

El treball amb suport a Osona. Un estudi sobre la satisfacció de les empreses

Montserrat Coll i Anna Gutiérrez

Resum: Aquest article presenta els principals resultats obtinguts de l'estudi sobre «La satisfacció de les empreses amb els treballadors amb discapacitat intel·lectual i dels servei Eina», que seguint la metodologia del Treball amb Suport facilita la inserció laboral. Les dades s'han recollit l'any 2006 a partir de la resposta dels encarregats d'aquests treballadors i de les persones responsables de recursos humans o personal, 89 qüestionaris de 60 empreses de la comarca d'Osona. S'aporten les principals dades de l'estudi pel que fa a la valoració del treballador i dels diferents components que integren el model. Els resultats de l'estudi mostren l'efectivitat del model de Treball amb Suport per facilitar a l'empresa la incorporació de treballadors amb discapacitat intel·lectual, així com la satisfacció amb aquests empleats.

Abstract: This article presents the principals outcomes obtained from the study «Companies satisfaction with workers with mental retardation and with Eina's service», that using Supported Employment methodology facilitates an integrated employment. The facts were gathered during 2006 from the answers of immediate supervisors and employers, 89 questionnaires from 60 companies of Osona local labor market. The article brings the main facts of workers valuation and of the different components of Supported Employment model. Outcomes shows Supported Employment effectiveness to makes easy to the companies the inclusion of workers with mental retardation, as well as the satisfaction with them.

Descriptors: Treball amb suport. Inserció laboral. Discapacitat intel·lectual.

Introducció

Cada vegada hi ha més treballadors amb discapacitat intel·lectual ocupant llocs de treball al mercat laboral. La inserció a les empreses s'està consolidant com una alternativa laboral als centres especials de treball. L'accés d'aquestes persones a una feina normalitzada els permet, com qualsevol treballador, participar activament en la societat, i els dona més oportunitats per millorar la seva autonomia personal i l'àmbit de les relacions socials.

Un dels models més utilitzats per dirigir els processos d'inserció laboral, no sols de les persones amb discapacitat intel·lectual sinó d'altres grups amb risc d'exclusió, és el Treball amb Suport (*Supported Employment*). Segons la definició de Jordán de Urríes i Verdugo (2003), aquesta metodologia consisteix en «treball integrat a la comunitat dins les empreses normalitzades, per a persones amb discapacitat (o situació de desavantatge social) que tradicionalment no han tingut possibilitat d'accés al mercat laboral, mitjançant la provisió dels suports necessaris dins i fora del lloc de treball, i en con-

dicions de treball i sou tan similars com sigui possible a les d'altres treballadors sense discapacitat en un lloc equiparable dins de la mateixa empresa».

El Treball amb Suport, doncs, facilita un conjunt d'actuacions i suports personalitzats que acompanyen la persona amb discapacitat i altres dificultats, en la recerca, incorporació i manteniment d'un lloc de treball a l'empresa ordinària.

El model es va iniciar als EUA durant la dècada dels vuitanta i es desenvolupà gràcies als treballs inicials d'autors com Wehman (1981; 1992) i Bellamy (BELLAMY, RHODES, BOURBEAU i MANK, 1986) que ajudaren a consolidar el mètode amb les seves aportacions i experiències. A principis dels anys 90 el Treball amb Suport es va començar a introduir a Europa i a l'Estat espanyol. En aquest darrer cas, la seva difusió s'inicià principalment arran del Programa d'Integració Escolar promogut pel Ministeri d'Educació i Ciència l'any 1985, i de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) de l'any 1982, en què es defensava la inserció laboral de la persona amb discapacitat en un entorn normalitzat.

A partir d'aquí es van posar en pràctica diferents experiències en l'àmbit estatal. Segons dades d'un conjunt d'estudis editats pel Reial Patronat de la Discapacitat (VERDUGO, JORDÁN DE URRÍES, BELLVER i MARTÍNEZ, 1998; VERDUGO, JORDÁN DE URRÍES, BELLVER i MARTÍNEZ, 1998; VERDUGO i JORDÁN DE URRÍES, 2001; JORDÁN DE URRÍES i VERDUGO, 2003; VERDUGO, JORDÁN DE URRÍES i Carmen VICENT, 2004), s'observa una evolució progressiva i constant del sorgiment de programes, principalment durant els primers anys. Si l'any 1989 hi havia a tot l'Estat espanyol 4 programes de Treball amb Suport, a finals del 1999 n'hi havia 43, i 57 l'any 2004. Tot i que la seva proliferació es va produir pràcticament a tot l'Estat, no es va donar de manera uniforme. A Catalunya és on sempre hi ha hagut la concentració màxima de programes, amb 11 serveis de Treball amb Suport el 2004, cosa que representa un 18% del total.

Malgrat aquest lideratge, ja fa temps que s'observa un cert estancament a causa, entre altres motius, de la manca de finançament estable per part de l'Administració, així com el poc suport que en l'àmbit normatiu s'ha donat a la inserció de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària. Finalment, i després de molts anys d'espera, aquest any s'ha regularitzat a nivell estatal el Treball amb Suport mitjançant el Reial Decret 870/2007 de 2 de juliol.

Una d'aquestes experiències de Treball amb Suport es va iniciar a Osona, a través de l'Associació Sant Tomàs. El servei es va crear l'any 1992 amb la finalitat de facilitar els suports necessaris perquè les persones amb discapacitat intel·lectual poguessin accedir i mantenir un lloc de treball a les empreses de la comarca. Actualment ja és un servei consolidat on s'atenen 100 persones amb discapacitat intel·lectual, de les quals 80 treballen amb contracte laboral, i la resta fan formació.

Als inicis del nostre servei, l'any 94, vàrem encarregar un estudi per conèixer la predisposició de l'empresariat de la comarca a contractar persones amb discapacitat intel·lectual. Dotze anys després, durant el 2006, un cop ja consolidat el servei, ens interessava conèixer l'opinió dels empresaris que ja tenien aquestes persones treballant a través d'Eina. Això va ser possible amb l'aportació econòmica de l'obra social de La Caixa i la participació de la Universitat de Vic que va dur a terme l'estudi.

Els principals objectius proposats en aquest estudi són:

- Detectar les principals motivacions i resistències que presenta l'empresari o responsable de contractació amb relació a la incorporació de persones amb discapacitat, així com valorar el grau de satisfacció en les insercions efectuades.
- Conèixer els canvis interns i externs que l'empresa valora que s'han produït a través de l'experiència d'inserció.

- Conèixer la valoració de les empreses tant del servei d'inserció com del treballador.

Disseny i metodologia

Amb la finalitat de conèixer la valoració que fan del servei d'inserció i el grau de satisfacció amb els treballadors amb discapacitat intel·lectual, es va configurar una mostra de 60 empreses que eren totes les que en aquell moment tenien usuaris d'Eina treballant, o almenys n'havien tingut durant els últims 3 anys. Cal destacar l'alt índex de participació, un 98%, ja que només en un cas no es va respondre.

La metodologia utilitzada per recollir la informació va constar d'una primera fase exploratòria en què es van fer 10 entrevistes individuals amb empresaris, i a partir de la informació aportada es van acabar de configurar els qüestionaris per recollir tota la informació de les entrevistes posteriors. Dues persones, a partir dels qüestionaris elaborats, van entrevistar a cada empresa l'encarregat directe del treballador i la persona responsable de la contractació (gerent, responsable de personal,...), que a partir d'ara anomenarem decisor.

El qüestionari per a encarregats consta de 60 preguntes, que tenen la finalitat d'analitzar la valoració de la relació existent entre el treballador i el seu entorn laboral, mesurar el grau de satisfacció en les tasques assignades, així com l'actitud i la integració del treballador. Cada encarregat responia un o més qüestionaris en funció dels treballadors integrats.

El segon qüestionari, adreçat als decisors, consta de 42 qüestions amb diferents modalitats de resposta: dicotòmica (sí/no), tancada, escala Likert (1 a 5), i la resta, qüestions obertes per —poder incloure el màxim d'informació. Està dividit en diferents apartats: imatge associada a Eina, coneixement i valoració dels diferents serveis, coneixement de la normativa, etc.

TAULA 1. Perfil de les persones entrevistades

PERFIL DELS ENTREVISTATS		
DECISOR		ENCARREGAT
Gerència	RRHH/Personal	
22	14	62
TOTAL PARTICIPANTS: 98		

Resultats

La contractació de treballadors amb discapacitat

Als qüestionaris adreçats als decisors hi havia uns apartats que feien referència directa a les motivacions manifestades per contractar, així com a les repercussions que valoraven que havien comportat aquestes insercions.

El principal motiu pel qual les empreses inicialment no es plantegen contractar treballadors amb discapacitat, segons han manifestat els decisors, és pel desconeixement que hi ha dels serveis d'inserció, en un 59 % de les respostes. En un 22% dels casos, al·leguen que no veien llocs de treball adequats. La tercera opció escollida en un 9%, fa referència a aspectes de percepció de més dificultats o a dubtes sobre la seva competència laboral.

En canvi, pel que fa als motius per a la incorporació d'un treballador amb discapacitat intel·lectual a la seva empresa, en primer lloc manifesten que és per motivacions ètiques o de responsabilitat social. En segon lloc, per complir la normativa que obliga les empreses de més de 50 treballadors a tenir un 2% de la plantilla amb discapacitat, i, finalment, gaudir dels ajuts i/o subvencions associats a la contractació.

Preguntats per l'impacte que havia suposat la incorporació d'aquests treballadors a l'empresa, trobem que, majoritàriament, l'efecte derivat ha estat favorable. Segons els entrevistats, a nivell intern, s'operen canvis en la cultura organitzacional, s'afavoreix l'aprofundiment en els valors solidaris, la tolerància i el respecte envers l'altre, i tot plegat repercuteix en la millora global de l'ambient de treball (25 ocasions). D'altra banda, també es mencionen els ajuts o beneficis econòmics i fiscals, producte de la contractació, com una repercussió beneficiosa a tenir en compte, en 12 ocasions. En 17 casos, les repercussions per a l'empresa es valora que han estat nul·les.

Les repercussions externes d'aquestes insercions tenen poca importància segons manifesten, ja que un 64% dels entrevistats esmenten que no s'ha produït «cap

repercussió». Només un 22% dels empresaris han mencionat que a nivell extern, alguns clients o a la població s'ha valorat positivament la incorporació a l'empresa d'una persona amb discapacitat intel·lectual.

També es comenta que, per a l'empresa, les conseqüències **desfavorables** que es deriven de la inserció són reduïdes i es poden englobar en les següents: en 9 ocasions es manifesta l'excés de supervisió que requereix el treballador, i en 4 casos, els problemes apareguts en el procés d'adaptació que han generat algun conflicte en el seu entorn: queixes dels companys, dificultats en la relació amb el treballador, etc.

Avaluació general del treballador

Una part important de l'estudi va consistir a valorar el treballador amb discapacitat intel·lectual tan per part del decisor com per part de l'encarregat. Tal com s'observa a la Taula 2, la integració en l'entorn laboral és l'aspecte més valorat pel decisor. Aquesta satisfacció ve reforçada per la pregunta sobre el grau d'acompliment de les expectatives envers el treballador, on en un 97% dels casos la resposta és afirmativa. Algunes raons expliquen aquests resultats: la qualitat en la realització de les tasques encomanades, la seva actitud responsable envers la feina, l'adequació del seu perfil a les característiques del lloc de treball o l'impacte positiu de la seva incorporació en l'entorn laboral.

Els comentaris que van fer els empresaris en les preguntes obertes constaten l'evolució positiva del treballador amb discapacitat intel·lectual pel fet de tenir una feina, circumstància que repercuteix en una millora en aspectes com ara l'autoestima i independència, el sentit de la responsabilitat, i la millora en les relacions socials. Aquestes observacions reforcen la satisfacció que sent l'empresa a l'haver contractat el treballador.

Per altra banda, els encarregats van valorar en una escala de 1 a 5 diferents característiques i afirmacions referents al treballador amb discapacitat intel·lectual, i agrupades en sis categories d'habilitats diferents: coneixement i formació, execució, actituds i aspectes emocio-

TAULA 2. Avaluació general del treballador

VALORACIÓ DEL TREBALLADOR EN DIFERENTS ASPECTES	MITJANA	DESVIACIÓ TIPUS
A nivell d'integració del treballador al seu entorn laboral.	4,39	0,84
A nivell de desenvolupament de les tasques encomanades.	4,22	0,83
A nivell d'adequació del treballador al perfil del lloc de treball.	4,33	0,72
A nivell global.	4,33	0,72
ÍNDEX SINTÈTIC (mitjana de mitjanes)	4,31	

TAULA 3. Aspectes del treballador més ben i més mal valorats per part de l'encarregat

ASPECTES DEL TREBALLADOR MÉS BEN VALORATS		ASPECTES DEL TREBALLADOR MÉS MAL VALORATS	
C2. Crec que el treballador se sent satisfet i útil amb la feina que fa.	4,35	B1. El treballador realitza la seva tasca sense necessitat de supervisió, de forma autònoma.	
C4. El treballador accepta indicacions per tal de millorar la seva feina.	4,27	D2. El treballador té la capacitat suficient per optar a altres tasques de més responsabilitat/promoció.	
E1. El treballador manifesta una actitud de col·laboració amb els seus companys.	4,26	B6. El treballador soluciona els problemes que troba a la feina.	
E2. El treballador es relaciona adequadament amb els seus companys de feina.	4,26		
C7. El treballador està motivat amb la feina desenvolupada.	4,18		
A2. La formació del treballador és adequada a la feina que desenvolupa	4,16		
D5. Les activitats que fa el treballador són importants dins el conjunt d'activitats de l'empresa.	4,06		
B5. El treballador realitza un treball de qualitat, d'acord amb l'estàndard de l'empresa.	4,05		
B2. El treballador manté un ritme regular de treball en la realització de les activitats que se li encarreguen	4,00		
D3. El treballador és una persona de la meua confiança	4,00		
C5. El treballador accepta les correccions i observacions desfavorables del seu treball o actitud.	3,98		
D4. El treballador ha superat les meves expectatives sobre el seu desenvolupament laboral i social.	3,97		

nals, valoració general del treballador, habilitats socials i actituds de l'empresa envers el treballador.

A la Taula 3 es mostren els **aspectes més i menys valorats del treballador** per part del seu encarregat. Tal com es pot observar, els aspectes més valorats fan referència als atributs del treballador relacionats amb l'àmbit actitudinal i adaptatiu, com ara la satisfacció i el «sentir-se útil a la feina», l'actitud de col·laboració, la relació adequada amb els altres o el factor motivació.

Per altra banda, els trets menys destacats i que se situarien lleugerament per sota de la mitjana (3), apunten a la manca d'autonomia i necessitat de supervisió per desenvolupar-se en les tasques que li són pròpies, a

la solució de problemes i a la capacitat d'optar a tasques de més responsabilitat. Valorem que aquests resultats reflecteixen algunes de les dificultats pròpies de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Utilització dels diferents components del servei

En aquest apartat els entrevistats valoraven cadascun dels components que el servei d'inserció ofereix a l'empresa. Tal com ens mostra la Taula 4, **el seguiment del treballador al lloc de treball** és el component del servei més emprat per les empreses (el 97,2%), ja que és un factor clau en l'èxit de la incorporació i el manteniment

TAULA 4. Grau d'utilització dels diferents serveis d'Eina

SERVEI	% D'EMPRESES QUE DECLAREN HAVER UTILITZAT ELS DIFERENTS SERVEIS
A. Anàlisi del lloc de treball.	66,7%
B. Selecció de candidats.	63,9%
C. Suport i formació al lloc de treball.	72,2%
D. Seguiment del treballador.	97,2%
E. Assessorament i orientació en l'entorn laboral proper.	80,6%
F. Formació continuada del treballador.	52,8%
G. Períodes en pràctiques gratuïts.	41,7%
H. Assessorament en contractes de treball bonificats.	44,4%

del lloc de treball. El seguiment del treballador és concebut per l'empresa com un suport extern necessari, ja que redueix la seva supervisió, alhora que proveeix d'eines o recursos que propicien un coneixement més gran del treballador i l'establiment de pautes de conducta envers ell gràcies a la mediació formativa del preparador. També facilita la relació del treballador amb el conjunt de l'organització.

Per part dels encarregats, hi ha gairebé unanimitat: un 98,4% dels entrevistats, en valorar la utilitat del seguiment per part del preparador laboral, el consideren gairebé un servei imprescindible per facilitar-los la tasca.

El segon element que es valora per part de l'empresa com a més utilitzat, és el d'**assessorament i orientació en l'entorn laboral proper** (80,6%). Definim aquest factor com les tasques de suport que el preparador laboral porta a terme amb l'encarregat i els companys del treballador, que es defineixen en cada cas en funció de les necessitats que es van preveient i detectant conjuntament.

«Tenir un interlocutor que té més experiència que l'empresa, en aquest cas va bé per resoldre dubtes, conflictes...»

«Permet tractar millor el treballador i evita que s'agreugin problemes i en facilita la solució.»

El tercer element més utilitzat és el **suport i formació al lloc de treball**, amb un 72,2% d'empreses. Aquest component sempre s'ofereix a l'empresa, però es valora amb l'encarregat i les persones properes la necessitat de la intervenció directa del preparador en el lloc de treball tenint en compte entre altres aspectes: el perfil de la persona que començarà a treballar, les dificultats de la tasca a portar a terme i els suports naturals que d'entrada es poden preveure que es facilitaran. També es té en compte la distorsió que aquest agent extern pot causar en l'entorn laboral. A partir d'aquest i altres aspectes, es deci-

deix la intervenció directa al mateix lloc de treball o es programa a través d'altres vies (tutories formatives, seguiment acurat amb l'encarregat...).

Si analitzem les respostes dels encarregats respecte «al suport i la formació al lloc de treball», un 93,5% destacava l'efecte favorable de la tasca del preparador laboral per facilitar l'adaptació del nou treballador i un 95,2% valorava que aquesta figura facilita la seva tasca com a encarregats.

Per altra banda, els components valorats com a menys utilitzats corresponen a aquells elements que no són considerats imprescindibles per al desenvolupament del lloc de treball a cobrir (*formació continuada del treballador* o els *períodes en pràctiques gratuïts*), o bé, en altres ocasions, aquests aspectes del servei poden ser resolts o definits per la mateixa empresa o tercers (*anàlisi del lloc de treball*, *assessorament en contractes de treball bonificats*). Per exemple, quant a la **formació continuada del treballador**, segons els comentaris d'alguns entrevistats, la utilitat estaria en l'enriquiment o la millora del desenvolupament personal i, en determinades circumstàncies, obriria la possibilitat d'optar a algun altre tipus de tasca o activitat de més responsabilitat en l'entorn laboral.

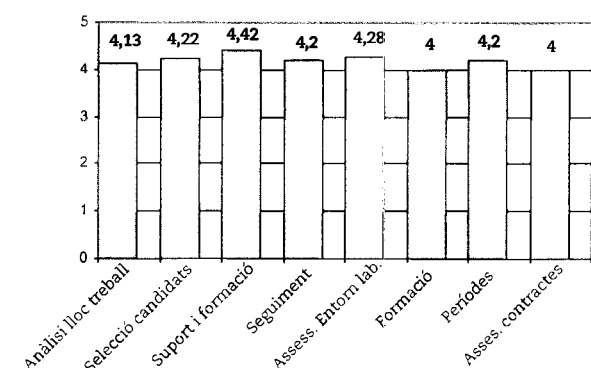
Satisfacció amb els diferents components del servei

Interessava conèixer també quina era la satisfacció respecte a aquests components a fi de poder millorar el servei. El gràfic 1 mostra que Eina rep una elevada puntuació (per sobre de la mitjana de 3) en totes les activitats que constitueixen el servei d'inserció laboral.

Els clients d'Eina valoren, sobretot, el **suport i formació del treballador**, l'**assessorament en l'entorn laboral proper**, la **selecció de candidats** i el **seguiment**.

Entre els factors que reben una puntuació menor es ressenyen: la **formació continuada** i l'**assessorament en contractes de treball bonificats**.

GRÀFIC 1. Grau de satisfacció amb els diferents serveis d'Eina



El servei de **suport i formació del treballador**, mitjançant la tasca del preparador laboral, és valorat molt positivament (4,42.), ja que la tasca continuada del tècnic d'inserció permet una consolidació dels aprenentatges —tant teòrics com actitudinals— adquirits pel treballador i la seva aclimatació al nou entorn, li transmet confiança. Segons els entrevistats, el vincle establert que es percep entre treballador i preparador és de gran importància per a la bona marxa de la inserció. També es valora de forma molt positiva el treball de suport formatiu previ a la incorporació (preparació en l'entorn laboral,

implementació d'hàbits i pautes de conducta...), la informació aportada pel responsable d'Eina amb relació a les característiques del treballador (capacitats, habilitats relacionals, etc.) i les consignes o recomanacions al voltant de les pautes sobre com s'ha de tractar.

Destacarem dos components del servei que, tot i que no han estat valorats com a molt utilitzats (Taula 4), les empreses valoren positivament. Són la selecció de candidats i els períodes de pràctiques. Quant a la selecció de candidats per part del servei d'inserció, els beneficis més destacats són, d'una banda, l'especialització i competència més grans d'Eina que minimitzen els potencials errors en la tria i, d'altra banda, l'estalvi de feina que comporta per a l'empresa en el procés de selecció.

Curiosament, tot i ser un dels elements menys utilitzats, els entrevistats manifesten un grau força elevat de satisfacció al valorar els **períodes de pràctiques**, ja que del 41,7% de les empreses sondejades que han ofert un període en pràctiques, la majoria es mostren bastant o molt satisfetes, ja que especifiquen que constitueix una oportunitat molt preuada per avaluar l'acoblament del treballador potencial en el seu àmbit de treball i una predicció de possibles desajustos.

Als qüestionaris corresponents a la valoració dels encarregats, s'hi desglossava aquest apartat de **suport i formació del treballador** en diversos components per permetre'n una anàlisi més detinguda.

TAULA 5. Valoració de l'encarregat del suport i formació al treballador per part d'Eina

ÍTEMS	MITJANA	DESVIACIÓ TIPUS
A. El preparador ha facilitat l'adaptació del/s treballador/s al seu entorn de treball.	4,26	0,63
B. El preparador ha propiciat la relació del/s treballador/s amb els seus companys de feina.	3,69	0,92
C. La formació que va/n rebre el/s treballador/s per part del preparador per adaptar-se al lloc de treball va ser adequada i efectiva.	3,87	0,73
D. El suport per part del preparador laboral és un factor important per al desenvolupament laboral i personal del treballador.	4,45	0,56
E. El suport per part del preparador laboral facilita la meva tasca.	4,37	0,63
F. Considero necessari el seguiment que fa el preparador laboral d'aquest treballador.	4,50	0,53
G. Vaig rebre informació adequada i útil per part del preparador laboral o responsable d'EINA referent al perfil personal del/s treballador/s.	4,10	0,76
H. Vaig rebre informació adequada i útil per part del preparador laboral o responsable d'EINA sobre les habilitats i destreses del/s treballador/s.	4,08	0,73
I. Vaig rebre informació adequada i útil per part del preparador laboral o responsable d'EINA pel que fa a la definició de les feines concretes a desenvolupar pel/s treballador/s.	3,98	0,68
J. Estic satisfet amb el suport que he rebut per part del preparador laboral per tal de facilitar la inserció del/s treballador/s d'Eina.	4,31	0,69

Globalment, s'aprecia una bona valoració del suport i la formació rebuda pel treballador per part del preparador laboral i s'obté, en totes les qüestions requerides, una puntuació per sobre de la mitjana (3).

Els ítems que han rebut una valoració més positiva són aquells que fan referència als beneficis generals que es desprenen de l'esforç formatiu i de suport al treballador i que repercuteixen favorablement en:

- a) El desenvolupament del treballador en els diferents àmbits de la seva integració (ítem D: 4,45, ítem A: 4,26) i
- b) La facilitació de les tasques del supervisor (ítem E: 4,37). Rep una elevada puntuació el grau de satisfacció general amb el suport que el preparador proporciona en la inserció del treballador (ítem J: 4,31).

El factor més destacat (ítem F), amb una puntuació de 4,5, emfatitza la conveniència del seguiment del treballador per part del tècnic d'inserció laboral, atesos els avantatges que comporta aquest aspecte del servei. Una vegada més es fa evident que el seguiment és un dels suports més valorats des de l'empresa.

En referència a les qüestions valorades menys favorablement (per sota de la mitjana de mitjanes), s'esmenten, entre altres:

- a) La relativa participació del preparador en l'afavoriment de les relacions del treballador amb els companys de feina (ítem B: 3,69). Tot i que un 59,7% dels encarregats opinen de manera favorable a aquest ítem, cal prestar atenció al percentatge del 32,3% que mostra indiferència respecte a aquesta qüestió.
- b) La percepció que el treballador no ha rebut la formació adequada per poder adaptar-se al seu lloc de treball (ítem C: 3,87). Malgrat que un percentatge alt d'encarregats (75,8%) manifesten una opinió favorable respecte a la formació rebuda pel treballador, valorem que en conjunt és necessari aprofundir en les possibles causes d'aquesta puntuació per sota de la mitjana de mitjanes.

Conclusions

Un dels principals frens que té més de la meitat de l'empresariat a l'hora de contractar per primer cop treballadors amb discapacitat intel·lectual, és el desconeixement dels serveis d'inserció laboral. Per altra banda, la responsabilitat social i els motius ètics compten com les primeres raons per les quals es contracten. Així doncs, s'observa una manca d'informació per part de les orga-

nitzacions sobre la inserció laboral d'aquestes persones i dels serveis que faciliten els suports necessaris i, al mateix temps, un augment de la receptivitat i obertura a la contractació d'aquest i altres col·lectius vulnerables. Es compleix així l'aplicació de la responsabilitat social. D'això se'n desprèn la necessitat de portar a terme campanyes d'informació i sensibilització en el món empresarial sobre l'existència i possibilitats reals de la contractació de persones amb discapacitat intel·lectual.

En un altre dels aspectes valorats, el de les repercussions que la contractació d'aquests treballadors ha tingut per a l'organització, s'observen repercussions positives a nivell intern. Segons els entrevistats, dins l'empresa s'ha afavorit l'aprofundiment dels valors solidaris, la tolerància i el respecte envers l'altre, cosa que ha esvaït els estereotips vinculats a les persones amb discapacitat intel·lectual i ha repercutit en la millora global de l'ambient de treball. Aquest fet reafirma la idea de portar a terme més accions en la prospecció d'empreses i sensibilització envers aquestes persones.

L'estudi també mostra com un tant per cent molt alt d'empreses es mostren satisfetes amb els treballadors amb discapacitat, tant a nivell de decisors com d'encarregats, sobretot amb relació al nivell d'integració aconseguit en l'entorn laboral i a l'actitud que tenen envers la feina. També es valora com a molt positiva la utilitat i satisfacció dels serveis de Treball amb Suport, sobretot amb relació a la formació i suport al lloc de treball, així com al seguiment. Amb això es constata la validesa del model com a mètode que facilita la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual i el manteniment del lloc de treball.

Les empreses que ja tenen entre els seus treballadors persones amb discapacitat intel·lectual, han valorat en aquest estudi que els suports que s'ofereixen des dels serveis d'inserció són necessaris per facilitar-ho. D'aquesta manera es fa palès, una vegada més, que si des de l'Administració es fa una aposta real per la integració laboral, buscant la igualtat, cal donar els mitjans per fer-ho possible, promovent la sensibilització dels empresaris i de tots els agents implicats (sindicats, agrupacions empresarials,...), però també posant els mitjans i facilitant els recursos necessaris perquè es garanteixi que la inserció es pugui dur a terme en garanties de qualitat i estabilitat. L'aprovació del Reial Decret de Treball amb Suport a nivell nacional és un primer pas. A partir d'aquí caldria que el Govern de la Generalitat, que té competències en treball, amplii i adaptés la normativa a la realitat territorial catalana i a les necessitats de les persones amb discapacitat intel·lectual i dels serveis d'inserció. A tall d'exemple, el Reial Decret només garanteix el seguiment dels treballadors amb discapacitat intel·lectual un màxim de dos anys i mig, mentre que el seguiment continuat és un dels elements més valorats pels empresaris

de l'estudi per a l'èxit d'una bona inserció laboral, perquè assegura el manteniment del lloc de treball. Esperem, doncs, que aquests pròxims anys siguin decisius per a la consolidació de la inserció laboral d'aquests treballadors en l'empresa ordinària.

Referències bibliogràfiques

- BELLAMY, G. T.; RHODES, L. E.; BOURBEAU, P. E.; MANK, D. M. (1986). «Mental Retardation Services in Sheltered Workshops and day activities programs: Consumer benefits and policy alternatives». A F. R. RUSCH (ed.). *Competitive Employment: Issues and Strategies* (p. 257-271). Baltimore, MD: Paul Brookes Publishing Co.
- COLL PARRA, I.; VICENS ESCUER, A. (2006). «Estudi sobre la satisfacció de les empreses d'Osona respecte als treballadors amb discapacitat intel·lectual i del Servei d'Inserció Laboral Eina». Vic: Universitat de Vic.
- FEU, J.; MARTORI, J. C.; VALLBONA, R. (1994). *La integració laboral de les persones amb disminució psíquica a les empreses de la comarca d'Osona*. Vic: Universitat de Vic.
- JORDÁN DE URRÍES VEGA, B.; VERDUGO ALONSO, M. A. (2003). *El Empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- JORDÁN DE URRÍES VEGA, B.; VERDUGO ALONSO, M. A.; VICENT RAMIS, C. (2005). *Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España*. Real Patronato sobre la discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- REIAL DECRET 870/2007, de 2 de juliol, pel qual es regula el programa de treball amb suport com a mesura de foment d'ocupació de persones amb discapacitat al mercat ordinari de treball. (BOE núm. 168)
- VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, B.; BELLVER, F. (1998). «Situación actual del empleo con apoyo en España». *Siglo Cero*, vol. 29 (1), núm. 175, p. 23-31.
- VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, B.; BELLVER, F.; MARTÍNEZ, S. (1998). «Supported Employment in Spain». *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, p. 223-232.
- VERDUGO ALONSO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES VEGA, B. (2001). *Panorámica del Empleo con Apoyo en España*. Real Patronato sobre la discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, p. 14
- WEHMAN, P. (1981). *Competitive employment: New horizons for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- WEHMAN, P. (1992). *Life beyond the classroom. Transition strategies for young people with disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.

Montserrat Coll i Anna Gutiérrez són psicòlogues del Servei de formació i inserció laboral EINA.
