

ОПШТА ПРОБЛЕМАТИКА

Београдска дефектолошка школа
Вол. 17 (1), бр. 49, 153-164, 2011.

УДК 376.1
Примљено: 20.2.2011.
Стручни чланак

ЕВАЛУАЦИЈА РАДНЕ УСПЕШНОСТИ ОСОБА СА ОМЕТЕНОШЋУ У ЗАШТИТНИМ РАДИОНИЦАМА

Марина Радић-Шестић, Биљана Милановић-Доброта

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд

Циљ професионалне рехабилитације особа ометених у развоју је да се у складу са својим интересовањима и способностима оспособе за обављање одређених послова, како би се лакше запослили, остварили максимални радни учинак и задовољство у раду. Због тога, тренинг мора бити квалитетно спроведен, а повратну информацију о успешности можемо добити једино тако што ћемо извршити процену стечених вештина и знања на самом радном месту. Циљ нашег истраживања да проценимо успешност и понашање у раду особа са интелектуалном ометеношћу ($N=25$) и глувих особа ($N=25$). Инструмент који смо користили у истраживању је Скала процене успешности и понашања у раду (Андрејевић, 1992). У статистичкој обради података користили смо методу дескриптивне статистике (фреквенатност), непараметријске методе (Крускал-Валис тест) и мере корелације. Резултати истраживања показали су да врста ометености, пол и године живота нису статистички значајне за успех у обављању радних задатака, као ни у социјалној интеграцији у радној средини. Утврђено је да комуникација не корелира са ајтемима који се тичу односа према занимању, инструктору (шефу, директору) и залагању у извршењу задатака. Изостанак комуникације са надређенима, залагања у раду и негативан однос према занимању је, вероватно, последица неуспешног пословања заштитне радионице и ниских личних доходака.

КЉУЧНЕ РЕЧИ: особе са ометеношћу, радна успешност, социјална интеграција, заштитне радионице

УВОД

У животу сваког појединца рад заузима све већу улогу и значај. Индивидуална усмереност ка раду није део човековог генетског наслеђа:

ставови према раду и, изразито највећим делом, понашање у радној ситуацији, друштвено су и културно одређени. Људи се постепено васпитавају у погледу онога што могу очекивати и хтети од рада, путем различитих друштвених чинилаца као што су дом, школа, заједница и масовни медији. (Davis, Shackleton, 1975).

Глобални развој друштва, економске промене и стил живота, услови су да се човек кроз рад остварује и самопотврђује. Данас, проведемо један део живота припремајући се за рад, а затим велики део живота у раду. Иако постоји неколико функција рада, рад у највећој мери утиче на лично задовољство и осећај успеха- достигнућа. Да би особе са ометеношћу то постигле неопходно је омогућити им адекватну помоћ и подршку током професионалне рехабилитације. У нашој земљи ометене особе се, углавном, професионално оспособљавају у васпитно-образовним установама по специјалном плану и програму, за ограничени број занимања, а последњих година, често неприлагођеним потребама тржишта рада. Због тога, али и због предрасуда шире друштвене заједнице према радним могућностима ометених особа као и доскорашњег непостојања законских прописа, велики број њих се запошљавао у заштитним радионицама, а подаци о евалуацији њихове радне успешности и социјалне интеграције готово да не постоје.

Појам „заштитног запошљавања“ настао је у пракси и представља запошљавање ометених особа на радна места под посебним условима рада. Према Јакулићу, заштитна радионица је „радно оријентисана институција у којој је контролисан рад и радна средина уз тачно одређене професионалне циљеве сваког појединца који му омогућавају стицање радног исуства да би напредовао у смислу социјализације и продуктивног професионалног статуса“ (Јакулић, 1986). Пендергаст и Стори (Pendergast и Storey, 1999) дефинишу заштитне радионице као „објекте у којима велики број одраслих са развојним ометеностима обавља професионалне послове ради обуке или делимичне новчане надокнаде, при чему они нису у сталној интеракцији са људима без ометености, који нису плаћени за пружање подршке“. Концепт запошљавања у заштитним радионицама заснива се на медицинском моделу разумевања ометености који је код нас дуго доминирао, па је то у значајној мери утицало и на поимање места и улоге заштитних радионица у рехабилитацији особа ометених у развоју. Треба напоменути да запошљавање у заштитним радионицама не подразумева рад ометених особа у радној средини са искључиво инвалидним особама, већ свака заштитна радионица запошљава око 50% радника типичне популације. Заштитна радионица има три главне функције (Tenbroek, 1960):

1. Рехабилитациона (евалуација, претпрофесионално искуство, професионална обука)
2. Ресторативна (њена суштина је радна терапија која се одвија под медицинском контролом)
3. Економска (обезбеђује запошљавање) према Жигић, Радић-Шестић (2006).

И поред позитивних резултата који су били видљиви нарочито у другој половини прошлог века, развој науке и глобалне свести утицао је да се последњих деценија заштитне радионице критикују од стране многих стручњака. Пре свега због уверења да „затворени у заштитним радионицама „ометени“ добијају статус аутсајдера (Higgins, 1992), да носе белег институционализације (Edgerton, 1993) и да је то заговарање експлузије (Kasnitz and Shuttleworth, 2001) “према Љубеновић (2004). Нажалост, у нашој земљи је дуго преовладала репресивна култура према особама са ометеношћу, тако да је тек маја 2010. год. ступио је на снагу Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом у коме је термин заштитних радионица преформулисан у „Предузећа за радно оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом“. Иако у Србији ова предузећа-заштитне радионице надокнађују мањкавост отвореног тржишта рада очекујемо да ће поменути закон, који промовише квотни систем запошљавања побољшати положај ових особа и да ће особе ометене у развоју показати своје радне способности у интегрисаној социјалној средини.

Дугогодишња неповољна економска ситуација у нашој земљи, маргинализација ове области, недостатак системски организованих служби и установа, социјална дискриминација ометених особа условили су да не постоје већа емпиријска истраживања већ само грубе процене и спорадична сазнања о успеху на раду и социјалној адаптацији на радном месту особа ометених у развоју.

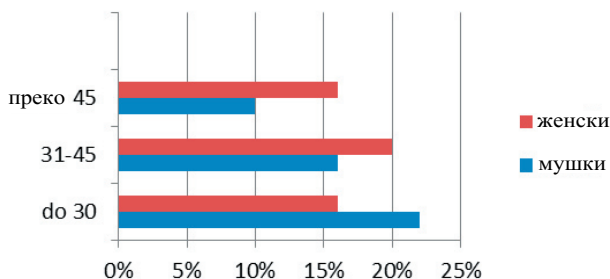
ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА

Општи циљ нашег рада је да утврдимо ниво успешности у раду и социјалној интеграцији глувих особа и особа са интелектуалном ометеношћу у радној средини. Као посебне циљеве желимо да испитамо да ли постоје разлике у успешности и понашању у односу на: врсту ометености, пол, године, као и да утврдимо у којим су областима најуспешнији, односно које су то области у вези рада или понашања у којима им је неопходна додатна помоћ и подршка.

МЕТОД РАДА

Узорак

Узорком смо обухватили укупно 50 испитаника оба пола, старосне доби од 20 до 57 година, запослених у предузећима за радно оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом ДП „ДЕС“ и „Космос“ у Београду. Узорак је уједначен према врсти ометености (25 испитаника или 50% је ИО и 25 испитаника или 50% глувих) док је заступљеност према полу 24 мушких испитаника или 48% и 26 или 52% женских испитаника. Дистрибуција података према полу и годинама приказана је на графикону број 1.



Графикон 1. Дистрибуција података по полу и годинама живота

Од укупног броја испитаника, њих 19 или 38% су млађи од 30 година (22% мушких и 16% женских), 18 испитаника тј. 36% имају између 31 и 45 година (16% мушких и 20% женских особа) и најмањи број, њих 13 или 26%, је старији од 45 година живота (10% мушких и 16% женских испитаника).

Мерни инструмент

Инструмент који смо користили у истраживању је Скала процене успешности и понашања у раду (Андрејевић, 1992) и може се применити на све ометене особе. Скала се састоји из 14 тврдњи, од којих се првих осам односи на успех у раду, а осталих шест на понашање односно социјалну интеграцију на радном месту. Тврдње су: квалитет рада, увиђање грешака, отклањање грешака, квантитет рада, радна дисциплина, однос према средствима за рад, уредност у раду, темпо рада, залагање

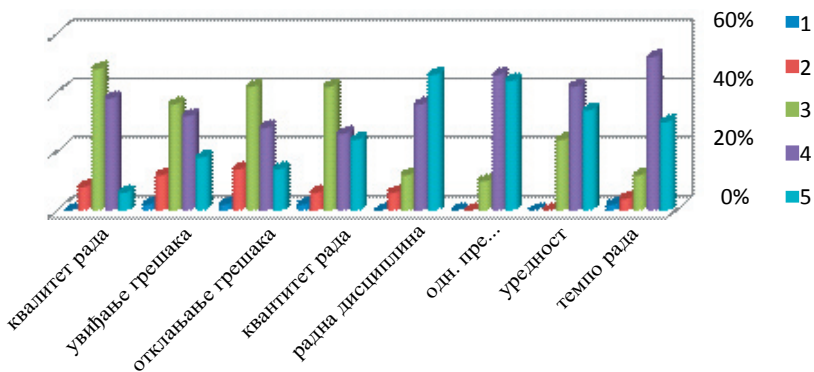
у извршењу задатака, однос према занимању, однос према инструктору, спремност на сарадњу, комуникација са околином и сналажљивост у раду. Свака тврдња има 5 дескриптивних нивоа чиме је означено присуство у мањој или већој мери.

Обрада података

У статистичкој обради података користили смо методу дескриптивне статистике (фреквентност), непараметријску методу (Крускал-Валис тест) и мере корелације.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Професионална рехабилитација ометених особа је врло сложен, одговоран и дуготрајан процес чији је крајњи циљ да се ове особе запосле и задрже посао. Познато је да су адаптивне способности ометених радника значајно боље развијене од адаптивних способности ометених особа који немају запослење, иако су током професионалног оспособљавања ове две групе испитаника биле уједначене у односу на ниво социјалне адаптивности (Stephens, Collins, Dodder, 2005). Зато, запосленост није сама по себи циљ већ захтева континуирану евалуацију обзиром на специфичне карактеристике ометених особа.

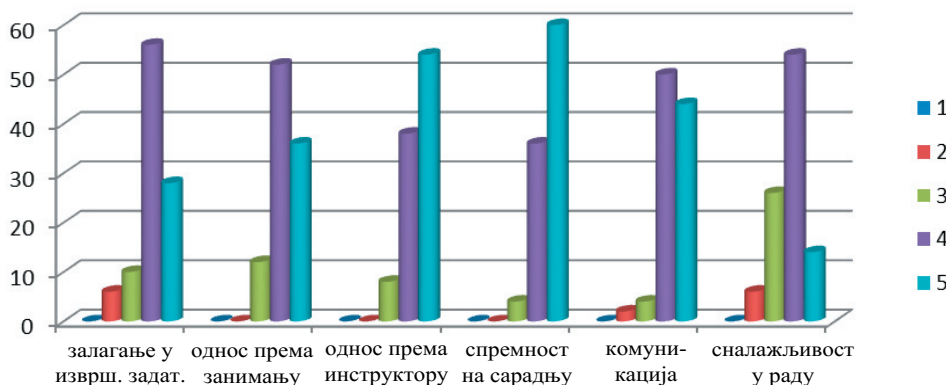


Графикон 2. Успех у раду

Као што се може закључити из графикона 2., испитаници показују најбоље резултате на ајтемима који се тичу односа према средствима

ма за рад и радној дисциплини. Изванредно пажљиво чува и одржава средства за рад 22 испитаника или 44% , док 23 испитаника тј. 46% то чини углавном. Овако велики број испитаника са високим оценама је очекиван за ову област будући да је одржавање хигијене радног места и свих средстава и машина са којима се ради предуслов за све остале радне активности током професионалне оријентације и оспособљавања за рад. Од свих испитаника, њих 23 или 46% се доследно придржава свих прописа о начину рада у обављању свих практичних задатака, док 18 или 36% испитаника то чини често. Резултати ове табеле показују да су најслабији резултати приликом увиђања грешака, при чему 18% испитаника нису у стању да самостално уоче своје грубе грешке у практичном раду, док 14% испитаника није у стању да отклони ни најједноставније грешке. Због тога је неопходно обезбедити им стални надзор и подршку у раду, нарочито током првих месеци на радном месту, како се грешке не би аутоматизовала.

Према резултатима приказаним у табели број 1 примећена је значајна корелација међу свим ајтемима који процењују радну успешност. То у великој мери указује на добро организован тренинг уз примену одређених дидактичких принципа, адекватних метода и облика рада приликом стицања специфичних радних навика, вештина и знања.



Графикон 3. Понашање на радном месту

На основу графикана број 3 можемо закључити да укупна социјална адаптација на радном месту показује врло добре резултате што омогућава да се ометене особе лакше и безболније укључе у отворену привреду. Као што се примећује, чак 30 испитаника или 60% увек радо прихвата сарадњу колега у обављању задатака. Ови подаци су од знача-

ја јер могу да допринесу лакшем сналажењу у току практичног рада будући да се у тој области не истичу у најбољој мери. У овом делу Скале није било ни једног негативног одговора те се у том контексту добијени резултати могу искористити за промоцију квотног запошљавања као и приликом мењања негативних ставова према ометеним радницима.

Табела 1. Корелација унутар Скале која процењује успешност у раду

| | | квалитр | увидјтр | отклањг | квантитр | раддисци | одсредср | уредност | темпо |
|----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| квалитр | р | 1.000 | .683(**) | .667(**) | .676(**) | .493(**) | .632(**) | .646(**) | .619(**) |
| | п | . | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| увидјтр | р | .683(**) | 1.000 | .756(**) | .585(**) | .331(*) | .471(**) | .524(**) | .580(**) |
| | п | .000 | . | .000 | .000 | .019 | .001 | .000 | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| отклањг | р | .667(**) | .756(**) | 1.000 | .611(**) | .309(*) | .577(**) | .604(**) | .703(**) |
| | п | .000 | .000 | . | .000 | .029 | .000 | .000 | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| квантитр | р | .676(**) | .585(**) | .611(**) | 1.000 | .465(**) | .537(**) | .513(**) | .611(**) |
| | п | .000 | .000 | .000 | . | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| раддисци | р | .493(**) | .331(*) | .309(*) | .465(**) | 1.000 | .330(*) | .395(**) | .527(**) |
| | п | .000 | .019 | .029 | .001 | . | .019 | .004 | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| одсредср | р | .632(**) | .471(**) | .577(**) | .537(**) | .330(*) | 1.000 | .713(**) | .463(**) |
| | п | .000 | .001 | .000 | .000 | .019 | . | .000 | .001 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| уредност | р | .646(**) | .524(**) | .604(**) | .513(**) | .395(**) | .713(**) | 1.000 | .622(**) |
| | п | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 | . | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| темпо | р | .619(**) | .580(**) | .703(**) | .611(**) | .527(**) | .463(**) | .622(**) | 1.000 |
| | п | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | . |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Добијени резултати у табели 2 указују да не постоји уједначена корелација унутар ајтема који описују понашање у раду. Утврђено је да комуникација не корелира са ајтемима који се тичу односа према занимању, инструктору (шефу, директору) и залагању у извршењу задатака. Изостанак комуникације са надређенима, залагања у раду и не-

гативан однос према занимању је, вероватно, последица неуспешног пословања једне заштитне радионице и ниских личних доходака.

Табела 2. Корелација унутар Скале која процењује социјалну адаптацију на радном месту

| | | залагањ | однзаним | однинстр | сарадњ | комуник | сналазљ |
|----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| залагањ | Р | 1.000 | .576(**) | .508(**) | .616(**) | .272 | .509(**) |
| | п | . | .000 | .000 | .000 | .056 | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| однзаним | Р | .576(**) | 1.000 | .354(*) | .386(**) | .152 | .463(**) |
| | п | .000 | . | .012 | .006 | .291 | .001 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| однинстр | Р | .508(**) | .354(*) | 1.000 | .496(**) | .275 | .509(**) |
| | п | .000 | .012 | . | .000 | .053 | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| сарадњ | Р | .616(**) | .386(**) | .496(**) | 1.000 | .370(**) | .530(**) |
| | п | .000 | .006 | .000 | . | .008 | .000 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| комуник | Р | .272 | .152 | .275 | .370(**) | 1.000 | .469(**) |
| | п | .056 | .291 | .053 | .008 | . | .001 |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| сналазљ | Р | .509(**) | .463(**) | .509(**) | .530(**) | .469(**) | 1.000 |
| | п | .000 | .001 | .000 | .000 | .001 | . |
| | Н | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Табела број 3 нам указује да врста ометеност нема статистичку значајност у односу на постигнуте резултате, односно, да уколико су професионална оријентација и оспособљавање за рад квалитетно и стручно спроведени уз максимално ангажовање свих капацитета, ометене особе могу успешно функционисати у радној средини. Међутим, како наводе Алберт и Хурст (2006): “оно што људе са ометеношћу чини неспособнима је комплексна мрежа дискриминације сачињена од негативних социјалних ставова и културалних, као и просторних препрека, укључујући политику, законе, програме и услуге, што резултира у економској маргинализацији и социјалном искључивању.”

Табела 3. Ометеност и резултати Скале успешност у раду и понашању на радном месту

| | Х | ДФ | п |
|-------------------------------|-------|----|-------|
| пол | 0.314 | 1 | 0.575 |
| године | 0.123 | 1 | 0.725 |
| квалитет | 0.003 | 1 | 0.958 |
| увидјање грешака | 0.422 | 1 | 0.516 |
| отклањање грешака | 0.470 | 1 | 0.493 |
| квантитет | 0.005 | 1 | 0.943 |
| радна дисциплина | 1.777 | 1 | 0.183 |
| однос према средствима за рад | 0.023 | 1 | 0.881 |
| уредност у раду | 0.350 | 1 | 0.554 |
| темпо рада | 0.131 | 1 | 0.717 |
| залагање у раду | 0.259 | 1 | 0.611 |
| однос према занимању | 3.120 | 1 | 0.077 |
| однос према инструктору | 0.569 | 1 | 0.451 |
| спремност на сарадњу | 1.717 | 1 | 0.190 |
| комуникација са околином | 0.210 | 1 | 0.647 |
| сналажљивост у раду | 0.140 | 1 | 0.708 |

На основу табеле број 4 можемо закључити да пол није статистички значајан приликом обављања рада и понашања на радном месту. Уколико је изабрано занимање у складу са интересовањима и жељама ометених особа, посао ће се обављати према могућностима и способностима. Једино постоје статистички значајне разлике ($p=0,028$) у комуникацији са радном околином у корист особа женског пола што је и очекивано.

Статистичка значајност према годинама испитаника у односу на успех у раду и понашању није утврђена иако смо је очекивали.

Табела 4. Пол и успешност у раду и понашању на радном месту

| | X | дф | п |
|-------------------------------|-------|----|-------|
| ометеност | 0.314 | 1 | 0.575 |
| године | 1.248 | 1 | 0.264 |
| квалитет | 0.283 | 1 | 0.595 |
| увидјање грешака | 0.301 | 1 | 0.583 |
| отклањање грешака | 1.246 | 1 | 0.264 |
| квантитет | 0.274 | 1 | 0.601 |
| радна дисциплина | 0.106 | 1 | 0.745 |
| однос према средствима за рад | 0.023 | 1 | 0.880 |
| уредност у раду | 0.021 | 1 | 0.884 |
| темпо рада | 0.509 | 1 | 0.475 |
| залагање у раду | 0.423 | 1 | 0.515 |
| однос према занимању | 0.017 | 1 | 0.897 |
| однос према инструктору | 0.063 | 1 | 0.801 |
| спремност на сарадњу | 0.000 | 1 | 1.000 |
| комуникација са околином | 4.821 | 1 | 0.028 |
| сналажљивост у раду | 2.312 | 1 | 0.128 |

ЗАКЉУЧАК

Резултати евалуације успешности и понашања у раду ометених особа у ткз. заштитним радионицама'' значајни су из неколико разлога: а) утврдили смо да постижу задовољавајући успех у раду б) да су се одлично интегрисали у радну средину ц) да ометеност, пол и године живота не утичу на квалитет радних перформанси д) да имају проблема у комуникацији са надређенима и залагањем у раду.

Последњих година заштитна радионица „ДЕС“ има проблема у пословању, радници месецима не примају личне дохотке и вероватно ће изгубити своју намену. Међутим, независно од система запошљавања особа са ометеношћу у будућности, неопходно је континуирано праћење и евалуација њиховог рада због перманентног унапређивања целокупног процеса професионалне рехабилитације.

ЛИТЕРАТУРА

1. Albert, B., Hurst, R., 2006.: Disability and human rights approach to development, www.disabilitykar.net
2. Andrejević, D. (1992): *Profesionalno osposobljavanje gluвих i nagluвих osoba*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd
3. Davis, D.R., Shackleton, V.J. (1975) *Psychology and work*, Methuen, London
4. Jakulić, S. (1986): *Rehabilitacija mentalno retardiranih lica*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd
5. Ljubenović, M. , (2004): Kritička analiza nekih modela zapošljavanja osoba sa posebnim potrebama u razvijenim zemljama, *Psihologija*, Vol 37 (3), 269-289
6. Pendergast, M. and Storey, K. (1999) Individual program plan differentials in segregated and integrated work programs for adults with developmental disabilities. *Journal of vocational rehabilitation*, 13, 15-19
7. Stephens, D. L., Collins, M. D., & Dodder, R. A. (2005). A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities *Research in Developmental Disabilities*, 26, 469-486.
8. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Službeni glasnik RS, br. 36/2009 od 15.05.2009.
9. Žigić, V., Radić-Šestić, M. (2006): *Zapošljavanje osoba oštećenog vida i oštećenog sluha*, (2006) Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Centar za izdavačku delatnost-CIDD, Beograd

EVALUATION OF THE WORKING SUCCESS OF PEOPLE WITH MENTAL DISABILITIES IN PROTECTIVE WORKSHOPS

MARINA RADIC-ŠEŠTIĆ, BILJANA MILANOVIĆ-DOBROTA

Faculty of Special Education and Rehabilitation, University of Belgrade

SUMMARY

The aim of professional rehabilitation of persons with mental disabilities is, according to their interests and abilities, to habilitate them to perform certain tasks in order to find job more easily, achieve maximum performance and satisfaction in work. Therefore, training must be properly carried out, and feedback on performance can be obtained only by doing our best to assess the acquired skills and knowledge in the workplace. The aim of our study is to evaluate the performance and behavior in the work of people with intellectual disability (N=25) and deaf people (N=25). The instrument that we used in the study is the Scale of assessment of performance and behavior at work (Andrejevic, 1992). The method of descriptive statistics (frequency), non-parametric methods (Kruskal-Wallis test) and measures of correlation were used for statistical analysis. The results showed that the type of disability, gender and age were not statistically significant for success in performing tasks, as well as in the social integration in the workplace. It was found that the communication does not correlate with the items which are related to the attitudes to occupation, the trainers (boss, manager) and diligence in the execution of tasks. The lack of communication with superiors, dedication to work and a negative attitude towards the occupation is probably a consequence of a failed business of protective workshops and low salaries.

KEY WORDS: persons with disabilities, work success rate, social integration, protective workshops