paradigmą, straipsnyje nagrinėjami asmenų su intelekto negalia įsidarbinimo diskursai. Apklausus 6 socialines darbuotojas ir pasitelkus grindžiamos teorijos analizės metodą, atskleista, kad nepritaikytos darbo vietos, vis dar praktikuojamas veiksnio atėmimas ar apribojimas, visuomenės ir artimųjų baimės bei nepatikėjimas, kad asmuo su negalia gali dirbti, sąlygoja tai, jog dažniau susiduriama su žmonių, turinčių intelekto negalią, neįsidarbinimu negu įsitraukimu į atvirą darbo rinką. Rekonstruoti diskursai atskleidžia ne tik gilesnį supratimą apie asmenų su negalia teisių užtikrinimą, bet ir kartu padeda planuoti psichosocialinės pagalbos procesą.

Reikšminiai žodžiai: asmenys su intelekto negalia, įgalinimas, įdarbinimas, asmenų su negalia teisės, diskursas.

ĮŽANGA

Asmuo su negalia turi teisę gyventi bendruomenėje, įsitraukti į jos gyvenimą ir dirbti lygiavertiškai kaip ir kiti visuomenės nariai. Deinstytucionalizuojant žmonių su negalia globos įstaigas, siekiama užkirsti kelią asmens izoliavimui, diskriminavimui dėl gyvenamosios vietos, sumažinti skurdą, skatinti asmenis su negalia aktyviai įsitraukti į

visuomeninį, kultūrinį, darbinį gyvenimą (Perėjimas nuo institucinės globos prie bendruomeninių paslaugų sostinės regione, Vidurio ir Vakarų Lietuvos regione, 2023). 2006 m. Jungtinių Tautų priimta, o Lietuvoje 2010 m. ratifikuota Jungtinių Tautų asmenų su negalia teisių konvencija (toliau – Konvencija) įpareigoja ratifikavusias šalis skatinti, apsaugoti ir užtikrinti asmenų su negalia visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis. Konvencijos 27 straipsnis „Darbas ir užimtumas“ skelbia, kad asmenys su negalia turi teisę į darbą lygiai su kitais visuomenės nariais, o tai reiškia, kad turi turėti galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo, o darbo aplinka, kurioje jie dirba, turi būti atvira, pritaikyta visiems ir prieinama žmonėms su negalia.

Lietuvoje vis dar nepavyksta ženkliai sumažinti socialinės atskirties ir kiekvienam užtikrinti lygias galimybes darbo rinkoje (Safonova, 2023). 2024 m. darbingo amžiaus asmenų su negalia buvo 138,7 tūkstančio, iš jų dirbantys – apie 30 procentų (Negalios statistika ir dinamika, n. d.). 2024 m. iš 96,2 nedirbančio asmens su negalia tik apie 13 proc. stengiasi įsidarbinti ir ieško darbo (Užimtumo tarnybos statistiniai rodikliai, n. d.). Mažas dirbančių asmenų su negalia skaičius atskleidžia, kad nėra pašalintas asmenų su negalia užimtumo atotrūkis, kas atskleidžia diskriminacinį negalios diskurso paplitimą (Pope ir Bamba, 2005).

Tiek darbo, tiek negalios diskursas sietinas su mokymosi apie įvairius socialinius vaidmenis pagrindu, kartu ir savęs konstravimo keliu (Holmqvist, 2009). Neįgalumo vaidmuo atsiranda per socialinių sąveikų konstravimą: gydytojas–pacientas, paslaugų teikėjas–klientas. Darbas turėtų pakeisti negatyvią negalės diskurso konotaciją – konstruojant supratimą, kad asmuo su negalia gali būti ir davėjas, tačiau, anot Holmqvist (2009), įdarbinant asmenis su negalia didžiausias dėmesys skiriamas fizinės darbo aplinkos pritaikymui, o ne įvairovės sudarymui ir papildymui.

Konvencija (2010) įpareigoja ne tik užtikrinti asmenims su negalia teisę į darbą ar kliūčių tam šalinimą, bet ir įvairiapusės pagalbos užtikrinimą asmenims įsidarbinti. Žmonių su negalia įdarbinimo problema ilgą laiką buvo sprendžiama steigiant socialines įmones, tačiau, joms neatliepus įtraukties į bendruomenę principų, imta reorganizuoti,

nebefinansuojant jų visiško išlaikymo iš valstybės biudžeto (Džiugelis, 2022; Safonova, 2023). Ilgą laiką arba niekada nedirbusiems asmenims su negalia gali būti per didelis šuolis įsidarbinti, tad svarbu kurti apsaugotas įdarbinimo (ang. *Sheltered employment*) priemones, kurios leistų pamažu pasiruošti darbo rinkai (Bend ir Priola, 2021). Vykdamas deinstitutionalizacijos projektą, kaip analogiją apsaugotam įdarbinimui, Lietuvoje nuspręsta kurti socialinių dirbtuvių paslaugą, kuri turėjo būti tarpinė grandis tarp socialinės globos ir darbo rinkos (Socialinės dirbtuvės, n. d.). Socialinių dirbtuvių efektyvumas diskutuotinas, nes jau 1998 m. Visier atliko tyrimą ir atskleidė, kad nors apsaugotas įdarbinimas turėtų būti trumpalaikė paslauga, tik maža dalis (apie 11 proc.) įsitvirtino darbo rinkoje. Viena iš priežasčių, kad apsaugotas įdarbinimas orientuotas į socialinius ryšius, asmens su negalia tapatybės reformacijai ir mažiau į – darbo rezultatą, kai darbo rinka orientuota į pasiektą rezultatą (Bend ir Priola, 2021).

Tuo tarpu Yell, Katsiyannis ir Prince (2017), May-Simera (2018) atskleidė, kad tiek apsaugotas darbas, tiek socialinės dirbtuvės savo pobūdžiu yra diskriminacinė praktika, nes apriboja žmonių su negalia įtrauktį į atvirą darbo rinką, yra uždaros ir skirtos tik žmonėms, turintiems negalią. Anot Yell ir kt. (2017), pagrindiniai tai parodantys požymiai – jose nemokamas konkurencingas atlyginimas, nepakankamai ugdomi darbiniai gebėjimai – prisitaikantis elgesys, fiziniai gebėjimai, socialiniai įgūdžiai ir pažintiniai gebėjimai, lyginant su dalyvaujančiais konkurencinėje darbo aplinkoje. Steele (2023) apibendrina dar griežčiau, teigdamas, jog, vertinant socialinių dirbtuvių (arba apsaugotų dirbtuvių) paslaugas iš žmogaus teisių perspektyvos, jos netiesiogiai atspindi šiuolaikinės vergovės fenomeną, sudarant saugius burbulus ir kuriant segreguotą užimtumą.

Straipsnyje bandoma atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių ugdamas ir stiprinant asmenų darbinis gebėjimus, rekonstruotus asmenų su intelekto negalia (ne)įsidarbavimo diskursus, atskleidžiant socialinių dirbtuvių kaip pagalbos proceso įtaką, didinant žmonių, turinčių intelekto negalią, įtrauktį į darbo rinką ir išsiaiškinant socialinių darbuotojų atpažįstamus žmonių, turinčių intelekto negalią, (ne)įtraukties į darbo rinką aspektus.

KOKYBINIO TYRIMO METODOLOGIJA

Siekiant atskleisti socialinių darbuotojų mintis, požiūrį ir suvokimą žmonių su intelekto negalia (ne)įsidarbinimo aspektu, buvo pasirinktas kokybinio tyrimo tipas – grindžiamoji teorija, kuri, remiantis Krysik ir Finn (2010), yra svarbi tiriant procesus ir įvykius, kurie, kaip tikimasi, laikui bėgant keisis, remiasi idėja, kad viskas yra socialiai sukonstruota, tad šios paradigmos tikslas yra atskleisti socialinę tikrovę – (ne)įsidarbinimo diskursą. Duomenims surinkti naudotas atviro pokalbio (*and. open conversation*) metodas, skirtas ne tik sužinoti, „ką“ žmonės galvoja, bet ir „kodėl“ jie taip galvoja, atskleidžiant žmonių subjektyvų požiūrį į socialinę tikrovę, pažinimo objekto egzistavimo sąlygas (Fairhurst ir Putnam, 2018). Tyrimo dalyviams buvo užduodami atviri klausimai, kurie prasidėjo žodžiu „papasakokite“, kad tyrimo dalyvės galėtų prisiminti ir papasakoti savo patirtis kalbantis, o tyrėja, atidžiai klausydamasi, galėtų reaguoti į tyrimo dalyvės pasakojimą, skatinti ją atsiverti.

Analizuojant socialinių darbuotojų pasakojimus, „kodėl jie taip galvoja“, duomenims interpretuoti buvo pasitelkta dalinai ir diskurso paradigma. Pasak Macrae (2020), diskurso paradigma fokusuojama į kalbą, kuri „atsispindi“ ir interpretuojama socialiniame ir ideologiniame kontekste, suponuojant, kad kalba kuria socialinę tikrovę, santykius ir net galios santykius. Interpretuojant tyrimo duomenis buvo ieškoma profesinės tapatybės konstruojamų reiškinių, ką norėjo perduoti tyrimo dalyvis savo pasakojimu arba ko neįžvelgia „tarp eilučių“. Duomenų analizėje sujungus tiek grindžiamosios teorijos analizės principus, tiek dalinai diskurso, anot Fairhurst ir Putnam (2018), galima konstruoti bei aprašyti įvairių tipų organizacines opozicijas, apžvelgti jų galimą galios poveikį ir mikrolygmens paslaugos organizavimo dinamiką.

Tyrimas vykdytas 2023 m. kovo mėnesį X mieste, kuriame sutiko dalyvauti 6 socialinės darbuotojos: 5 iš socialinių dirbtuvių ir 1 iš įdarbinimo su pagalba paslaugų įstaigos. Tyrimo dalyvių atranka buvo sudaryta pagal tikslinę imtį, taikant kriterinės atrankos metodą, kuris leidžia surinkti tikslingus, kokybiškus duomenis, pagal iš anksto tyrėjo nustatytus kriterijus (Bitinas, Rupšienė ir Žydzžiūnaitė, 2008). Atrenkant tyrimo dalyvius buvo svarbu, kad jie dirbtų su intelekto negalia

turinčiais asmenimis, turėtų bent vienerių metų profesinį stažą socialinėse dirbtuvėse ar įdarbinimo su pagalba paslaugų įstaigoje.

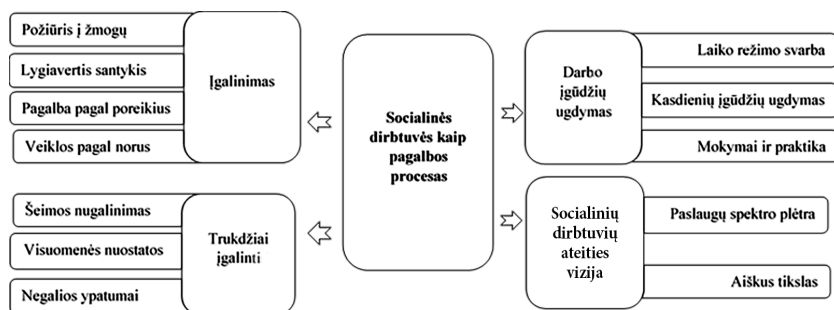
Duomenų rinkimas ir duomenų analizė vyko lygiagrečiai – po interviu duomenys iš karto buvo iš dalies analizuojami ir, gavus pirmines išvalgas, toliau renkami papildomi duomenys. Pagal Krysik ir Finn (2010), pagrindinė medžiaga analizei yra žodžiai, kai siekiama išplėtoti naują, kontekstui specifiską teoriją, todėl kategorijos turi būti pagrįstos tyrimo duomenimis, o ne išskirtos iš jau egzistuojančių konceptų. Tyrimo duomenys buvo koduojami naudojant atvirą (išskiriant kategorijas) ir ašinį (sujungiant šias kategorijas) kodavimą.

Atliekant tyrimą iš pat pradžių buvo akcentuojama tyrimo dalyvių teisė laisvai rinktis, kalbėti ar ne. Tyrimo metu buvo užtikrintas konfidencialumas, sąžiningumas, slaptumas – tyrimo dalyvės informuotos, kad tyrimo medžiagoje nebus viešinami jų ir jų klientų vardai, darbo vietos pavadinimai ir kiti faktai, leidžiantys identifikuoti asmenį.

SOCIALINĖS DIRBTUVĖS KAIP ĮTRAUKTIES Į DARBO RINKĄ TRAMPLINAS

Socialinės dirbtuvės – dar gana nauja paslauga Lietuvoje. Pagal šios paslaugos reglamentavimą, ji skirta žmonių su intelekto ir / ar psichosocialine negalia darbo įgūdžiams ugdyti, siekiant didinti žmonių su intelekto ir / ar psichosocialine negalia dalyvavimą atviroje darbo rinkoje, taip prisidedant prie visų visuomenės narių žmogaus teisių užtikrinimo (Socialinės dirbtuvės, n. d.). Tai bandymas atliepti Konvencijos (2010) įpareigojimą, kad asmuo su negalia turi teisę į darbą lygiai su kitais visuomenės nariais. Lindsay ir kt. (2021) teigia, kad darbas atviroje darbo rinkoje yra vienas svarbiausių socialinės įtraukties veiksmų.

Analizuojant tyrimo duomenis buvo išskirtos keturios kategorijos: įgalinimo aspektai, darbo įgūdžių ugdymo procesas, trukdžiai įgalinti ir socialinių dirbtuvių ateities vizija. Žemiau pateiktame 1 paveiksle pavaizduotos kategorijos ir jas sudarančios subkategorijos:



1 PAV. SOCIALINIŲ DIRBTUVIŲ KAIP PAGALBOS PROCESO ANALIZĖS KATEGORIJOS IR SUBKATEGORIJOS

Socialinių dirbtuvių kaip pagalbos proceso analizės metu viena iš išryškėjusių kategorijų yra „Įgalinimo aspektai“. Šioje kategorijoje susidėliojo keturios subkategorijos pagal tai, kaip tyrimo dalyvės supranta ir savo darbe pastebi įgalinimo aspektus. Subkategorijoje „Požiūris į žmogų“ atsiskleidė tyrimo dalyvių požiūris į žmogų, turintį intelekto negalią, bei tą požiūrį formuojantys veiksniai. Tyrimo dalyvė Živilė pasakojo, kad kurį laiką gyveno užsienyje ir ta patirtis formavo jos požiūrio į žmogų su negalia įgalinimą:

Gyvenau vienoje užsienio šalyje ir ten buvo labai daug žmonių su intelekto negalia. Jie dirbo parduotuvėse, į universitetus ėjo. Tai mano požiūris jau nuo to laiko formavosi. Užsienio patirtis parodė, kad jie gali dirbti ir mokytis, kad jie gali taip pat, kaip ir mes (socialinė darbuotoja Živilė).

Įgalinimo aspektai yra svarbūs socialinių dirbtuvių kontekste, kai žmonės su negalia, atėję ugdyti ir stiprinti darbo gebėjimus, patys ne visada tiki savo gebėjimais. Tyrimo dalyvės, pasakodamos savo patirtis, atskleidė, kad, jų manymu, socialinės dirbtuvės pirmiausia ir yra skirtos tam, kad parodyti žmogui su negalia, jog jis tikrai kažką gali, įkvėpti jam pasitikėjimo savimi. Tyrimo dalyvė Vilma pasidalijo savo nuomone, kad „socialinės dirbtuvės ir yra tam, kad parodytų, jog žmogus tikrai gali“. Patvirtindama šios tyrimo dalyvės žodžius, savo nuomone pasidalijo ir tyrimo dalyvė Rima:

Pirmiausia mes ugdome pasitikėjimą savimi, nes jie labai save nuvertinę. Sakome jiems, kad ir tu gali dirbti, kad ir tu gali kurti visuomenę (socialinė darbuotoja Rima).

Pasakodamos apie įgalinimo procesą ir kaip padeda savo klientams, patikėti, kad jie gali daugiau, tyrimo dalyvės pasakojo, jog ne tik moko savo klientus, kaip pasitikėti savimi, bet kartu pripažįsta, kad realybė gali būti visokia. Klientas turi teisę žinoti, kad gali ir nepasisiekti. Tyrimo dalyvės pripažįsta, kad negali suteikti žmogui per daug vilčių, nepapasakodamos, ką daryti, kai tos viltys neišsipildys. Tyrimo dalyvės pasidalijo, kaip stiprina savo klientus ir ruošia juos ne tik sėkmei, bet ir nesėkmei:

Skatiname, kad pažvelgtų į viską iš gerosios pusės, o ne iš to, kad baisu, nepasisekė. Tai svarbiausia, man atrodo, pasikalbėti (socialinė darbuotoja Justė).

Nuo socialinio darbuotojo požiūrio į žmogų priklauso ir koks bus jo santykis su klientu. Įgalinimui labai svarbu ne tik žinojimas, kad žmogus gali, kad turi dalyvauti visuomenės gyvenime lygiai su visais, bet ir kurti bei puoselėti lygiavertį santykį su kitais. Analizuojant tyrimo duomenis išryškėjo „Lygiavertčio santykio“ subkategorija, nes dauguma tyrimo dalyvių kalbėjo apie santykio su klientais svarbą jų darbo praktikoje. Dauguma tyrimo dalyvių, kalbėdamos apie santykių su klientais žmogimą ir vystymą, akcentavo, kad sprendimai priimami kartu, veiklos vykdomos kartu, laisvalaikis leidžiamas kartu:

Visada kartu sėdame, aptariame, kas tą dieną pavyko, kas nepavyko, kokie mūsų pasiekimai, ką pagaminome, kažkas gal nepaėjo kažkam, kaip jie patys sako (socialinė darbuotoja Gabija).

Išryškėjo ir veiksniai, kurie prisideda prie lygiavertčio santykio kūrimo. Pasitikėjimas buvo įvardytas kaip vienas iš veiksnių tyrimo dalyvės Justės, kuri mano, kad iniciatyvos kurti santykį turi imtis socialinis darbuotojas ir tik įgijus kliento pasitikėjimą galima judėti toliau kuriant santykį:

Tu turi kurti santykį. Ne lankytojas turi ieškoti, bet tu turi kurti santykį su tuo žmogumi. <...> Kai atsiranda santykis ir pasitikėjimas, labai daug galima padaryti (socialinė darbuotoja Justė).

Igalinimo procese labai svarbu ir savalaikė bei tikslinga pagalba. Nėra sudėtinga persistengti ir taip gal ir nepakenkti, tačiau tikrai nepadėti žmogui. Subkategorijoje „Pagalba pagal poreikius“ atsiskleidė tyrimo dalyvių nuomonė apie pagalbos teikimą. Tyrimo dalyvė Auksė pasidalijo, kad, jos manymu, teikiant pagalbą labai svarbu ir socialinio darbuotojo požiūris į žmogų, kuriam reikalinga pagalba, ir suvokimas apie tai, kiek gali padėti:

Mes jų netaisome, o tiesiame pagalbos ranką jiems. Tiek, kiek mes pajėgiame daryti (socialinė darbuotoja Auksė).

Beveik visos tyrimo dalyvės pasakė, kad padeda savo klientui tik tada, kai jis pats paprašo pagalbos, ir kartu užsiminė, jog reikia nuolat ugdyti šį įgūdį, nes žmonėms su intelekto negalia gana sunku paprašyti pagalbos. Iš tyrimo duomenų galima daryti prielaidą, kad aplinka, kurioje gyvena tyrimo dalyvių klientai, teikia jiems pagalbą, reikia to ar nereikia. Dauguma tyrimo dalyvių mano, kad labai svarbus aspektas teikiant pagalbą yra paties žmogaus noras:

Reiktų labiau kreipti dėmesį į vidines nuostatas kiekvieno žmogaus ir palikti jiems teisę būti taip, kaip jiems norisi būti (socialinė darbuotoja Živilė).

Tyrimo dalyvės taip pat išskyrė, kad organizuojant pagalbą klientams labai svarbu aiškumas, prieinamumas ir struktūruota dienotvarkė. Jų manymu, tai ypač svarbu žmonėms su intelekto negalia:

Visiems ji labai reikalinga, ypatingai intelekto negaliai. Tas žinojimas duoda visišką ramybę, atsipalaidavimą (socialinė darbuotoja Gabija).

Antroji subkategorija „Veiklos pagal norus“ labai siejasi su pirmąja. Nustačius poreikius ir teikiant pagalbą, nesivadovauti vien metodikomis ar pagalbos teikimo algoritmais. Svarbu nepamesti ir žmogaus, jo norų. Tyrimo dalyvė Živilė prasitarė, kad, norint atliepti kliento norus, tenka laviruoti tarp norų ir galimybių, bet vis tiek stengiamasi rasti galimybių, kad „patys galėtų rintis savo mėgstamą sritį“. Tyrimo dalyvė Justė taip pat užtikrino, kad renkantis veiklas su klientais buvo kreipiamas dėmesys į jų norus ir pageidavimus, stengiamasi, kad „dirbtų tai, kas patinka, o jei nenori valyti tualetų, tai tada ieškome alternatyvų, kur dirbti, kad jiems patiktų“. Tyrimo dalyvė Vilma pasidalino, kad „pagal jų norus sudarau

grafikus“, o socialinė darbuotoja Gabija mano, kad „žmogus visada turi turėti galimybę rinktis, kur nori, kur patogiau, kur geriau, kur prie širdies jam“. Ir nors tyrimo dalyvės sutinka, kad joms nesunku išsiklausyti į klientų norus, lankstumas taip pat svarbu, nes pasitaiko ir netikėtų situacijų, blogos nuotaikos dienų, kai tiek joms pačioms, tiek klientams svarbu kalbėtis, tartis ir ieškoti kompromiso:

Klausiamo nuomonės, kaip jiems norisi, dažnai stengiamės susitarti dieną prieš, kas rytoj važiuos dirbti (socialinė darbuotoja Justė).

Kalbėdamos apie sunkumus, kylančius įgalinant žmones su intelekto negalia, 2-oje kategorijoje „Trukdžiai įgalinant klientą“ tyrimo dalyvės dažnai vartojo žodį „nugalinimas“. Lietuvių kalboje žodžio „nugalinimas“ nėra, kaip žodžio „įgalinimas“ antonimą Lietuvių kalbos komisija siūlo žodį su priešdėliu „iš“, kas būtų „išgalinimas“. Tačiau šio žodžio nėra socialinių darbuotojų žodyne. Remiantis Fook (2003) kritiniu požiūriu, kadangi socialinis darbas yra socialiai konstruojamas reiškiny, socialiniame darbe vartojamos sąvokos taip pat gali būti socialiai konstruojamos ir rekonstruojamos. Todėl kaip priešprieša „įgalinimui“ straipsnyje vartojamas žodis „nugalinimas“. Tyrimo dalyvės kaip vieną iš sunkumų įgalinant žmogų, turintį intelekto negalią, paminėjo „šeimos nugalinimą“ ir iš klientų artimos aplinkos atsineštą nugalinantį požiūrį į juos:

Tai ateina jie su požiūriu iš šeimos, ką čia mano mažukas, jis nieko negali (socialinė darbuotoja Rima).

Tyrimo dalyvės pabrėžė ir „visuomenės nuostatas“. Šioje subkategorijoje išryškėjo tai, kad ir šeimos nugalinimas dažnai sąlygojamas tokių veiksnių kaip visuomenės požiūris į žmogaus su negalia gebėjimus ir savarankiškumo galimybes. Tyrimo dalyvė Živilė svarstė, kad šalinant sunkumus, kylančius įgalinant žmogų su negalia, svarbu suprasti, jog šeimos, gyvendamos visuomenėje ir augindamos vaikus, ne kartą susidūrė su visuomenės požiūriu. Todėl, pasak jos, svarbu suprasti, kad dirbti reikia tiek su asmeniu, tiek su jo šeima, kurie įpratę „patys susitvarkyti, nes vis dar gajus požiūris, kad man nieko neduos“, ir iš to kylanti baimė „eiti į tas paslaugas ir prašyti pagalbos“. Kitą svarbų aspektą paminėjo kelios tyrimo dalyvės. Iš jų pasidalinimų išryškėjo visuomenės nuostata,

kad mes kaip ir priimame žmones su intelekto negalia, bet vis tiek tegul jie būna atskirai nuo mūsų. Socialinės dirbtuvės, kritiniu požiūriu, taip pat yra tokia paslauga. „Jie yra šiek tiek atskirti nuo visuomenės. O mes esame kone vieninteliai žmonės be negalios, su kuriais jie kontaktuoja“, interviu metu dalinosi tyrimo dalyvė Živilė. Apie tai, kad socialinės dirbtuvės yra kaip socialinis burbulas, užsiminė ir tyrimo dalyvė Vilma, ir pridūrė, jog „visuomenė dar nėra pasirengusi priimti iškart asmenis su negalia“. Vis tik tyrimo dalyvė Rima, nepaisant patiriamų sunkumų, optimistiškai žvelgia į ateitį:

Po truputį einame į visuomenę. Visuomenę reikia šviesti, kad mus priimtų, bet tam reikia laiko (socialinė darbuotoja Rima).

Subkategorijoje „Negalios ypatumai“ išryškėjo tokie įgalinimo trukdžiai, kurių negali eliminuoti socialinis darbuotojas, koks profesionalus ir įgalinantis jis bebūtų. Tai yra negalios pobūdis ir su tuo susiję ypatumai, tokie kaip emocijų ar elgesio sutrikimai, sąlygoti turimos negalios:

Nuovargis, nežinojimas, nesupratimas kažko, jeigu jam nepaaiškino, išėjimas iš komforto zonos, jeigu nebėra rutinos, jį iškart numuša į šoną (socialinė darbuotoja Gabija).

Taip pat kalbos sutrikimai ar neišsivysčiusi kalba, savęs ir aplinkos suvokimo sunkumai, dėmesio koncentracija. Tyrimo dalyvė Auksė minėjo, kad pokalbio metu jai buvo labai sunku išsiaiškinti, ką žmogus geba, ką gali, dėl neišsivysčiusios jo kalbos. Tyrimo dalyvės manymu, to priežastis yra negalia: „Negebėdavo atsiskleisti būtent dėl negalios, dėl suvokimo.“ Tyrimo dalyvei Živilei teko patirti lankytojų krizes, greitai atsirandantį nuovargį. Sudėtingas savęs ir savo galimybių suvokimas privesdavo prie to, kad, anot tyrimo dalyvės Živilės, „būdavo ir nuvažiuoja, ir nedirba, ir tu turi pabaigti už juos“.

3-ioje kategorijoje „Darbinių įgūdžių ugdymas“ esančiose subkategorijose rekonstruojamas socialinių dirbtuvių pateiktas darbinių gebėjimų aprašymas. Iš tyrimo duomenų matyti, kad ugdant ir stiprinant darbo įgūdžius svarbu, jog žmogus su intelekto negalia jau turėtų pakankamai stiprius kasdienius įgūdžius, be kurių tyrimo dalyvės neišvaizduoja sėkmingo darbo, o vėliau ir įsitraukimo į atvirą darbo rinką.

Subkategorijoje „Kasdienių įgūdžių ugdymas“ tyrimo duomenų analizės metu paaiškėjo, kad, ruošiant žmones su intelekto negalia darbo rinkai, svarbu, kad jie turėtų ir kasdienių įgūdžių, būtinų savarankiškam gyvenimui. Tyrimo dalyvių patirtis rodo, kad atėję į socialines dirbtuves ruošti darbo rinkai ir savarankiškam gyvenimui žmonės su intelekto negalia dažnai „nemoka net bulvių lupti ar peiliu pjauti“ (socialinė darbuotoja Justė). Kita tyrimo dalyvė Rima pasakoja, kad mokytis tenka visko, net, pasak jos, „elementarių dalykų“, visko, ko gali prireikti gyvenime:

Mes čia mokomės visų įgūdžių, nuo grindų plovimo iki bendravimo. <...> Mekomės santykio, mokomės atsiprašyti, mokomės „ačiū“ pasakyti (socialinė darbuotoja Rima).

Tyrimo dalyvei Gabijai svarbu, kad jos klientai išmoktų skaičiuoti dėl dviejų priežasčių – skaičiavimas reikalingas savarankiškam gyvenimui, nes reikia mokėti bent minimaliai tvarkyti savo finansus, taip pat skaičiavimas aktualus jų veiklai socialinėse dirbtuvėse. Ir tai, pasak tyrimo dalyvės, nėra taip paprasta, nes „užima laiko, kol žmogų išmokini, kol paaiškini, kaip, kol atrandi sistemą, kaip jam padėti suskaičiuoti“. Kaip ir suprantama, kodėl tai užima laiko, nes socialinis darbuotojas nėra pedagogas ir neišmano subtilybių, kurias žino pedagogai. Kad kasdienių įgūdžių ugdymas užima laiko, minėjo ir kitos tyrimo dalyvės. Socialinė darbuotoja Justė išsakė savo pastebėjimus, kad skirtingiems žmonėms reikia skirtingos laiko trukmės, kad išmoktų vieną ar kitą dalyką:

Vieniems tiesiog parodei ir viskas išeina. Kitam daugiau laiko reikia.

Prie kasdienių įgūdžių ugdymo tyrimo dalyvės priskiria ir mokymąsi naudotis viešuoju transportu, apsipirkimą parduotuvėje, bibliotekų ir muziejų lankymą. Tai, pasak tyrimo dalyvių, yra kelias į savarankiškumą, kad žmogus, papuolęs į kokią nors situaciją, nepasimestų, žinotų, kaip elgtis ar kad reikia paprašyti pagalbos.

Analizuojant tyrimo duomenis išryškėjo subkategorija „Laiko režimo svarba“. Dauguma tyrimo dalyvių, pasakodamos savo patirtis, minėjo, kad didžiosios dalies jų klientų, turinčių intelekto negalią, labai silpni gebėjimai arba visai jų neturi planuodami laiką. Dauguma tyrimo dalyvių klientų nepažįsta laiko, nesinaudoja laikrodžiu. Ugdant darbo gebėjimus labai svarbi sritis yra laiko režimas:

Tai mes to čia ir mokomės – ateiti į darbą laiku. Nes tai yra didelis žygdarbis kai kuriems lankytojams (socialinė darbuotoja Rima).

Kitas svarbus dalykas yra darbo laiko trukmė ir pertraukos darbo metu. Tyrimo dalyvės beveik vienbalsiai minėjo, kad žmonėms su intelekto negalia sunku be pertraukų išdirbti ilgiau nei valandą. Anot jų, tai galimai susiję su negalios ypatumais, dėmesio sukaupimo problema ar darbo patirties nebuvimu. Tyrimo dalyvės pasidalijo patirtimi, kaip sprendžia su darbo laiko režimo laikymusi susijusius sunkumus. Tyrimo dalyvė Gabija papasakojo, kad darbo laiką dalija į atkarpas po 45 minutes, ir palygino tai su pamokomis mokykloje:

45 minutės darbo jau yra įkandamas laikas jiems. kažkas pasakys, kaip mokykloje. Taip. Bet ilgiau išdirbti kol kas sudėtinga. Kitiems ir 40 minučių, kažkam ir dar trumpesnis laikas yra tas susikaupimo laikas (socialinė darbuotoja Gabija).

Tuo tarpu tyrimo dalyvė Vilma asmeniniu pavyzdžiu ugdo socialinių dirbtuvių lankytojų atsakingumą laikytis darbo laiko režimo ir kad eidamas dirbti tu įsipareigoji ir turi atsakingai į tai žiūrėti:

Mokomės, kad į bet kurį darbą tu beateisi, turi dirbti. <...> Jie socialines dirbtuves laiko savo darbu ir stengiasi (socialinė darbuotoja Vilma).

Pasakodamos apie darbo įgūdžių ugdymą socialinėse dirbtuvėse, tyrimo dalyvės paminėjo ir tai, apie ką neskelbiama jokiuose šių paslaugą reglamentuojančiuose aprašuose. Kūrybiškumo vedamos tyrimo dalyvės randa ir kitokių būdų ugdyti ir stiprinti savo klientų darbo gebėjimus. Tai atsiskleidė subkategorijoje „Mokymai ir praktika“, kaip alternatyvos tradiciniams metodams. Kelios tyrimo dalyvės paminėjo, kad joms labai svarbu palaikyti bendradarbiavimą su kitomis socialinėmis dirbtuvėmis, todėl kartas nuo karto svečiuojasi vienos pas kitus. Kad tai gali būti traktuojama kaip galimybė ugdyti tam tikrus įgūdžius, didinti motyvaciją ir semtis patirties, pasakoja tyrimo dalyvė Vilma:

Kai važiuojame aplankyti kitų socialinių dirbtuvių, tai mes vis tiek stengiamės nešti žinutę, kad tai irgi savotiškai kaip darbas, mokymai, kad vykstame pasisemti patirties ir išmokti kažko, pamatyti, kaip ir ką kiti dirba, motyvaciją pakelti (socialinė darbuotoja Vilma).

Socialinė darbuotoja Justė, prisimindama socialinių dirbtuvių veiklos pradžią, *„kai dar tikrai trūko darbinių įgūdžių ir neturėjome nuolatinių darbo vietų“*, užsiminė, kad važiuodavo neatlygintinai dirbti į vieną mokyklą, kur padėdavo tvarkyti vidaus patalpas, prižiūrėti aplinką. Galbūt kai kas tai galėtų traktuoti kaip išnaudojimą, tačiau tyrimo dalyvė Justė džiaugiasi, kad ši patirtis *„buvo naudinga, nes galėjome praktikuotis“*.

Nors socialinės dirbtuvės kaip paslauga teikiama jau trejus metus, vis dar yra gana nauja ir tobulintina. Apie tai, kaip tyrimo dalyvės mato paslaugos tobulintinas vietas, atskleidžiama 4-oje kategorijoje *„Socialinių dirbtuvių ateities vizija“*. Dauguma tyrimo dalyvių paminėjo, kad socialinės dirbtuvės nėra vien apie darbo gebėjimų formavimą:

Socialinės dirbtuvės nėra vien tiktai apie tai, kaip formuoti darbinius gebėjimus. Tai yra apie buvimą, apie santykį, apie augimą, apie savivertės atstatymą, apie bendrystę, apie savarankiškumą, apie orumo ugdymą. Tai atliepia žmonių su negalia teises (socialinė darbuotoja Živilė).

Tyrimo dalyvės pasigenda paslaugos aprašyme išsamesnio požiūrio, apibūdžiant *„platesnį paslaugų spektrą“* (kasdienių, socialinių gebėjimų ugdymas), daugiau dėmesio skiriant savarankiškumo ugdymui, į paslaugų teikimą įtraukiant ir klientų šeimos narius. Tyrimo dalyvė Vilma socialinių dirbtuvių ateitį įsivaizduoja kaip *„laiptelinę paslaugą“*, kur, jos manymu, žmogus turėtų pradėti nuo dienos užimtumo, įgavęs ar sustiprinęs kasdienes ir socialinius įgūdžius, pereiti į socialines dirbtuves tolesniam įgūdžių ugdymui. Po socialinių dirbtuvių, jos manymu, turėtų sekti įdarbinimas su pagalba, o po jo – darbas atviroje darbo rinkoje. Kelios tyrimo dalyvės užsiminė, kad įdarbinimas su pagalba turėtų būti neatsiejama socialinių dirbtuvių paslaugos dalis, o tyrimo dalyvė Gabija mano, kad įdarbinimo su pagalba specialistas turėtų dirbti socialinėse dirbtuvėse ir *„tam tikrus momentus akcentuotų, ko mums reikia mokytis, pasakyti, ko nori darbdavys“*.

Tyrimo dalyvės, projektuodamos socialinių dirbtuvių ateitį, rėmėsi turima patirtimi, todėl paminėjo, kad norėtų ir *„aiškaus tikslo“*. Pasak jų, pradėjusios veiklą socialinėse dirbtuvėse jos nesuprato, ką tiksliai reikia daryti, kas yra siekiamybė, ar reikia tik ugdyti įgūdžius, ar ir siekti įdarbinti. Tyrimo dalyvių patirtis rodo, kad elgėsi labai skirtingai, taip, kaip kiekviena suprato ir manė esant teisinga. Todėl įvertinus visus aspektus,

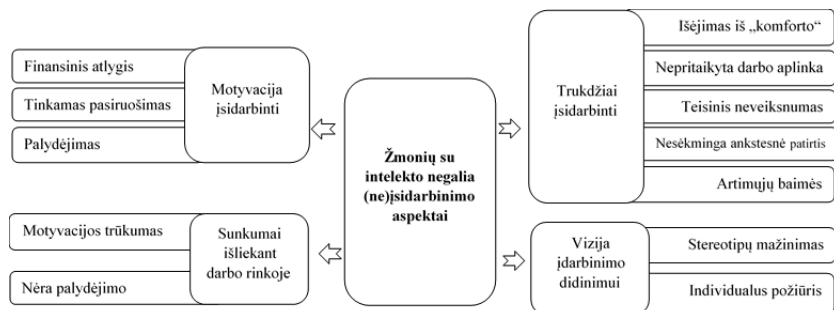
kokie žmonės, iš kokios aplinkos ir su kokiais turimais įgūdžiais ateina į socialines dirbtuves, būtina diferencijuoti ir socialinių dirbtuvių tikslus. Skirtingi klientų poreikiai, skirtingi turimi įgūdžiai išbalansuoja tyrimo dalyvę Živilę, kuri vis dėlto mano, kad socialinių dirbtuvių tikslas turėtų būti nukreiptas į siekį įsidarbinti atviroje darbo rinkoje:

Pirmiausia tai labai žinoti reikia dirbtuvėlių tikslą. Nes gali labai išaugti maksimalizmas. Gali pradėti daryti to, ko iš tikrųjų nereikia. Ir jeigu apsiribotume tik įgūdžių lavinimu, būtų, aš manau, paprasčiau motyvuotis į rinką (socialinė darbuotoja Živilė).

Apibendrinus socialinių dirbtuvių kaip pagalbos proceso didinant žmonių, turinčių intelekto negalią, įtrauktį į darbo rinką analizę, galima teigti, kad paslauga yra labai plati ir įvairialypė. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su žmonėmis, turinčiais intelekto negalią, ugdydami ir stiprindami jų darbo gebėjimus, turi vadovautis žmogaus teisėmis grįstu požiūriu į negalią. Įgalinimas yra vienas iš svarbiausių veiksmų didinant žmonių su intelekto negalia savarankiškumą, įtrauktį į visuomenę, siekiant sumažinti jų atskirtį ir trukdžius, sunkinančius jų pasiruošimą ir įsitraukimą į darbo rinką. Taip pat iš tyrimo duomenų galima daryti prielaidą, kad visuomenės švietimas, informacijos apie negalią sklaida, žmonių su negalia artimųjų palaikymas ir savalaikė pagalba jiems prisidėtų prie sėkmingos žmonių su intelekto negalia įtraukties tiek į atvirą darbo rinką, tiek užsitikrinant savarankišką gyvenimą visuomenėje, lygiai su kitais visuomenės nariais.

ŽMONIŲ SU INTELEKTO NEGALIA (NE)ĮSIDARBINIMO ASPEKTAI

Analizuojant tyrimo duomenis išryškėjo, socialinių darbuotojų požiūriu, keturios kategorijos, atskleidžiančios asmenų su negalia įsidarbinimo iššūkius, tai: motyvacija įsidarbinti, trukdžiai įsidarbinti, sunkumai išliekant darbo rinkoje ir įsidarbinimo gerinimo vizija. Duomenų analizės metu išskirtos kategorijos ir jas sudarančios subkategorijos pavaizduotos 2 paveiksle:



2 PAV. ŽMONIŲ SU INTELEKTO NEGALIA (NE)ĮSIDARBINIMO ASPEKTŲ ANALIZĖS KATEGORIJOS IR SUBKATEGORIJOS

Kategorijoje „Motyvacija įsidarbinti“ išryškėjo keturios subkategorijos, kuriose, tyrimo dalyvių nuomone, ir remiantis jų patirtimi atskleisti veiksniai, kurie skatina žmones, turinčius intelekto negalią, siekti įsidarbinti atviroje darbo rinkoje. Dauguma tyrimo dalyvių paminėjo, kad vienas iš pagrindinių motyvų siekiant įsidarbinti yra „finansinis atlygis“. Kaip sakė tyrimo dalyvė Justė, savanoriauti galima, tačiau tiek socialinių dirbtuvių tikslas, tiek jų lankytojų noras yra „dirbti ir užsidirbti“. Net kelios tyrimo dalyvės, kalbėdamos apie darbo motyvaciją, paminėjo, kad jų klientai nori prisidėti prie savo šeimų finansinės gerovės, patys užsidirbdami pinigų. Kadangi, pasak tyrimo dalyvių, ne visi jų klientai žino pinigų vertę, daugeliui iš jų nėra tokia svarbi uždirbamų pinigų suma. Svarbu faktas, kad važiuoja į darbą ir užsidirba:

Skatina pinigai, kad ir kokie jie bebūtų. Pati mintis, kad aš važiuoju į darbą ir užsidirbu. Vienas iš jaunuolių pareiškė, kad „išlaikau šeimą“. Uždirba gal 50 €, bet vis tiek „aš išlaikau šeimą“ (socialinė darbuotoja Justė).

Su ja sutiktų ir kita tyrimo dalyvė Vilma, sakanti, jog „pamatėme, kad pinigai – visai geras motyvacijos šaltinis“. Viena tyrimo dalyvė pasidalijo, kad žmonėms su intelekto negalia labai svarbu jaustis savarankiškiems, patiems priimti sprendimus. Tai, kad uždirbti pinigai yra tik tavo, gali išleisti juos, kur nori, pirkti, ką nori, yra labai svarbus motyvas siekiant įsidarbinti:

Jie stengiasi labiau, kai žino, kad jei uždirbs, tai galės nusipirkti sijoną, kelnės. Tai motyvuoja, ypač tuos, kurie mažiau turi (socialinė darbuotoja Živilė).

Paminėdama, kad noras užsidirbti savo reikmės „ypač motyvuoja tuos, kurie mažiau turi“, tyrimo dalyvė pabrėžė ir finansinio atlygio kaip asmens / šeimos poreikių patenkinimo svarbą. Kita tyrimo dalyvė pasidalijo savo patirtimi ir įžvalgomis, kad net artima aplinka, šeima labiau palaiko žmogų, turintį intelekto negalią, siekį įsidarbinti, jei tai gali duoti šeimai papildomų pajamų, „padės išgyventi“.

Socialinio darbuotojo vaidmuo šiame įsidarbinimo procese yra gana svarbus. Subkategorijoje „Tinkamas pasiruošimas“ išryškėjo, kad svarbu ne tik įgyti darbo įgūdžių ruošiantis darbo rinkai, bet ir paties žmogaus psichologinis pasiruošimas. Pirmiausia tyrimo duomenys atskleidė, kad svarbu, jog žmogus, siekiantis įsidarbinti, pats norėtų dirbti. Ne socialinis darbuotojas ar mama / tėvas norėtų, kad jis dirbtų, bet kad jis pats priimtų tokį sprendimą. Čia, pasak tyrimo dalyvių, svarbus socialinio darbuotojo vaidmuo teikiant informaciją, padedant priimti sprendimus ir tarpininkaujant:

Svarbu, jog iš to žmogaus ateitų noras. Mes, aišku, visą informaciją pateikiame, ir tada jie atsirenka tinka – netinka (socialinė darbuotoja Vilma).

Tyrimo dalyviai pabrėžė, kad asmeniui su intelekto negalia realiai suvokti, ką reikia įsidarbinti, eiti į darbą, koks krūvis jo laukia, yra ilgas procesas. Tyrimo dalyvė Gabija mano, kad svarbu parodyti žmogui „kitokių, daugiau būdų, galimybių, kaip dirbti ir užsidirbti“, nei vien darbą pagal darbo sutartį. Tyrimo dalyvė paaiškino, kad galvoja ir apie individualią veiklą, darbą pagal patentą, kas, jos manymu, tikėtų daliai klientų dėl jų negalios ypatumų, negalinčių dirbti dideliuose kolektyvuose, patalpose, kur daug išorinio triukšmo ir žmonių. Vienos klientės nesėkmingo įsidarbinimo patirtis tyrimo dalyvei Gabijai ir sukėlė minčių apie platesnį požiūrį į darbinės veiklos formas. Kelios tyrimo dalyvės užsiminė apie darbo krūvio svarbą, ypač jeigu žmogui tai būna pirmas darbas. Tyrimo dalyvė Rima paminėjo, kad konsultuodamasi su įdarbinimo su pagalba specialistais išgirdo rekomendacijas, kad „pirmas darbas turėtų būti pusė etato, <...> kad būtų ne per daug didelis krūvis“. O tyrimo dalyvė Živilė, kalbėdama apie pasiruošimą darbo rinkai, neabejoja, kad

reikia kalbėti ir apie kitą siekimo įsidarbinti pusę – neįsidarbinimą. Ji tiki, kad kalbėjimas apie tai, jog gali ir nepavykti, padeda žmogui pasiruošti galimai nesėkmei, o nepavykus įsidarbinti, galbūt ne taip skaudžiai reaguoti, išgyventi ir neprarasti motyvacijos toliau siekti įsidarbinti:

Labai svarbus paruošimas su ta tiesa, kad tu gali eiti, bandyti, bet ne kiekviename darbe įdarbina, ir tai yra natūralu. Gal nekurti iliuzijų, kad visiems pavyks ir visus priims (socialinė darbuotoja Živilė).

Subkategorijoje „Palydėjimas“ išryškėjo tyrimo dalyvių nuomonė, kad labai svarbi motyvacijos siekti įsidarbinti dedamoji yra santykis su tuo žmogumi, kuris padeda klientui su intelekto negalia įsitraukti į darbo rinką. Buvo pasakojama, kad nutinka, jog žmogus, turintis negalią, atsisako įsidarbinti, ir socialinės darbuotojos nežvelgia objektyvių atsisakymo priežasčių. Tik po truputį gilinantis į situaciją išryškėja momentai, kad žmogus su negalia nenori dirbti naujame darbe, nes bijo. Tyrimo dalyvė Živilė teigia, kad „turi būti palydėjimas į darbą“, nes taip klientai jaustųsi saugiau. Palydėjimo svarbą įvardijo ir kitos tyrimo dalyvės, kelios paminėjo ir tai, jog svarbu, kad palydėtų žmogus, kuriuo pasitikima, nes tik tada klientai jausis saugiai ir nebijos bandyti įsidarbinti:

Žmogus, kuriuo pasitikima. Tada jo pasakyti žodžiai veikia daug labiau <...> turi būti geras ryšys su lydinčiu asmeniu (socialinė darbuotoja Justė).

Kad ir kokią didelę motyvaciją turėtų žmogus su negalia dirbti, tiek dėl tokių asmenų patirties, tiek dėl visuomenės elgesio vis dar kyla trukdžių įsidarbinti (žr. 2-ą kategoriją). Kai kuriuos iš jų žmonės su negalia, padedami socialinių darbuotojų, gali įveikti ir sėkmingai įsidarbinti, kitiems trukdžiams įveikti reikia makrolygmens socialinės politikos pokyčių. Minėtoje kategorijoje, analizuojant tyrimo duomenis, išryškėjo penkios subkategorijos: „Išėjimas iš komforto“, „Nepritaikyta darbo aplinka“, „Teisinis neveiksnumas“, „Nesėkminga ankstesnė darbo patirtis“ ir „Artimųjų baimės“.

Pirmojoje subkategorijoje „Išėjimas iš komforto“ matyti, kaip tyrimo dalyvės dalijosi savo išvalgomis apie savo klientų neįsidarbinimą, kuri sąlygoja nuo jų pačių priklausantys veiksniai. Dauguma tyrimo dalyvių pasidalijo asmenine patirtimi apie tai, kaip, prakalbus apie galimybę įsidarbinti, jų klientai staiga pasako, kad nenori, nors prieš tai norėjo,

kalbėjo ir siekė įsidarbinti. Tyrimo dalyvė Justė mano, kad klientai nenori įsidarbinti, nes *„jiems gerai socialinėse dirbtuvėse ir, atrodo, yra labai didelė baimė išeiti ir prarasti viską, ką jie čia turi“*. Tyrimo dalyvė Živilė taip pat paminėjo klientų nenorą įsidarbinti, nes *„nebeteks galimybių lankytis pas mus ir reikės išeiti iš komforto“*. Kaip pagrindinį motyvą, trukdantį žmogui su intelekto negalia žengti žingsnį link įsidarbinimo, tyrimo dalyvė Vilma įvardijo draugus, kuriuos reikės palikti, išėjus dirbti. Net socialinės darbuotojos siūlymas, kad *„dirbti galima pusę dienos, pusę dienos lankytis pas mus“*, kliento buvo sutiktas griežtu *„vis tiek ne“*.

Galima daryti prielaidą, kad žmonės su intelekto negalia, patirdami nemažai atskirties, visuomenės atstūmimo, labiau nei bet kas kitas vertina vietą, kurioje jaučiasi gerbiama, suprasti, priimti ir bet kokia grėsmė tai prarasti jiems sukelia pasiriešinimą:

Labai patogu, čia pas mus jie kaip šiltnamio sąlygomis. Tikrai šilta ir smagu, ir nesisnori išeiti kažkur, kur bus nepatogu. Išėisiu iš savo komforto zonos (socialinė darbuotoja Vilma).

Galbūt nėra jau toks nepagrįstas žmonių su intelekto negalia nenoras „išeiti iš komforto“, nes kitoje subkategorijoje išryškėjo, jog atviroje darbo rinkoje jų laukia „nepritaikyta darbo aplinka“. Nors šiandien tiek daug kalbama apie aplinkos, paslaugų prieinamumą, valstybė skiriama subsidijas darbo vietoms įrengti ir pritaikyti žmonėms su negalia, tyrimo duomenys atskleidė kiek kitokią realybę. Nors dauguma tyrimo dalyvių sutiko, kad aplinkos prieinamumas ir fizinis darbo vietų pritaikymas žmonėms su negalia tikrai gerėja, jų patirtis rodo, kad tai daugiau pritaikoma asmenims su judėjimo negalia. Tuo tarpu žmonėms, turintiems intelekto negalią, darbo vietų *„vis dar mažai“*, ir tai, pasak tyrimo dalyvės Aukšės, yra pagrindinis trukdis žmogui su intelekto negalia įsidarbinti:

Liūdnas momentas čia, todėl, kad mažai tokių darbo vietų, pritaikytų žmonėms su intelekto negalia. <...> kol mes tokių vietų neturėsime, jie neturės, kur pasidėti (socialinė darbuotoja Aukšė).

Tyrimo dalyvė Vilma, sakydama, kad *„aplinka darbinė nėra prisitaikiusi prie žmonių, kuriems reikia daugiau laiko, kurių išmokymo tempas lėtesnis“*, greičiausiai taip pat kalbėjo apie darbo aplinkos nepritaikymą žmonėms

su intelekto negalia. Pasidalindama savo patirtimi, kurią įgijo bendraudama su potencialiais darbdaviais, ji patvirtina šią interpretaciją:

Kur nueini, paklausi, tai sako, mes čia prisitaikėme, turime liftą. O kai paklausi, o kaip pritaikyta darbo vieta žmogui su intelekto negalia, nu tai tada jokio pritaikymo nėra (socialinė darbuotoja Vilma).

Apie tai, kad ne fizinis darbo aplinkos prieinamumas, pritaikymas svarbu žmogui su intelekto negalia, pasakoja ir tyrimo dalyvės Živilė, Rima ir Auksė. Jos kalba apie darbdavių nelankstumą, pritaikant darbo sąlygas žmogui su intelekto negalia, ir kaip pavyzdį tyrimo dalyvė Živilė pamini atvejį, kai, siekiant įsidarbinti vienoje įmonėje, kuri skelbėsi esanti socialiai atsakinga ir įdarbinanti žmones su negalia, patyrė darbdavio nelankstumą. Jos klientas su intelekto negalia prieš įsidarbindamas norėjo iš pradžių padirbėti neatlygintinai, savanoriauti, kad pamatytų, kaip seksis. Įmonės atstovai nesutiko. Tyrimo dalyvė Auksė rekomenduotų darbdaviams „atsikratyti lyginimo“ ir, priimant į darbą žmogų su negalia, neturėti labai didelių lūkesčių, per daug nespauti tokio darbuotojo. Žmonės su intelekto negalia dėl negalios ypatumų – „*net dokumentai rodo, kad jis yra ribotos sveikatos*“ – paprastai negali dirbti visu etatu arba viršvalandžių, ir „*jeigu tik pajaučia spaudimą iš darbdavio, kad mums netinka, tu čia per mažai, mums reikia daugiau – nebedirba*“ (socialinė darbuotoja Auksė). Tyrimo dalyvė Rima tokį darbdavių nepasirengimą sieja su baime ir nežinia, kaip bendrauti, kaip reaguoti, kaip elgtis su žmogumi, turinčiu intelekto negalią. „*Lietuva dar nėra pasirengusi*“, sako tyrimo dalyvė Vilma, kalbėdama apie nepritaikytą darbo aplinką žmonėms su intelekto negalia. Ir nors priimami įstatymai, skatinantys žmonių su negalia įtrauktį į darbo rinką, tyrimo dalyvių patirtis rodo, kad trukdžiai įsidarbinti nėra greitai pašalinami:

Nors labai daug sako, kad mes skatiname ir panašiai, bet vien pasižiūrėjus į įmones, kurios priima, į pritaikymą, tai nieko gero. Įstatymai sako – eikite mokytis ir dirbkite. Ir ką. Vis tiek uždarytos durys (socialinė darbuotoja Vilma).

Tyrimo duomenų analizėje išryškėjo „Teisinio neveiksnumo“ subkategorija įsidarbinant žmonėms su negalia. Pagal Lietuvoje galiojančius ir darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, darbo santykiai įforminami pasirašant darbo sutartį tarp darbdavio ir darbuotojo. Tyrimo

dalyvės pasidalijo savo pastebėjimais, kad teisinis neveiknumas, kuris vis dar paplitęs Lietuvoje, žmonių su intelekto negalia srityje, yra esminis trukdis:

Neveiknumas yra didelis trukdis didinant žmonių su intelekto negalia darbinį užimtumą (socialinė darbuotoja Živilė).

Kalbėdama apie teisinį neveiknumą, tyrimo dalyvė Rima pasidalijo savo žiniomis, kad „pagal įstatymą jis negali pasirašyti jokios sutarties, tame tarpe ir darbo“. Tyrimo dalyvė Vilma papasakojo pavyzdį iš savo patirties, pailiustruodama, kaip iš asmens su intelekto negalia atimta galimybė pačiam priimti sprendimus apriboja tokio asmens galimybę savarankiškai gyventi, veikti ir dirbti pagal jo norus ir pajėgumus:

Susidūrėme su tuo, kad lankytojas yra neveiksnus ir jo globėja, mama, buvo prieš. Nors jis kuo puikiausiai geba, turi įgūdžių ir pilnai paruoštas žmogus darbui, bet tada susiduri su neveiknumu ir su globėjų, tėvų nenoru, kad vaikas dirbtų (socialinė darbuotoja Vilma).

Trukdis įsidarbinti gali būti ir „Nesėkminga ankstesnė darbo patirtis“. Šioje subkategorijoje tyrimo dalyvės, dalindamosi savo klientų darbo patirtimis, padėjo atskleisti ankstesnių neigiamų darbo patirčių įtaką žmonėms su negalia siekiant įdarbinti. Nesėkmės darbe, remiantis tyrimo duomenimis, dažniausiai susijusios su nepriėmimu, nepagarba ir nenoru suprasti dirbančio žmogaus su negalia, jo nugaliniu ir netgi patyčiomis:

Yra nukentėjęs nuo pirmos patirties dirbti. Pirmiausia pajutęs atmetimą, pažeminimą, labai akcentuotasi į jo negalią, mažesnes galimybes, o ne į profesionalumą ar įgūdžius. Tai tapo jo pažeminimo vieta (socialinė darbuotoja Živilė).

Analizuojant tyrimo duomenis ir galvojant apie žmonių su negalia įsidarbinimą ir su juo susijusius trukdžius, suvokta, kad tyrimo dalyvės labai dažnai minėjo savo klientų tėvus ir artimuosius kaip žmones, kurie dažniausiai priešinasi įsidarbinimui. Kalbėdamos apie tai tyrimo dalyvės vartojo tokius žodžius kaip „baimė“, „bijo“, „turi baimių“, kas ir buvo atskleista subkategorijoje „Artimųjų baimės“. Tyrimo dalyvė Vilma paminėjo, kad „šeimos dažnai turi baimių tam tikrų ir tada atsiranda trukdžių įsidarbinimui“. Tyrimo dalyvė Živilė sako suprantanti tėvų

baimę ir mano, kad tai „vidinė baimė, kad jie sensta ir kad jau reikia viskuo rūpintis, kaip bus vėliau“. Tyrimo dalyvė Aukšė mąsto, kad tų baimių būtų mažiau, jeigu būtų daugiau gerųjų patirčių, o dabar:

labai didelės baimės artimųjų, nes per mažai tikėjimo, kad žmogus su negalia nenukentės įsidarbines, o tik iš to išloš (socialinė darbuotoja Aukšė).

Kalbėdamos apie artimųjų baimes, dauguma tyrimo dalyvių sutiko, kad tai yra labai didelis trukdis siekiant įsidarbinti, ir dažnai tos baimės susijusios su žmonių su intelekto negalia nuvertinimu:

Dažnai tėvai užkerta kelią augimui ir motyvacijai <...>, nes nuvertina dukrą ar sūnų, tą žmogų su negalia, kad jis negali, jam nepasiseks, jis susižeis, ir tos baimės trukdo (socialinė darbuotoja Vilma).

Net jeigu pašalinsime trukdžius, kurie lėtina arba stabdo įsidarbinimo procesą, ir asmuo, turintis intelekto negalią įsidarbina atviroje darbo rinkoje, procesas tuo nesibaigs. Žmogui ir toliau gali prireikti pagalbos jau išliekant darbo rinkoje, kad sėkmingas įsidarbinimas netaptų blogąja patirtimi, kuri, kaip buvo atskleista prieš tai kategorijoje „Trukdžiai įsidarbinti“, gali kelti sunkumų siekiant įsidarbinti ateityje. 3-ioje kategorijoje „Sunkumai išliekant darbo rinkoje“ išryškėjo dvi subkategorijos, kuriose, analizuojant tyrimo duomenis, atsiskleidė veiksniai, kodėl žmonės su intelekto negalia, sėkmingai įsidarbina, po kurio laiko praranda darbo vietą.

Tyrimo dalyvės, dalindamosi savo patirtimi, paminėjo, kad dažnai žmonėms su intelekto negalia įsidarbinus, po kurio laiko „pritrūksta motyvacijos“. Žmogui sunku priprasti prie naujo gyvenimo ritmo, keltis kiekvieną dieną ir eiti į darbą, nebeturėti tiek laisvalaikio ir laiko draugams. Tada nereikia ilgai laukti dienos, kai žmogus nenu eis į darbą, nes jis jau padirbo, pamatė, kad darbas nėra tokia įdomi veikla, kaip laiko leidimas dienos centre arba socialinėse dirbtuvėse su draugais. Ir motyvacija dingsta. Jei šalia nėra žmogaus, kuris, kaip pasakoja tyrimo dalyvė Justė, „kartas nuo karto primintų, kad galbūt tavo pagalba yra labai svarbi tavo šeimai, reikia maistui užsidirbti“, motyvuotų dirbti, žmogus su intelekto negalia, negalvodamas apie pasekmes, nenu eis į darbą. Vieną kartą, kitą kartą, o tada jį atleis:

Viskas buvo gerai iki tol, kol jis tiesiog kelis kartus nenuėjo į darbą ir jį atleido. Neatsikėlė, nes su draugais iki vėlumos žaisdavo kompiuterinius žaidimus. Ir ryte neatsikeldavo (socialinė darbuotoja Justė).

Dažna situacija, kad žmogui su intelekto negalia prieš pradedant dirbti nereikėjo galvoti, kaip susidėlioti dienotvarkę, tuo pasirūpindavo socialinių dirbtuvių darbuotojai, kurie, klientui vėluojant ar neatvykstant į dirbtuves, puola jam skambinti, jo ieškoti. Tad pradėjus dirbti ir neturint įgūdžių planuoti savo laiką, neišsiugdžius atsakomybės, iškyla sunkumų. Subkategorijoje „Nėra palydėjimo“ ir atsiskleidė tyrimo dalyvių patirtis bei pamąstymai apie palydėjimo svarbą, ne tik žmogui su intelekto negalia įsidarbinant, bet ir vėliau sėkmingai išliekant darbo rinkoje. Tyrimo dalyvės, prisimindamos savo buvusių klientų patirtis įsidarbinimo procese, kaip priežastis, kodėl jiems nepavyko sėkmingai išlikti darbo vietoje, įvardija palydėjimo darbo vietoje nebuvimą:

Negali būti, kad tu paėmei ir išmetei kaip žuvelę. Pradžioje reikia įvesti į darbą, o vėliau žiūrint, kaip žmogui sekasi, toliau jį lydėti darbiniam kelyje (socialinė darbuotoja Rima).

4-oje kategorijoje „Ateities vizija“ atsiskleidė tyrimo dalyvių pamąstymai, kaip jos matytų žmonių su intelekto negalia darbinę ateitį ir kuriose srityse reikalingi pokyčiai. Subkategorijoje „Stereotipų mažinimas“ tyrimo dalyvės kalba apie tai, kad svarbu, jog neliktų nuostatos, kad žmogus su negalia daugiau negali nei gali. Turime koncentruoti savo dėmesį ir atskleisti žmogaus gebėjimus ir galimybes, o ne visada teisinti savo neveiklumą, kad žmogus su negalia negali. Tyrimo dalyvė Živilė mano, kad „pirmiausia vadovams ir visiems žmonėms, ir jų tėvams patikėti, kad jų žmogus gali dirbti“.

Ankstesnėse kategorijose atsiskleidė tiek pačių žmonių su intelekto negalia, tiek jų artimųjų ir įmonių atstovų netikėjimas arba nepasitikėjimas tuo, kad žmogus su negalia gali dirbti. Pasak tyrimo dalyvių, svarbu, kad valstybė, verslas ir socialinės paslaugas teikiantys asmenys turėtų bendrą viziją, kaip turi vykti žmonių su intelekto negalia įsidarbinimo ir darbo išlaikymo procesas. Pasak tyrimo dalyvės Živilės, ji rekomenduotų peržiūrėti teisinę bazę, panaikinti galimybę atimti iš žmogaus veiksnumą, o tiems, kam jis jau atimtas, grąžinti:

Ateitis darbo rinkoje asmenims su intelekto negalia gali būti tuomet, jeigu kas nors imsis atstatyti jų veiksnumą. Jeigu žmogui, jei nepilnai, tai bent iš dalies bus atstatytas veiksnumas (socialinė darbuotoja Živilė).

Subkategorijoje „Individualus požiūris“ išryškėjo tyrimo dalyvių nuomonė apie tai, kaip gali keistis požiūris į žmogų, turintį negalią, ir jo galimybes, jei žiūrėsime į jį ne per negalios prizmę, o kaip į unikalią asmenybę. Tyrimo dalyvė Rima linki, kad „*visuomenėje mažėtų baimės kultūra*“, o Gabijai norėtųsi, kad būtų kuo mažiau lyginimo, labiau atsižvelgiama į individualius žmogaus norus ir gebėjimus. Labai panašiai kalba ir tyrimo dalyvė Vilma, sakydama, kad svarbu matyti „*vidines nuostatas kiekvieno žmogaus ir palikti jiems teisę būti taip, kaip jiems norisi būti*“, pridurdama, kad ne kiekvienas žmogus pasaulyje dirba ir ne kiekvienas žmogus su intelekto negalia nori dirbti. O tyrimo dalyvė Auksė pasidalijo labai praktišku ir visiškai realiu patarimu:

Palydėjimas įsidarbinus turi būti. Jiems labai reikia to pastiprinimo, nes savarankiškai susitvarkyti su sunkumais jie neturi gebėjimo (socialinė darbuotoja Auksė).

Apibendrinus žmonių su intelekto negalia (ne)įsidarbinimo aspektų analizės rezultatus, galima daryti prielaidą, kad asmenų su intelekto negalia įsidarbinimas yra vis dar sunkiai įgyvendinamas praktiškai. Tyrimo dalyviai įsidarbinimo trukdžius išvelgė tik „išorėje“: nepritaikytos darbdavių darbo vietos, vis dar praktikuojamas veiksnumo apribojimas, visuomenės ir artimųjų baimės bei nepasitikėjimas leidžia daryti išvadą, kad Lietuvoje žmonės su intelekto negalia dažniau neįsidarbina negu įsidarbina.

IŠVADOS IR DISKUSIJA

Atliekant tyrimą išryškėjo naujos bendruomeninės paslaugos Lietuvoje, socialinių dirbtuvių teigiami ir nepageidaujami aspektai. Buvo atskleistas socialinių darbuotojų, dirbančių su žmonėmis, turinčiais intelekto negalią, profesinės tapatybės diskursas. Profesinė tapatybė apibrėžiama kaip socialinio darbuotojo savęs suvokimas, kurį įtakoja įgyta patirtis, vertybės, įsitikinimai, motyvai, žinios ir įgūdžiai (Webb, 2015). Tyrimas atskleidė, kad socialinių dirbtuvių socialiniai darbuotojai, dirbantys su

žmonėmis, turinčiais intelekto negalia, ir ugdantys, ne visada pastebi savo tapatybės konstravimo priešpriešas – iš vienos pusės, mato save kaip įgalinantį profesionalą, o iš kitos pusės, asmenų su negalia nugalini-mo veiksnius priskiria artimųjų ir visuomenės nuostatomis, t. y. nemato savo darbo vietos (socialinių dirbtuvių) trūkumų.

Tyrimo dalyviai – socialinės darbuotojos – konstravo diskursą, kad socialinės dirbtuvės yra kaip įgalinanti paslauga, kad asmenų su intelekto negalia įtrauktis į darbo rinką yra platus ir įvairialypis pagalbos procesas. Jos netiesiogiai konstravo tramplino arba pakopinės pagalbos reikšmę. Tyrimo dalyvės norėjo pabrėžti, kad dirbdamas su asmenimis, turinčiais intelekto negalia, ugdydamas ir stiprindamas jų darbo gebėjimus, turi vadovautis žmogaus teisėmis grįstu požiūriu ir įtrauktį į darbo rinką. Įgalinimas buvo viena iš svarbiausių konstruojamų reikšmių (diskursų) gerinant žmonių su intelekto negalia savarankišką gyvenimą ir didinant jų įtrauktį į bendruomenę, siekiant sumažinti jų atskirtį ir trukdžius, sunkinančius jų pasiruošimą ir įsitraukimą į darbo rinką. Tyrimo dalyviai norėjo pabrėžti, kad kiti pagalbos proceso veiksniai, tokie kaip visuomenės švietimas, informacijos apie negalia sklaida, žmonių su negalia artimųjų palaikymas ir savalaikė pagalba jiems, irgi prisideda prie sėkmingos žmonių su intelekto negalia įtraukties tiek į atvirą darbo rinką, tiek užsitikrinant savarankišką gyvenimą visuomenėje, tiek lygia-vertiškumo su kitais visuomenės nariais jausmą.

Tyrimas atskleidė ir „pilkąjį“ socialinių darbuotojų tapatybės diskursą, nekritiškumą savo darbo vietai, kai asmenų su negalia neišsidarbini-mo priežastys buvo siejamos tik su išorės veiksniais. Tyrimo dalyvės konstravo reikšmes, kad asmenys su intelekto negalia neišsidarbina, nes nepritaikytos darbdavių darbo vietos, vis dar praktikuojamas veiksnio apribojimas, vyrauja visuomenės stigmatizacija, artimieji bijo ir nepasitiki asmenimis su intelekto negalia. Tai siejasi su Yell ir kt. (2017), May-Simera (2018) nuomone, kad socialiniai darbuotojai nežiūri kritiškai į tokius veiksnius, jog socialinėse dirbtuvėse kuriamas per daug „saugus užimtumo burbulas“, nemokamas konkurencingas atlyginimas, nepakankamai ugdomi darbo gebėjimai, lyginant su dalyvavimu konkurencinėje darbo aplinkoje, kuriama per daug globojanti aplinka.

Mąstydami apie kokybinio tyrimo išvadų ribotumą turime atsižvelgti į reiškinių naujumą. Tyrimo metu socialinės dirbtuvės kaip paslauga veikė tik trejus metus, tad socialiniai darbuotojai buvo šios paslaugos profesinės tapatybės kūrimo procese. Įsitvirtinant asmenų su negalia teisių perspektyvai, daugėjant žmonių su negalia įsidarbinimo sėkmės istorijų, tikėtina, kad socialiniai darbuotojai kritiškiau žiūrės į socialinių dirbtuvių paslaugą kaip į galimą trampliną, padedantį įsidarbinti, arba kaip į socialinio saugumo burbulą, kur, anot Yell ir kt. (2017), May-Simeros (2018), perdėtai saugiai ir perdėtai ilgai gerinami asmenų su negalia darbo įgūdžiai.

Siekiant papildyti asmenų su negalia įsidarbinimo diskursą, tikslinga atlikti kokybinį tyrimą su artimaisiais, kurie globoja asmenis su intelekto negalia, išsiaiškinti, kaip jie mato žmonių su intelekto negalia (ne)įsidarbinimo galimybes ir kas trukdo jiems įsidarbinti.

LITERATŪRA

1. Bend, G., & Priola, V. (2021). There Is Nothing Wrong with Me: The Materialisation of Disability in Sheltered Employment. *Work, Employment and Society*, 37, 645–664. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/09500170211034762>
2. Bitinas, B., Rupšienė, L., ir Žydzūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Vadovėlis vadybos ir administravimo studentams. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
3. Džiugelis, J. (2022). *Socialinių įmonių pertvarka*. Prieiga per internetą: https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=40564&p_k=1&p_t=281318&p_a=1698&p_kade_id=9
4. Fairhurst, G., & Putnam, L. (2018). An Integrative Methodology for Organizational Oppositions: Aligning Grounded Theory and Discourse Analysis. *Organizational Research Methods*, 22, 917–940. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/1094428118776771>
5. Fook, J. (2003). Critical Social Work: The Current Issues. *Qualitative Social Work*, 2(2), 123–130. doi:10.1177/1473325003002002001
6. Holmqvist, M. (2009). Disabled people and dirty work. *Disability & Society*, 24(7), 869–882. doi:10.1080/09687590903283480
7. Yell, M. L., Katsiyannis, A., and Prince, A. (2017). Sheltered Workshops: United States v. Rhode Island. *Intervention in School and Clinic*, 52(5), 311–314. doi:10.1177/1053451216630277

8. *Jungtinių Tautų asmenų su negalia teisių konvencija*. 2006 priėmimo metai. Niujorkas, Jungtinės Tautos.
9. Lindsay, C., Pearson, S., Batty, E., Cullen, A., & Eadson, W. (2021). Collaborative Innovation in Labor Market Inclusion. *Public Administration Review*. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1111/puar.13338>
10. Macrae, A. (2020). Discourse Analysis. *Oxford Research Encyclopedia of Literature*. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190201098.013.973>
11. May-Simera, C. (2018). Reconsidering Sheltered Workshops in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006). *Laws*, 7, 6. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/LAWS7010006>
12. *Negalios statistika ir dinamika*. (N. d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/negalios-reforma-ir-asmenu-su-negalia-itrauktis/statistika-2/>
13. Krysik, J. L., and Finn, J. (2010). *Research for effective social work practice*. New York, London: Routledge, Taylor & Francis Group.
14. *Perėjimas nuo institucinės globos prie bendruomeninių paslaugų sostinės regione, Vidurio ir Vakarų Lietuvos regione*. 2023 m. birželio 29 d. Įsakymas Nr. V-58, Asmenų su negalia teisių apsaugos agentūra prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legal/Act/68aacd50164611ee9f7ec2ffce8b47bc>
15. Pope, D., & Bamba, C. (2005). Has the disability discrimination act closed the employment gap? *Disability and Rehabilitation*, 27, 1261–1266. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/09638280500075626>
16. *Socialinės dirbtuvės*. (N. d.). Prieiga per internetą: <https://pertvarka.lt/paslaugos/socialines-dirbtuves/>
17. Safonova, V. (2023). *Rekonstruoti žmonių su intelekto negalia (ne)įsidarbinimo diskursai*. Magistro darbas. VDU, SMF, SDK.
18. Steele, L. (2023). Ending Disability Segregated Employment: ‘Modern Slavery’ Law and Disabled People’s Human Right to Work. *SSRN Electronic Journal*. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4324119>
19. *Užimtumo tarnybos statistiniai rodikliai*. (N. d.). Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbo-rinka/statistiniai-rodikliai/88>
20. Webb, S. A. (2015). *Professional identity and social work. Key note presentation to 5th International Conference on Sociology and Social Work: New Directions in Critical Sociology and Social Work: Identity, Narratives and Praxis*. Prieiga per internetą: <https://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf>

VIOLETA SAFONOVA

VŠĮ „SOCACTIVA“, LITHUANIA

GEDAS MALINAUSKAS

VYTAUTAS MAGNUS UNIVERSITY, LITHUANIA

RECONSTRUCTED DISCOURSES OF (UN)EMPLOYMENT FOR PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

SUMMARY

Adopting a qualitative paradigm, this article examines the discourses of employment of people with intellectual disabilities. Through interviews with 6 social workers and grounded theory analysis, it is revealed that the lack of accessible workplaces, the deprivation or restriction of legal capacity that is still practiced, the fears of the public and of the relatives, and the lack of confidence in the ability of a person with a disability to work, all lead to a higher incidence of non-employment of people with intellectual disabilities than of their inclusion in the open labour market. The reconstructed discourses not only reveal a deeper understanding of the rights of persons with disabilities, but also help to plan the process of psychosocial support.

Keywords: *persons with intellectual disabilities, empowerment, employment, rights of persons with disabilities, discourse.*