

Universitat Ramon Llull

Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna

TESI DOCTORAL

**El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi
d'una realitat de treball amb suport**

Elisabeth Alomar Kurz

Dirigida per: Dr. Climent Giné i Giné

2004

Dedico aquesta treball a dues persones que avui ja no són entre nosaltres, però que sempre heu estat i sou molt presents.

Al meu pare, pels llegats més valuosos que em va deixar: unes bones arrels i unes ales per poder volar; i a tu, Pep, per tot el compartit i per haver-me donat força per fer realitat els desigs que cada fi d'any reiteradament m'escrivies: "feliçment, l'any 2004, sí que es farà realitat". Al febrer, sobtadament, ens vas deixar, però la força per a seguir endavant ens la segueixes donant.

Agraïments

Vull agrair l'ajuda prestada per totes aquelles persones que, d'una manera o d'una altra, han fet possible que aquesta tesi vegi la llum.

A Climent Giné, director de la tesi, per confiar en mi en la realització d'aquesta recerca amb què tant he après, per la seva dedicació, els seus valuosos comentaris i suggeriments a aquest treball, i molt especialment, per haver-me proposat aquest repte en uns moments en què em calia poder il·lusionar per un nou projecte.

Vagi també el meu agraïment per a l'equip del Projecte Aura i, molt especialment per a les seves directores, Glòria Canals i Montserrat Domènech, i per als protagonistes d'aquesta recerca -els deu joves amb discapacitat intel·lectual, llurs famílies, preparadors laborals i companys de feina de les empreses que han participat en la recerca-, per haver-me facilitat no tan sols l'accés als diferents contextos de la recerca, sinó també la seva ajuda en la realització d'aquest treball. M'agradaria que els resultats de la recerca els fossin d'utilitat.

A la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna, on m'he format i on he desplegat bona part de la meva activitat professional, i que m'ha fet més fàcil finalitzar aquest treball gràcies a la concessió d'un quadrimestre sabàtic, d'acord amb el punt 5.3 del Pla General de Recerca i Doctorat 2002/04.¹

¹En part finançat per la concessió d'una ajuda per al Permís Individual de Formació de la *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo*, atorgada en el mes de desembre de l'any 2003 i corresponent a l'expedient P20021708.

Als companys i amics que m'heu recolzat, animat i, per què no reconèixer-ho?, també suportat en aquesta llarga etapa i, especialment, a Francesc Salvador, per les seves orientacions i consells en l'apartat metodològic. A Mireia Serra, per la seva supervisió lingüística; a Miquel Moreno, per ajudar-me en l'edició d'aquest treball i a tots els que heu llegit pacientment tota la tesi o part d'ella i per proporcionar-me suggeriments interessants.

Per últim, però no menys important, el meu més sincer agraïment a la meva mare i a la meva família, Kiko, Marc i Anna, per la paciència, espera i suport que sempre i en tot moment hi he trobat. Gràcies.

Índex

| | | |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Introducció | 19 |
| 1.1 | Motivació i justificació..... | 19 |
| 1.2 | Selecció i rellevància del problema d'investigació | 20 |
| 1.3 | Objectius generals i estructura del treball | 24 |
| 1.4 | Organització formal de la tesi..... | 27 |
| 2 | El canvi de paradigma en la concepció del retard mental | 29 |
| 2.1 | Introducció..... | 29 |
| 2.2 | La definició de retard mental de l'AAMR de 1992 | 32 |
| 2.2.1 | El concepte de retard mental i la seva definició..... | 33 |
| 2.2.2 | El diagnòstic i el sistema de classificació | 36 |
| 2.2.3 | Revisions crítiques a la nova definició..... | 44 |
| 2.3 | Altres classificacions internacionals..... | 45 |
| 2.4 | La definició de retard mental de l'AAMR de 2002 | 48 |
| 2.4.1 | Dimensions de la definició | 50 |
| 2.4.2 | La multidimensionalitat del retard mental | 52 |
| 2.4.3 | El marc per a l'avaluació del retard mental..... | 55 |
| 2.4.4 | Els suports i la seva aplicació | 57 |
| 3 | La qualitat de vida en les persones amb discapacitat intel·lectual | 61 |
| 3.1 | Introducció..... | 61 |
| 3.2 | Conceptualització..... | 63 |
| 3.2.1 | Dècada dels vuitanta: adopció del concepte | 64 |
| 3.2.2 | La dècada dels noranta: aclariment del concepte | 66 |
| 3.2.3 | Primera dècada del segle XXI: a la recerca de la qualitat | 69 |
| 3.3 | Definició de qualitat de vida | 71 |
| 3.4 | Mesura de la qualitat de vida | 74 |
| 3.5 | Qualitat de vida i treball..... | 79 |

| | | |
|----------|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4 | Treball amb suport..... | 81 |
| 4.1 | Introducció | 81 |
| 4.2 | Modalitats de treball per a persones amb discapacitat intel·lectual..... | 90 |
| 4.2.1 | Centres Ocupacionals (CO) | 91 |
| 4.2.2 | Centres especials de treball (CET)..... | 92 |
| 4.2.3 | Treball ordinari..... | 94 |
| 4.3 | Treball amb suport..... | 96 |
| 4.3.1 | Definició i conceptes bàsics | 96 |
| 4.3.2 | Fases del treball amb suport | 101 |
| 4.3.3 | Agents protagonistes del treball amb suport | 104 |
| 4.3.4 | El preparador laboral: figura clau del treball amb suport..... | 106 |
| 4.3.5 | Revisions de la investigació en treball amb suport..... | 110 |
| 4.4 | Formació i treball | 119 |
| 4.5 | Política laboral | 126 |
| 4.5.1 | Política europea i nacional | 128 |
| 4.5.2 | Finançament econòmic del treball amb suport..... | 133 |
| 5 | El context de la recerca: el Projecte Aura | 139 |
| 5.1 | Introducció | 139 |
| 5.2 | Una mica d'història | 139 |
| 5.3 | Els objectius del Projecte Aura | 142 |
| 5.4 | Desenvolupament dels quatre programes..... | 143 |
| 5.4.1 | Programa de formació prèvia i autonomia personal (Grup A)..... | 144 |
| 5.4.2 | Programa d'inclusió laboral (Grup B) | 144 |
| 5.4.3 | Programa de seguiment i recolzament (Grup C)..... | 146 |
| 5.4.4 | Programa de formació continuada (Grup D) | 146 |
| 5.5 | Recerca de llocs de treball..... | 147 |
| 5.6 | L'Equip humà | 148 |
| 6 | Disseny metodològic..... | 151 |
| 6.1 | Introducció | 151 |
| 6.2 | Objectius de la recerca | 154 |
| 6.2.1 | Objectiu 1: | 154 |
| 6.2.2 | Objectiu 2: | 156 |
| 6.2.3 | Objectiu 3: | 157 |
| 6.2.4 | Objectiu 4: | 158 |
| 6.2.5 | Objectiu 5: | 159 |

| | | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6.2.6 | Objectiu 6:..... | 160 |
| 6.3 | Mètode | 161 |
| 6.3.1 | Participants | 161 |
| 6.3.2 | Instruments | 168 |
| 6.3.3 | Disseny metodològic..... | 181 |
| 6.3.4 | Descripció del procediment | 185 |
| 7 | Resultats | 189 |
| 7.1 | Introducció..... | 189 |
| 7.2 | Descripció dels deu casos..... | 191 |
| 7.2.1 | Cas 1 | 191 |
| 7.2.2 | Cas 2 | 200 |
| 7.2.3 | Cas 3 | 208 |
| 7.2.4 | Cas 4 | 217 |
| 7.2.5 | Cas 5 | 225 |
| 7.2.6 | Cas 6 | 234 |
| 7.2.7 | Cas 7 | 245 |
| 7.2.8 | Cas 8 | 254 |
| 7.2.9 | Cas 9 | 263 |
| 7.2.10 | Cas 10 | 272 |
| 7.3 | Resultats globals..... | 282 |
| 7.3.1 | Característiques demogràfiques i laborals..... | 282 |
| 7.3.2 | Perfil de tipicitat de la feina dels deu casos..... | 283 |
| 7.3.3 | Resultats globals de l'escala de Qualitat de Vida | 285 |
| 7.3.4 | Característiques personals i laborals versus tipicitat i QV | 291 |
| 7.3.5 | Satisfacció manifestada pels protagonistes de la inserció laboral..... | 292 |
| 7.3.6 | Anàlisi de les situacions crítiques | 293 |
| 8 | Discussió..... | 295 |
| 8.1 | Introducció..... | 295 |
| 8.2 | El desenvolupament de la integració laboral..... | 296 |
| 8.2.1 | Les condicions de treball: jornada laboral, salari, beneficis..... | 296 |
| 8.2.2 | Els suports | 298 |
| 8.2.3 | El context de treball: l'empresa i el lloc de treball | 304 |
| 8.2.4 | El grau de tipicitat de la feina..... | 306 |
| 8.2.5 | Característiques personals del treballador amb TaS..... | 308 |
| 8.3 | Anàlisi de l'existència de situacions crítiques: tipologia i estratègies d'intervenció | 311 |

| | | |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 8.4 | Percepció de la QV del treballador i canvis observats en diferents dimensions de la seva vida | 314 |
| 8.4.1 | Escala de Qualitat de Vida | 314 |
| 8.4.2 | Canvis en diferents dimensions de la vida del treballador | 317 |
| 8.5 | Grau de satisfacció per l'experiència realitzada | 319 |
| 9 | Conclusions..... | 323 |
| 9.1 | Pel que fa als objectius plantejats..... | 324 |
| 9.2 | Limitacions de la recerca | 331 |
| 9.3 | Futures línies de recerca | 332 |
| 10 | Referències bibliogràfiques | 335 |
| 11 | Annexos..... | 351 |
| | Annex 1: Carta del Projecte Aura per a les famílies i supervisors de les empreses | 353 |
| | Annex 2: Carta de la investigadora per a les famílies i supervisors de les empreses..... | 355 |
| | Annex 3: Document que acompanya els qüestionaris | 357 |
| | Annex 4: Document per a l'atorgament del consentiment de l'informat | 361 |
| | Annex 5: Escala de Qualitat de Vida (Schalock i Keith, 1993)..... | 363 |
| | Annex 6: Qüestionari de la tipicitat en el treball (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1997)..... | 369 |
| | Annex 7: Qüestionari per als pares o tutors del treballador amb treball amb suport | 377 |
| | Annex 8: Qüestionari del treballador amb treball amb suport | 383 |
| | Annex 9: Qüestionari supervisor de l'empresa (supervisor natural)..... | 389 |
| | Annex 10: Qüestionari inicial per a pares / tutors (Projecte Aura) | 397 |
| | Annex 11: Full de seguiment de la feina a l'empresa (Projecte Aura: PL) | 399 |
| | Annex 12: Full de seguiment del progrés de la feina a l'empresa (Projecte Aura: PL)..... | 401 |
| | Annex 13: Informe d'incidents a l'empresa (Projecte Aura: PL) | 403 |

Índex de Taules

| Número | Títol de la taula | Pàgina |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Taula 1.1 | Organització i estructura de la tesi..... | 27 |
| Taula 2.1 | Dimensions d'avaluació (AAMR, 1992)..... | 36 |
| Taula 2.2 | Dimensions del sistema 1991 i 2002..... | 50 |
| Taula 2.3 | Marc per a l'avaluació del retard mental (AAMR, 2002) | 56 |
| Taula 2.4 | Característiques comparatives de la definició, classificació i sistemes de suport del 1992 i 2002..... | 60 |
| Taula 3.1 | Principis fonamentals de la qualitat de vida (dècada dels vuitanta) (Schalock, 2000)..... | 65 |
| Taula 3.2 | Dimensions troncal de la qualitat de vida (dècada dels noranta) (Schalock, 2000)..... | 67 |
| Taula 3.3 | Pautes de la qualitat de vida en el segle XXI (Schalock, 2000)..... | 70 |
| Taula 3.4 | Tècniques de mesura de la QV usades en el camp del retard mental (Schalock i Verdugo, 2002) | 75 |
| Taula 3.5 | Enfocament general sobre la mesura de la QV (Schalock i Verdugo, 2003) | 78 |
| Taula 4.1 | Fases i estratègies metodològiques del treball amb suport (adaptat de Bellver, Moll, Rosselló i Serra 1993 i Serra, 2000) | 103 |
| Taula 4.2 | Situació laboral de la població general i afectada de discapacitat de 16 a 64 anys (INE, 2002) | 126 |
| Taula 6.1 | Característiques sociodemogràfiques de la mostra | 164 |
| Taula 6.2 | Característiques laborals de la mostra..... | 165 |
| Taula 6.3 | Relació de documents i la informació proporcionada | 169 |
| Taula 6.4 | Relació entre objectius, indicadors, fonts d'informació. Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador. Objectiu 1 | 175 |
| Taula 6.5 | Relació entre objectius, indicadors, fonts d'informació. Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador. Objectiu 2 | 177 |
| Taula 6.6 | Relació entre objectius, indicadors, fonts d'informació. Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador. Objectiu 3 | 177 |
| Taula 6.7 | Relació entre objectius, indicadors, fonts d'informació. Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador. Objectiu 4 | 178 |
| Taula 6.8 | Relació entre objectius, indicadors, fonts d'informació. Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador. Objectiu 5 | 178 |
| Taula 6.9 | Relació entre objectius, indicadors, fonts d'informació. Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador. Objectiu 6 | 180 |

| Número | Títol de la taula | Pàgina |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Taula 6.10 | Resum del procediment de l'estudi | 188 |
| Taula 7.1 | Resultat d'escala de QV cas 1 | 194 |
| Taula 7.2 | Perfil de tipicitat de la feina cas 1 | 197 |
| Taula 7.3 | Resultat d'escala de QV cas 2 | 202 |
| Taula 7.4 | Perfil de tipicitat de la feina cas 2..... | 206 |
| Taula 7.5 | Resultat d'escala de QV cas 3 | 211 |
| Taula 7.6 | Perfil de tipicitat de la feina cas 3..... | 214 |
| Taula 7.7 | Resultat d'escala de QV cas 4 | 219 |
| Taula 7.8 | Perfil de tipicitat de la feina cas 4..... | 222 |
| Taula 7.9 | Resultat d'escala de QV cas 5 | 228 |
| Taula 7.10 | Perfil de tipicitat de la feina cas 5..... | 232 |
| Taula 7.11 | Resultat d'escala de QV cas 6 | 239 |
| Taula 7.12 | Perfil de tipicitat de la feina cas 6..... | 241 |
| Taula 7.13 | Resultat d'escala de QV cas 7 | 248 |
| Taula 7.14 | Perfil de tipicitat de la feina cas 7..... | 251 |
| Taula 7.15 | Resultat d'escala de QV cas 8 | 257 |
| Taula 7.16 | Perfil de tipicitat de la feina cas 8..... | 260 |
| Taula 7.17 | Resultat d'escala de QV cas9 | 266 |
| Taula 7.18 | Perfil de tipicitat de la feina cas 9..... | 269 |
| Taula 7.19 | Resultat d'escala de QV cas 10 | 275 |
| Taula 7.20 | Perfil de tipicitat de la feina cas 10..... | 278 |
| Taula 7.21 | Característiques personals i laborals dels 10 casos | 282 |
| Taula 7.22 | Perfil de tipicitat de la feina dels 10 casos | 284 |
| Taula 7.23 | Resultats de l'escala QV de Shcalock i Keith dels 10 casos | 285 |
| Taula 7.24 | Respostes a les preguntes de l'escala QV dels 10 casos | 289 |
| Taula 7.25 | Característiques personals i laborals versus tipicitat i QV | 291 |
| Taula 7.26 | Grau de satisfacció dels participants..... | 292 |
| Taula 7.27 | Tipologia de les incidències més freqüents..... | 293 |
| Taula 7.28 | Tipologia i freqüència de les incidències en els tres períodes de la inserció laboral..... | 294 |
| Taula 8.1 | Resultats comparatius: escala QV i treball amb suport..... | 316 |

Índex de Figures

| Número | Títol de la figura | Pàgina |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Figura 2.1 | Estructura de la definició de retard mental (AAMR, 1992)..... | 34 |
| Figura 2.2 | Models de suports-resultats (AAMR, 1992) | 42 |
| Figura 2.3 | Model teòric de retard mental (AAMR, 2002)..... | 53 |
| Figura 2.4 | Integració de la multidimensionalitat de la intel·ligència i conducta adaptativa (Schalock, 1999b)..... | 55 |
| Figura 4.1 | Línies d'actuació de l'àmbit de la integració sociolaboral (Generalitat de Catalunya: Benestar Social, 1998)..... | 89 |
| Figura 4.2 | Opcions d'ocupació laboral per a persones amb discapacitat..... | 90 |
| Figura 4.3 | Alternatives en el procés d'integració laboral (Verdugo i Jordán de Urríes, 2002)..... | 96 |
| Figura 4.4 | Esquema de l'evolució legislativa d'àmbit educatiu | 121 |
| Figura 4.5 | Lleis i reglaments més significatius que han possibilitats les polítiques d'integració laboral de les persones amb discapacitat al món laboral a l'Estat espanyol | 131 |
| Figura 4.6 | Efectes de la regulació del treball amb suport (Bellver, 2002)..... | 137 |
| Figura 6.1 | Gràfica de la distribució de l'edat de la mostra | 166 |
| Figura 6.2 | Gràfica del grau de disminució de la mostra..... | 166 |
| Figura 6.3 | Gràfica dels estudis realitzats | 167 |
| Figura 6.4 | Gràfica de la durada del darrer contracte laboral..... | 168 |
| Figura 7.1 | Gràfica Subescala de Competència i productivitat dels 10 casos | 286 |
| Figura 7.2 | Gràfica Subescala d'Autodeterminació dels 10 casos..... | 287 |
| Figura 7.3 | Gràfica Subescala de Satisfacció dels 10 casos | 287 |
| Figura 7.4 | Gràfica Subescala d'Integració dels 10 casos | 288 |
| Figura 7.5 | Gràfica de les quatre Subescales dels 10 casos | 288 |

1 Introducció

1.1 Motivació i justificació

El meu interès per aprofundir en un tema relacionat amb l'educació especial respon tant a inquietuds personals com professionals.

Malgrat la meva formació inicial, -mestra i llicenciada en pedagogia terapèutica-, estava adreçada a la intervenció educativa amb alumnes amb condicions personals de discapacitat, el meu destí professional ben aviat va ser un altre.

En acabar els estudis de pedagogia, vaig treballar en un centre d'educació especial. Era a principis dels anys vuitanta i recordo que l'experiència viscuda em va fer qüestionar i replantejar la intervenció educativa que des de l'escola d'educació especial s'oferia. L'actuació dels professionals obeïa a una concepció patològica de la discapacitat i a un model clínic d'intervenció, com reflexa el qualificatiu de pedagogia terapèutica. Eren uns anys on predominaven les condicions d'exclusió i segregació i on tot just s'iniciava un procés de transformació i canvi en l'educació especial.

L'assumpció de conceptes bàsics com la normalització, la integració (escolar, laboral, social...) i la personalització de la resposta de suport i sectorització dels serveis per part de les administracions va consolidar-se amb l'aprovació de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids (LISMI) i les corresponents disposicions de les comunitats autònomes (d'ara endavant CA) en l'exercici de les seves competències en matèria d'ensenyament, benestar social i treball, iniciant el reconeixement progressiu de les persones amb discapacitat com a subjectes de drets i no com a simples objectes de tractaments o d'assistència.

En aquells anys l'educació especial passa per un moment de forta creativitat, inversió i iniciatives emprenedores que suposen canvis en el sistema educatiu, però jo ja havia encarrilat la meua vida professional cap a una altra direcció.

En el transcurs d'aquest vints anys en què treballa en el món de l'educació, i més concretament en la formació de mestres, mai he deixat la reflexió entorn de l'educació especial, ans tot al contrari. És un àmbit on he seguit aprofundint tant des de la docència que he impartit i imparteixo en els estudis de magisteri de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna (FPCEE), com des del grup de recerca: Discapacitat i qualitat de Vida: aspectes educatius, coordinat pel Dr. Climent Giné i Giné.

Realitzar estudis en la detecció de les necessitats de les persones amb discapacitat orientats a abordar i detectar les mancances existents en els recursos comunitaris per a la inclusió i millora de la seva qualitat de vida, ha motivat d'una banda, la meua participació en una investigació que té per títol: *Serveis i qualitat de vida per a les persones amb retard mental²* i de l'altra, realitzar la tesi: *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*.

Des de l'assumpció dels principis de normalització, integració, inclusió, personalització i participació de les persones amb discapacitat intel·lectual, pren sentit el treball que tot seguit presentem.

1.2 Selecció i rellevància del problema d'investigació

Si repassem la història més recent, podem constatar grans canvis en la situació de les persones amb discapacitat. Encara que segueixen experimentant força dificultats per participar amb igualtat d'oportunitats en els diferents àmbits de la vida social, són evidents els avenços experimentats en la sensibilització social, en la cobertura de les seves necessitats i en el reconeixement dels seus drets com a ciutadans i ciutadanes.

² Aquesta recerca ha estat encarregada a la FPCEE Blanquerna per la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS), entitat que es responsabilitza del seu finançament. L'investigador principal del grup de recerca és el Dr. Climent Giné.

Com ja s'ha assenyalat anteriorment, l'aprovació de la LISMI (1982) contribueix decididament en una nova manera d'entendre la intervenció i dotació de serveis per a totes aquelles persones amb condicions personals de discapacitat.

A partir d'aquesta dècada, es produeix d'una banda, un ampli desplegament de recursos i serveis, fonamentalment a Catalunya d'iniciativa privada,³ i d'una altra, una revisió dels elements conceptuals més importants, com la integració social de les persones amb discapacitats, la valoració de les seves capacitats i no les mancances, contribuir a la millora de la seva qualitat de vida i la necessitat de suports que li calen per funcionar en el seu entorn.

Moltes de les dificultats i limitacions de les persones amb discapacitat, tant al llarg de la seva escolarització com durant la seva vida adulta, sembla que no poden ser explicades només per la naturalesa de les seves condicions personals, sinó que més aviat podrien estar relacionades amb les oportunitats que l'entorn familiar, escolar i social els ha proporcionat per a l'adquisició d'uns determinats coneixements i habilitats.

En els darrers anys, són molts els autors que assenyalen la naturalesa ecològica del desenvolupament humà proposada per Bronfenbrenner (1987).

D'acord amb Vygotsky (1981), el desenvolupament humà és analitzat com una activitat social on els infants, joves o adults, mitjançant l'ajuda dels adults o bé de companys més experimentats prenen part en accions de naturalesa cultural que es situen més enllà de la seva competència. En aquest mateix sentit, Rogoff (1993) vol emfatitzar que tanta importància té l'esforç que realitza l'infant com els referents proporcionats pels adults i que es concreten en el tipus d'experiències i oportunitats que se'ls ofereix.

La noció de desenvolupament que es deriva d'aquestes posicions centra la seva atenció tant en el paper actiu de l'infant com en el suport, també actiu, d'altres persones -pares, adults, companys més avantatjats...-, que es concreta en la disposició de les activitats. Com afirma Valsiner (1994), el procés d'interacció entre la persona que es desenvolupa i el context és constructiu.

³ Aquestes iniciatives corresponien a les associacions del sector que poc a poc, i sovint de forma insuficient, varen poder comptar amb finançament públic.

Tot el dit fins ara té una transcendència especial si s'aplica a persones amb alguna condició personal de discapacitat. Si la discapacitat és intel·lectual, encara pren més rellevància.

Cada vegada es va prenent més consciència que els entorns segregats i restrictius incideixen negativament i limiten el desenvolupament de la persona amb discapacitat intel·lectual. Cal oferir-los per tant, entorns més normalitzats d'escolarització, oci i treball.

Si la integració escolar és un mitjà per assolir la integració social de les persones amb discapacitat, tenir un lloc de treball és encara avui dia un dels rols socials més valorats en les societats occidentals i industrialitzades. El treball et permet contribuir a la societat, mantenir-te i assolir una independència i autonomia que et fan sentir útil. En aquesta mateixa direcció, Muntaner (2001) afirma que el treball, en el cas d'una persona amb discapacitat, representa un recurs insubstituïble que fomenta la seva integració social plena.

L'accés al mercat laboral és actualment una carrera d'obstacles on cal presentar currículums brillants, experiències laborals i un llarg etcètera. Si a tot això hi afegim que el candidat és una persona amb una greu discapacitat intel·lectual, el procés de trobar un lloc de treball normalitzat es complica encara més.

Els darrers estudis realitzats per l'Institut Nacional d'Estadística (2002)⁴ i pel col·lectiu Ióe (1998, 2003) confirmen la dificultat que té el col·lectiu amb discapacitat pel que fa a la seva inserció laboral.

Fins i tot els mitjans de comunicació es fan ressò en els últims temps, i amb una certa freqüència, sobre aquest tema. Notícies com les publicades recentment a diaris com *El País*,⁵ *Expansión & Empleo*⁶ o bé *La Vanguardia*⁷ ho confirmen:

”Espanya és el darrer país de la Unió Europea en inserció laboral de persones amb discapacitats. Solament un 4,2% de la població activa té alguna

4 INE, *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estados de salud* 1999. Resultados detallados, Madrid, 2002.

⁵ *El País*, 15 d'octubre de 2003; 4 de gener de 2004.

⁶ *Expansión & Empleo*, 29 i 30 de novembre de 2003.

⁷ *La Vanguardia*, 2 de setembre de 2003; 29 de febrer de 2004.

discapacitat. Aquest percentatge contrasta amb la de països com Finlàndia, amb un 27,1%; França (21,3%) i el Regne Unit (20,4%).”

O bé:

“A Espanya les persones amb discapacitat en edat laboral (16-64 anys), sumen 1,3 milions i suposen un 5% de la població total d'Espanya en aquest tram d'edat. D'aquestes persones, el 14% (110.000 homes i 80.000 dones) es consideren en l'enquesta de 1999 incapacitades per treballar, una proporció que varia molt segons el tipus i grau de discapacitat. Només el 24% (300.000) té feina remunerada, mentre que el 62% restant pertany a les categories d'aturades i inactives amb capacitat de treballar. Aquesta exclusió de l'àmbit laboral és molt més gran en el cas de les dones (15,8% ocupades). Gairebé la meitat de les persones amb discapacitats que estan en edat laboral perceben pensions, ja siguin contributives, no contributives o de jubilació.”

Aquests percentatges fan referència a les persones amb discapacitat en general. Actualment, no tenim dades estadístiques fiables de la situació d'inserció laboral segons les deficiències que han originat la discapacitat, però estudis com el realitzat pel col·lectiu Ioé (2003)⁸ ens permeten inferir que el col·lectiu amb una discapacitat intel·lectual és un dels que té més dificultats per trobar un lloc de treball normalitzat.

Si bé disposem de força recerques entorn dels beneficis que ha comportat la integració escolar d'infants amb discapacitats intel·lectuals a les escoles ordinàries (Peetsma, 2002), encara són pocs els estudis sobre discapacitat intel·lectual i la seva inserció laboral en entorns competitiu realitzats en el nostre context més proper.

D'acord amb Eggleton, Roberston, Ryan i Kober (2000), pensem que disposar d'un lloc de treball en un entorn normalitzat, no solament contribueix al desenvolupament i manteniment d'habilitats intel·lectuals i conductes adaptatives, sinó que impacta positivament en la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Amb aquesta recerca volem analitzar quin ha estat el comportament de deu joves amb discapacitat intel·lectual que, amb la modalitat de treball amb suport,⁹ han accedit a treballar en l'empresa ordinària.

⁸ Col·lectiu Ioé (Pereda, C., De Prada, M.A. i Actis, W.) (2003). *Un estudi sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitats*. Barcelona: Fundació La Caixa. Col·lecció estudis socials, núm.14.

⁹ Wehman et al.,(1987), per a molts el pare i primer impulsor del treball amb suport. El defineix com: “un treball competitiu en entorns integrats per a aquelles persones que tradicionalment no han tingut aquesta oportunitat, utilitzant preparadors laborals formats adequadament i fomentant la formació sistemàtica, el desenvolupament laboral i els serveis de seguiment, entre d'altres.”

1.3 Objectius generals i estructura del treball

Entenem que la millor manera d'aconseguir la integració social de les persones amb greus discapacitats intel·lectuals és podent accedir a un lloc de treball en les empreses ordinàries.

El treball amb suport (*supported employment*) és un model d'integració laboral per a persones amb discapacitats greus que va iniciar-se als Estats Units en els anys vuitanta. És un model metodològic d'integració laboral que facilita la incorporació al treball ordinari de col·lectius de persones amb limitacions significatives de caràcter físic, sensorial o intel·lectual, mitjançant un conjunt d'estratègies i procediments tècnics de suport ajustats a les seves necessitats.

Els treballs desenvolupats per autors com Wehman (1992; 1997; 2000), Wehmeyer (2000), Kiernan (2001), Schalock (1996a,b,c; 1998; 1999; 2000, 2001), Test (2000), Mank, Cioffi i Yovanoff (1997a,b; 1998; 2000; 2003) entre molts d'altres, han contribuït a la consolidació del model, aportant experiències i experimentacions que acrediten i fonamenten la seva utilització, alhora que demostren com persones greument afectades, si disposen de la formació i el suport necessaris, poden treballar en la seva comunitat i integrar-s'hi.

El propòsit d'aquesta tesi és aprofundir en el procés d'inserció laboral d'un grup de joves amb discapacitat intel·lectual en la modalitat de treball amb suport al mercat competitiu, i per tant, analitzar el procés seguit en cadascun dels deu casos per ajudar a predir l'èxit en l'ajust d'un treballador amb discapacitat intel·lectual a una feina amb la modalitat de treball amb suport.

Aquest treball s'organitza en tres parts estretament vinculades. La primera comprèn el marc teòric de referència; la segona, la presentació del treball de camp realitzat i la tercera, les conclusions.

La primera part, composta pels capítols 2, 3, 4 i 5, correspon al marc teòric que dóna sentit a la recerca.

En el capítol 2 es presenta l'evolució del concepte de retard mental de l'Associació Americana de Retard Mental dels anys 1992 i 2002, tot contrastant-lo amb el donat per altres organismes com l'Associació Americana de Psiquiatria (1994) i

l'Organització Mundial de la Salut (2001). Ens trobem davant d'un camp que està canviant, no solament pel que fa al concepte general de condició de retard mental, sinó també pel que fa al llenguatge i als processos que fem servir per anomenar, definir i classificar la condició de retard mental. Aquesta nova forma de representar la discapacitat pot resumir-se en les característiques següents: a) una perspectiva ecològica de la discapacitat; b) una visió més positiva de les possibilitats de vida de les persones amb discapacitat; c) un major èmfasi en els suports que cal proporcionar a les persones amb discapacitat i que tenen l'objectiu de promoure el seu desenvolupament i benestar. Si es proporcionen els suports adequats, les persones amb retard mental poden millorar el seu funcionament de vida diària i gaudir d'una vida més integrada i plena; d) una major preocupació per la qualitat de vida i com millorar-la, i e) una aproximació a la discapacitat no des de les categories, sinó des de les capacitats que possibiliten el funcionament diari de les persones i les seves necessitats de suport.

En el capítol 3, es fa una revisió de l'evolució del concepte de qualitat de vida en el camp de la discapacitat intel·lectual. S'exposen de forma resumida les diferents perspectives donades en l'estudi i conceptualització d'aquest constructe i s'exposa el model que assumim en aquesta recerca (Schalock et al., 2002).

També comprèn una revisió de les tècniques (instruments) més emprades en les recerques que s'han revisat per mesurar la qualitat de vida de les persones amb retard mental en cadascuna de les vuit dimensions del model proposat i justifiquem l'elecció del qüestionari de Qualitat de Vida, de Schalock i Keith (1993), com a instrument utilitzat en la mesura de la qualitat de vida (d'ara endavant QV) de la nostra investigació.

En el capítol 4, presentem quines són les possibilitats laborals actuals per al col·lectiu amb greus discapacitats intel·lectuals: centres ocupacionals, centres especials de treball i el treball amb suport com a metodologia per a la inserció laboral en l'empresa ordinària. Tenint en compte que el nostre treball es basa en l'anàlisi de l'experiència duta a terme per deu joves amb discapacitat intel·lectual en la modalitat de treball amb suport, aquest és l'apartat més desenvolupat. S'exposen els orígens d'aquesta modalitat d'inserció laboral tant als Estats Units com a casa nostra, les fases que cal seguir en el procés, així com les recerques dutes a terme en aquest àmbit tant a l'estranger com a l'estat espanyol.

Finalment, en el capítol 5 presentem el context on hem desenvolupat el treball de camp: el Projecte Aura. Aquesta entitat aposta per la modalitat de treball amb suport per a la incorporació de joves amb la síndrome de Down i altres discapacitats intel·lectuals en el mercat laboral obert i competitiu, cosa que -a partir de la seva experiència- permet afirmar que contribueix a un canvi substancial en la persona. En aquest apartat expliquem els orígens de l'entitat, la situació actual, els programes que desenvolupen en el procés d'inserció laboral i l'equip humà que hi està més directament involucrat.

La segona part de la tesi (capítols 6, 7 i 8) està dedicada a la presentació del treball de camp. S'ha organitzat en tres apartats. Un primer on es presenten els objectius de la recerca i el mètode adoptat, que inclou: la descripció dels participants i criteris de selecció; un apartat on s'expliquen breument els instruments emprats en la recollida de la informació i la seva relació amb els indicadors, objectius i fonts d'informació; l'elecció i justificació de l'estudi de casos com a opció metodològica i per últim, una descripció del procediment seguit. En el segon apartat (capítol 7), es presenten els resultats de la recerca, organitzats mitjançant una descripció detallada de tota la informació obtinguda del seguiment de cadascun dels deu joves i a partir de les dades recollides en les entrevistes, anàlisi d'historials laborals, qüestionaris i l'observació en el lloc de treball. El darrer apartat (capítol 8) es clou amb l'anàlisi i discussió d'aquest resultat.

En la tercera part d'aquest treball (capítol 9) s'exposen les conclusions generals que l'anàlisi anterior ens permet formular. També s'analitzen algunes limitacions derivades de l'estudi i del propi tema d'investigació i finalment, s'apunten idees interessants en vista a posteriors recerques en el camp de la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en l'empresa ordinària.

1.4 Organització formal de la tesi

L'organització i estructura formal de la tesi queda reflectida en la taula següent:

Taula 1.1 Organització i estructura de la tesi

| | | |
|--------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------|
| INTRODUCCIÓ | Introducció | Motivació i justificació |
| | | Selecció i rellevància del problema d'investigació |
| | | Objectius generals i estructura del treball |
| | | Organització formal de la tesi |
| PRIMERA PART Marc teòric | Capítol 2 | El canvi de paradigma en la concepció de retard mental |
| | Capítol 3 | La qualitat de vida en les persones amb discapacitat intel·lectual |
| | Capítol 4 | Treball amb suport |
| | Capítol 5 | Context de la recerca: el Projecte Aura |
| SEGONA PART Treball de camp | Capítol 6 | Disseny metodològic |
| | Capítol 7 | Resultats |
| | Capítol 8 | Discussió |
| TERCERA PART Conclusions | Capítol 9 | Conclusions |
| | Capítol 10 | Referències |
| | Annexos | |

2 El canvi de paradigma en la concepció del retard mental

2.1 Introducció

El retard mental és una de les discapacitats més freqüents en la nostra societat i que sempre ha estat present al llarg de tota la humanitat. És la comprensió de la naturalesa i el diagnòstic de la persona amb retard mental el que ha canviat i evolucionat al llarg de la història, especialment en aquestes darreres dècades.

Una de les característiques d'aquest canvi ha estat la manera diferent de considerar les persones amb retard mental i els serveis de suport que necessiten. Aquest fet s'ha donat gràcies al canvi d'actituds que ha mostrat la societat, cada vegada més sensibilitzada i preocupada per les persones amb alguna discapacitat. Els marcs legals han propiciat que les persones amb retard mental accedissin a situacions educatives i laborals comunitàries. Fa uns anys, i no cal anar massa enllà en el temps, la situació actual era força impensable.

El retard mental és en realitat una categoria diagnòstica definida arbitràriament, que ha anat modificant-se des de les concepcions orgàniques o biològiques inicials a les concepcions exclusivament psicomètriques d'inicis de segle XX, quan es va establir un límit arbitrari a partir del qual es denominava a la persona com a *retardat mental*, fins arribar a una concepció multidimensional del retard mental i un enfocament educatiu.

Els models psicològics més importants d'anàlisi del retard mental han estat, com apunta Verdugo (1994a): el psicomètric, l'evolutiu, el psicodinàmic, el cognitiu, i el d'anàlisi funcional o comportamental. No menys importants són els models de

l'Escola de Ginebra i l'Escola Soviètica, així com el model mèdic i el model sociològic.

Els models han anat evolucionat des d'una opció amb dominis dels criteris psicomètrics fins a incorporar més o menys explícitament els aspectes d'adaptació social.

Sens dubte, una de les institucions que s'ha significat més en aquest camp i que ha fruit d'una gran consideració per part de la societat i de la comunitat científica és l'AAMR (abans anomenada Associació Americana sobre Deficiència Mental, AAMD). Aquesta associació va publicar l'any 1959 una revisió del seu *Manual sobre terminología y clasificación en el retraso mental* (Heber, 1959, p.3), que proposa una definició àmpliament acceptada per la comunitat científica:

"El retard mental està relacionat amb un funcionament intel·lectual general per sota de la mitjana, que s'origina en el període del desenvolupament i s'associa amb deficiències en el comportament adaptatiu."

Aquesta definició introdueix com a aspecte nou el concepte de deficiència en el comportament adaptatiu. La definició té en compte tant l'execució deficitària en el funcionament intel·lectual com l'execució deficitària en l'adaptació social. D'altra banda, fa referència al funcionament actual de la persona i no al moment de la seva aparició, com s'havia fet tradicionalment.

De la definició donada per l'AAMD sorgeixen cinc nivells de retard en funció del nombre de desviacions típiques per sota de la mitjana. Els cinc nivells i rang de Quocient Intel·lectual (QI) basats en les puntuacions del test de Stanford-Binet eren: Límit (QI entre 83-67), Lleuger (QI entre 66-50), Moderat (QI entre 49-33), Sever (QI entre 32-16) i Profund (QI entre 15-0).

El concepte evoluciona lentament fins que l'any 1983, l'AAMD va publicar una nova definició, lleugerament revisada i de major utilitat i claredat (Grossman, 1983, p.11):

"El retard mental es refereix a un funcionament intel·lectual general significativament inferior a la mitjana que es manifesta durant el període de desenvolupament i que va associat a dèficits concurrents en la conducta adaptativa."

En aquesta definició comença a tenir cada vegada més rellevància el concepte de conducta adaptativa. El dèficit en la conducta adaptativa es refereix a "la qualitat del funcionament diari afrontant les demandes ambientals" (Grossman, 1983), és a dir, com a "limitacions significatives en l'eficàcia individual en satisfer els models de

maduració, aprenentatge, independència personal i responsabilitat social esperats per a la seva edat i grup cultural" (Grossman, 1983).

Els principals canvis en la concepció i definició del retard mental des dels anys seixanta fins als vuitanta han suposat (Landesman i Ramey, 1989):

1. La incorporació del concepte de conducta adaptativa com a part de la definició.
2. La reducció del límit de la puntuació de QI, quedant excloses totes aquelles persones amb un QI entre 70 i 85, considerades persones amb baixa intel·ligència però no amb retard mental.
3. L'extensió del límit superior d'edat per al diagnòstic inicial.
4. Desestimar la noció de permanència al llarg de tota la vida.

Aquests canvis sorgeixen davant l'evidència que la utilització exclusiva de les puntuacions de QI no prediu adequadament el nivell de funcionament de la persona en la seva edat adulta. D'altra banda, els resultats de nombroses investigacions demostren que les intervencions específiques i els ambients de suport poden facilitar el desenvolupament i millora de les persones amb puntuacions molt baixes de QI.

Paral·lelament a aquests canvis en la concepció, també es produeix una evolució més optimista i positiva del tractament del retard mental, en part influenciada pels plantejaments més normalitzadors i integradors, així com per l'emergència de moviments reivindicatius dels drets de les persones amb retard mental.

Històricament, l'atenció a les persones amb condicions de retard mental ha passat per diverses fases (Polloway et al., 1996): des d'una atenció institucionalitzada s'ha progressat cap a un model de serveis fins arribar al sistema actual de suport. Aquest nou model implica l'assumpció que totes les persones haurien d'estar en situacions inclusives, oferint els suports necessaris per tal d'assegurar experiències d'aprenentatge, de treball i/o adaptatives exitoses (Ainscow, 2001; Arnaiz, 1996; 2003; Clark, Dyson i Millward, 1995; García, 1996; Ortiz, 1996; Stainback i Stainback, 1996; 1999).

Un dels factors que més ha influït en aquests canvis ha estat l'evolució del concepte de retard mental.

De totes maneres, la definició de Grossman de 1983 continuava sense donar resposta a la pregunta de si la deficiència mental podia seguir sent considerada com una categoria diagnòstica única amb subcategories diferenciades.

Alguns autors (Landesman i Ramey, 1989) proposen la desaparició del retard mental com a categoria clínica i el seu reemplaçament per avaluacions i descripcions de les competències i dificultats funcionals de les persones.

És en aquesta direcció que cal situar i comprendre la publicació, l'any 1992 i 2002, del manual *Retard Mental: definició, classificació i sistemes de suport* (Luckasson et al., 1992; 2002) de l'Associació Americana de Retard Mental (AAMR). Aquest manual suposa una manera radicalment diferent d'entendre el retard mental i el sistema de classificació que cal seguir.

2.2 La definició de retard mental de l'AAMR de 1992

Una de les aportacions fonamentals de la proposta de la nova definició de retard mental està en l'aposta decidida per entendre i valorar les persones que presenten retard mental en relació amb el seu entorn i no solament amb els dèficits individuals. A partir d'aquí, cal derivar el sistema d'ajuts i suports que necessita la persona per millorar les seves competències, la integració a la comunitat i la satisfacció personal. L'impacte que aquest nou concepte va tenir en el camp del retard mental, va fer que alguns autors el qualifiquessin de *canvi de paradigma* (Schalock, 1995; Schalock et al., 1994; Verdugo, 1995).

Com afirma Verdugo (1995), aquesta nova definició, "en lloc de limitar-se a estudiar l'individu i a intervenir-hi, es planteja també la necessitat d'avaluar l'ambient en el qual està immers i d'intervenir-hi." S'incideix, doncs, en la naturalesa interactiva i contextual del retard: aquest no és un tret característic de l'individu, com fins ara s'havia afirmat, sinó l'expressió de la interacció entre una persona amb unes característiques intel·lectuals determinades i els contextos on es desenvolupa (Giné, 1997).

La nova definició de retard mental incorpora les posicions més actuals pel que fa a la concepció del desenvolupament com a fruit de la interacció de l'individu amb els adults i els companys significatius en els diversos contextos, com ara la família, l'escola i la societat (Giné, 1997).

Realment, els canvis que se'n deriven són molt importants i tenen fortes implicacions tant en les pràctiques professionals, com en els models d'atenció dels serveis i en una nova orientació en la recerca.

2.2.1 El concepte de retard mental i la seva definició

És per tant del nostre interès analitzar les característiques més rellevants de la definició de retard mental feta l'any 1992. Aquesta, encara que conserva alguns aspectes de la definició de Grossman (1983), fa les aportacions següents:

1. Representa un canvi de paradigma. Des de la visió del retard mental com a tret absolut i exclusiu de la persona fins a una expressió de la interacció entre la persona amb un funcionament intel·lectual limitat i el seu entorn. En el passat, la responsabilitat dels problemes derivats de la deficiència havien recaigut sobre la persona. Ara, part d'aquestes responsabilitats es traspassen a l'entorn. Aquesta importància que es dona a l'entorn s'ha d'entendre en termes de les necessitats relatives de suport que cal proporcionar a la persona per acomplir els seus rols socials.
2. Amplia i completa el concepte de conducta adaptativa, des d'una descripció global fins a una especificació de les àrees d'habilitats adaptatives.
3. Defuig la classificació de la persona basada en els quatre nivells anteriors (lleuger, mig, sever i profund) i classifica la intensitat dels suports que necessiten les persones (intermitent, limitat, extens i generalitzat).
4. Introdueix quatre condicions bàsiques que cal tenir presents en aplicar la definició.

El nou redactat (Luckasson et al.,1992, p.1) intenta recollir tots aquests canvis i es refereix a retard mental com a:

"[...] Limitacions substancials en el funcionament actual. Es caracteritza per un funcionament intel·lectual significativament per sota de la mitjana, que coexisteix amb limitacions associades en dues o més de les àrees d'habilitats adaptatives següents: comunicació, cura d'un mateix, vida a la llar, habilitats socials, ús comunitari, salut i seguretat, habilitats acadèmiques funcionals, lleure i treball. El retard mental es manifesta abans dels 18 anys."

L'aplicació d'aquesta definició exigeix tenir present els punts següents:

1. Una avaluació vàlida ha de considerar la diversitat lingüística i cultural i les diferències en els factors de comunicació i conducta.
2. Les limitacions en les habilitats adaptatives es manifesten en el context dels entorns comunitaris característics de les persones de la mateixa edat i es classifiquen en funció de les necessitats de suport de cada persona.
3. Les limitacions adaptatives específiques sovint es donen juntament amb punts forts en altres habilitats adaptatives o capacitats personals.
4. Generalment el funcionament de la persona amb retard mental millorarà si li proporcionen els suports adequats durant un període de temps continuat.

Aquesta nova definició de retard mental està basada en un model funcional que posa en relació les característiques de l'individu amb les característiques de l'entorn; conté tres elements clau: les **capacitats** de la persona, els **entorns** i el **funcionament**. Aquests es poden representar a través de la figura següent.

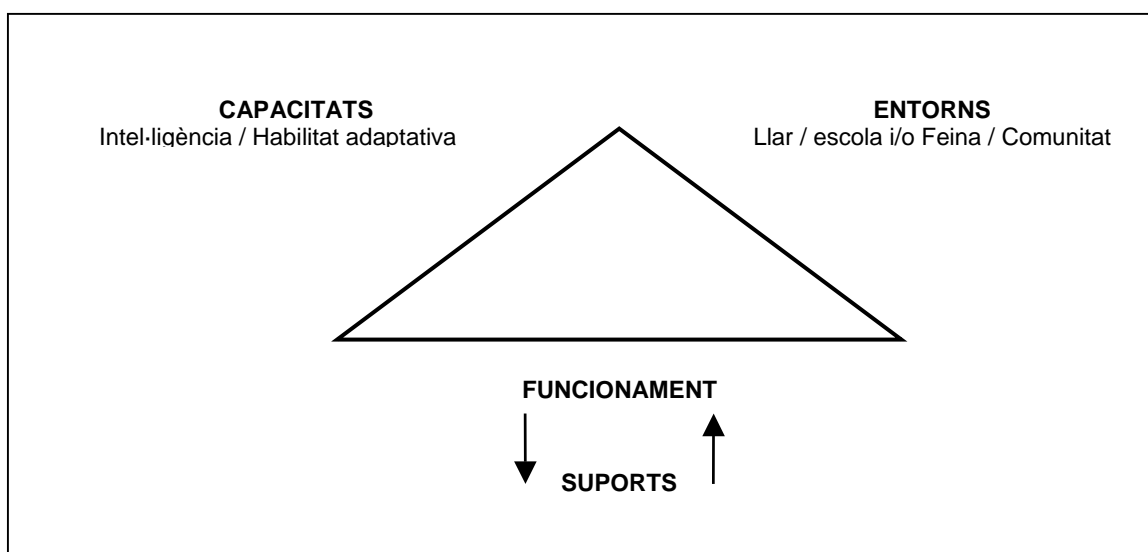


Figura 2.1 Estructura de la definició de retard mental

Font: Luckasson et al.,1992, p.10

Les **capacitats** es refereixen a aquells atributs que capaciten una persona per funcionar en la vida diària (Greenspan, 1994). Certs atributs estan relacionats amb les capacitats internes (intel·ligència conceptual) i d'altres amb la capacitat de funcionar en un context social (intel·ligència social i pràctica). La intel·ligència social i pràctica són les capacitats humanes fonamentals que formen la base de les habilitats adaptatives. Des d'aquesta perspectiva, el retard mental representa una condició per la qual es donen limitacions en la intel·ligència conceptual, en la intel·ligència social i pràctica, però en cap cas es pot confondre amb un estat d'incompetència global.

Els **entorns** fan referència als llocs on la persona viu, aprèn, juga, treballa, es socialitza i interactua. Els entorns positius promouen el creixement. S'entén per entorn positiu l'entorn normalitzat que proporciona oportunitats per satisfer les necessitats de la persona, fomentant el benestar i promovent estabilitat.

Finalment, parlem de retard mental quan les limitacions intel·lectuals afecten la capacitat de la persona per afrontar les exigències de la vida diària dins la comunitat. Si les limitacions no tenen un efecte real en el **funcionament** de la persona, podem dir que aquesta no presenta retard mental.

Kanner (1949) va destacar que les persones amb limitacions intel·lectuals poden tenir èxit en situacions socials menys complexes. La relativitat és un punt a destacar. Tota persona amb retard mental pot diferir en la naturalesa, grau i severitat de les seves limitacions funcionals, depenent de les demandes i restriccions de l'entorn i de la presència o absència de suports.

Aquest enfocament també mostra que **els suports** reflecteixen el funcionament de la persona i que la presència o absència de suports pot influir en el funcionament.

És a dir, s'observa com funcionen els individus en els seus entorns. Això ens indica que no és un estat permanent i estable, ans tot al contrari, modificable en funció del seu entorn, grau d'exigència, suports... Com apunta Font (1997), el retard mental es contempla com un estat particular de funcionament que comença en la infantesa i es caracteritza per limitacions tant en la intel·ligència com en les habilitats adaptatives. No és, doncs, un tret inherent a la persona sinó més aviat un estat de funcionament alterat. Aquesta distinció entre tret i estat és essencial per entendre el canvi d'èmfasi que suposa passar de l'avaluació exclusiva de les característiques individuals a la comprensió del funcionament actual de la persona en la vida diària.

2.2.2 El diagnòstic i el sistema de classificació

El nou manual introdueix variacions importants pel que fa al diagnòstic i la classificació. Una primera novetat és la diferenciació que estableix entre diagnòstic i classificació. Mentre que el procés de concreció del diagnòstic és molt semblant als models anteriors, la classificació està orientada a descriure les característiques de la persona en les diferents àrees i a determinar el perfil de suports necessaris.

La definició de 1992 es basa en un enfocament multidimensional. Requereix descriure globalment la persona amb retard mental a fi d'evitar la dependència de les puntuacions de QI a l'hora d'assignar un nivell de discapacitat. També permet relacionar les necessitats de la persona amb la intensitat dels suports necessaris per incrementar la seva independència, interdependència, productivitat, integració comunitària i la satisfacció personal.

L'enfocament multidimensional incorpora les quatre dimensions següents:

Taula 2.1 Dimensions d'avaluació

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Dimensió I: Funcionament intel·lectual i habilitats i adaptatives</p> <p>Dimensió II: Consideracions psicològiques i emocionals</p> <p>Dimensió III: Consideracions físiques, de salut i etiològiques</p> <p>Dimensió IV: Consideracions ambientals</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Font: Luckasson et al., 1992, p.23

2.2.2.1 Dimensió I: Funcionament intel·lectual i habilitats adaptatives

Aquesta dimensió, utilitzada per a diagnosticar el retard mental, inclou l'avaluació tant del funcionament intel·lectual com de les habilitats adaptatives. Perquè es pugui fer el diagnòstic de retard mental s'han de satisfer els dos criteris d'avaluació.

D'una banda s'exigeix un funcionament intel·lectual significativament per sota de la mitjana, és a dir un QI de 75-70 o inferior, i de l'altra, que es donin limitacions en dues o més àrees d'habilitats adaptatives.

En el manual s'insisteix en què l'avaluació del funcionament intel·lectual es faci des d'un punt de vista individual, mitjançant proves estandarditzades d'intel·ligència i tenint en compte els antecedents culturals, lingüístics i socials de la persona. També remarca que els resultats de les proves d'intel·ligència només representen una part de l'avaluació global de la intel·ligència, i que calen el judici professional i altres avaluacions per determinar quan una puntuació de QI és o no és vàlida per a una persona concreta. Finalment, ens alerta de les dificultats i precaucions a tenir en compte en el cas de plurideficiències, on moltes vegades les proves no estan adaptades a la discapacitat auditiva, visual o bé motriu.

A més d'aquest criteri, cal que es donin limitacions en dues o més àrees d'habilitats adaptatives, que a la vegada es concreten en deu àrees específiques: comunicació, cura d'un mateix, vida a la llar, habilitats socials, ús comunitari, autodirecció, salut i seguretat, habilitats acadèmiques funcionals, lleure i treball.

El concepte d'habilitats adaptatives implica un conjunt de competències. Les limitacions en alguna d'aquestes habilitats sovint es presenten juntament amb punts forts d'una altra àrea o bé de la mateixa.

Tant les limitacions com els punts forts s'han d'analitzar en els entorns típics per al grup de persones de la mateixa edat i reflectir la necessitats de suports personals.

És important considerar la descripció que fan Verdugo i Jenaro (1997) sobre la conducta adaptativa, com a reflex tant de la capacitat d'ajustar-se a un emplaçament determinat com de l'habilitat per canviar la pròpia conducta per respondre a les demandes d'una situació. Cal insistir en què les habilitats adaptatives d'un context normalitzat no són les mateixes que les d'un context institucional.

Les escales que mesuren la conducta adaptativa no estan exemptes de les mateixes crítiques que s'han fet als tests d'intel·ligència. Les dades que s'obtenen d'aquests instruments d'avaluació constitueixen solament una part de tot el procés d'avaluació. L'avaluació de la conducta adaptativa és molt més subjectiva i es recomana fer-la contrastant-la entre més d'un expert i completant-la amb la revisió

de l'historial de l'individu, l'observació del subjecte en el seu entorn natural i l'entrevista.

En els últims anys s'han desenvolupat un bon nombre d'escales i instruments per avaluar la conducta adaptativa. En castellà es disposa de dues eines per valorar-la. Un dels instruments d'avaluació de la conducta adaptativa traduït i adaptat a Espanya ha estat *l'Inventari per a la Planificació de Serveis i la Programació Individual (ICAP)* de Bruininks, Hill, Weatherman i Woodcock, 1986; citat per Montero, 1993.

L'ICAP és un instrument estructurat, que serveix per a valorar diferents àrees del funcionament adaptatiu i de les necessitats de serveis d'una persona. L'ICAP és molt recomanable per portar un seguiment dels canvis de conducta o aprenentatges assolits per les persones ateses en un determinat servei, o per comprovar si els suports que està rebent són els més adequats.

L'altre instrument és l'Inventari de Destreses Adaptatives –CALS- (Morreau, Bruininks i Montero, 2002). És un instrument d'avaluació criterial que avalua unes 800 habilitats adaptatives. Les àrees que inclou el CALS són quatre: les habilitats de vida personal, les habilitats de vida a la llar, les habilitats de la vida comunitària i les habilitats laborals. S'ha de tenir present que el CALS és més aviat una eina per a la planificació de programes i no tant per finalitats diagnòstiques.

2.2.2.2 Dimensió II: Consideracions psicològiques i emocionals

La finalitat d'aquesta dimensió és la identificació i la descripció dels punts forts, interessos i sistemes de suport socioemocional de la persona.

L'exigència d'avaluar el funcionament psicològic i comportamental ve determinat per l'enfocament multidimensional del retard mental. La malaltia mental i el retard mental no han de coexistir necessàriament, però tot i així es dona un percentatge d'entre 20 i 35% on el retard mental és present associat a una malaltia mental. Aquest fet suposa un repte en el diagnòstic, ja que en molts casos la presència del retard amaga la gravetat d'un trastorn mental.

L'avaluació clínica de malaltia mental s'ha de basar en múltiples fonts d'informació i en el judici clínic d'un equip multidisciplinar.

2.2.2.3 Dimensió III: Consideracions físiques, de salut i etiològiques

La dimensió III té com a objectius descriure la salut i el funcionament físic de la persona, indicar l'etiologia del retard mental i determinar les necessitats de suport i serveis.

En general, podem afirmar que els problemes de salut de les persones amb retard mental no són massa diferents dels de les altres persones. El que moltes vegades resulta difícil és fer un diagnòstic de la salut de la persona amb retard mental per la manca de col·laboració d'aquesta.

Cal tenir present que la dimensió I, l'avaluació del QI i de les habilitats adaptatives, pot veure's afectada per problemes de salut. Els resultats poden donar rendiments inferiors als reals.

Quant a les consideracions etiològiques, causes del retard mental, el manual inclou un esquema de les etiologies identificades més recentment amb el retard mental, tot i que encara es desconeixen les causes del retard mental d'un nombre elevat de casos.

Pel que fa a l'etiologia, aquesta ha evolucionat molt en els darrers anys. El manual adopta un enfocament multifactorial. Històricament, l'etiologia del retard mental s'ha dividit en dues categories: el retard mental d'origen biològic i el causat per desavantatges psicosocials. El manual amplia els possibles agents causals en dues direccions: el tipus de factors i el moment d'aparició dels factors causals.

Es distingeixen quatre tipus o categories de factors etiològics: biomèdics, socials, conductuals i educatius. El moment d'aparició d'aquests factors serveix per descriure si aquests factors afecten els pares, la persona amb retard mental o bé tots. És evident la importància que tenen a l'hora de pensar en polítiques de prevenció.

Normalment, la determinació de l'etiologia es fa quan ja s'ha diagnosticat el retard mental en la dimensió I.

2.2.2.4 Dimensió IV: Consideracions ambientals

La dimensió IV de la definició, classificació i sistemes de suport, es centra en l'avaluació de les característiques de l'entorn de la persona i en la influència que els

ambients tenen en el desenvolupament i increment de la satisfacció vital de la persona.

En aquesta dimensió, s'avaluen les característiques dels contextos específics on la persona amb retard mental rep els serveis educatius, viu i/o treballa, per tal de definir l'entorn òptim que faciliti la independència, interdependència, productivitat, integració a la comunitat, pertinença social i benestar de la persona.

Les darreres investigacions dutes a terme coincideixen en què els entorns normalitzats ajuden al creixement i desenvolupament de les persones amb retard mental (Peetsma, 2002).

Una de les característiques més importants de qualsevol entorn és la seva estabilitat. Un entorn òptim es pot descriure a través dels atributs següents: inclusió (presència i participació en la comunitat), elecció (inclou oportunitats per a l'autonomia, la presa de decisions i el control), competència (oportunitats d'aprendre i desenvolupar activitats funcionals i significatives), respecte (sol·licitar la seva opinió sobre experiències de la vida i el seu grau de satisfacció) i suports, que proporcionen ajuda i assistència per fomentar la independència, productivitat i integració a la comunitat (Schalock, 1995).

Avaluar aquestes característiques requereix observar la persona en el seu entorn i respondre les qüestions del tipus: què està fent la persona?, on ho fa?, quan ho fa?, amb qui ho fa?, què més li agradaria poder fer? Així mateix, s'exigeix analitzar aquests entorns actuals per tal de determinar quines condicions ambientals faciliten o impedeixen les cinc característiques anteriorment apuntades d'un entorn òptim per a la persona.

L'enfocament multidimensional en l'avaluació del retard mental suposa una innovació important en relació amb les anteriors definicions. Mentre les dimensions I i III ja formaven part del sistema de classificació de 1983, les dimensions II i IV s'han afegit amb l'objectiu de proporcionar una descripció més comprensiva de la persona.

Per a aconseguir-la, desenvolupen un procés que anomenen **procés de tres passos**, basat en: diagnòstic, classificació i determinació de suports necessaris.

Aquest sistema suposa tot un seguit de diferències entre els enfocaments anteriors i el proposat:

1. Utilitza un únic codi diagnòstic de retard mental si la persona respon als criteris d'edat d'inici, funcionament intel·lectual significativament per sota de la mitjana i limitacions en dues o més àrees d'habilitat adaptativa. En aquesta nova definició desapareixen els codis diagnòstics de retard mental lleuger, mig, sever i profund.
2. Cal descriure els punts forts i febles de la persona en cadascuna de les quatre dimensions descrites anteriorment.
3. Cal desenvolupar un perfil de suports necessaris en cada dimensió.
4. Procura vincular les característiques de la persona no amb una etiqueta sinó amb les necessitats de planificació del tractament i de la provisió de serveis.

El procés de tres passos és un sistema relativament simple amb el qual s'arriba a la concreció dels suports necessaris. Es desenvolupa de la manera següent:

Pas 1. Diagnòstic de retard mental. Serveix per establir el diagnòstic de retard mental, sempre i quan s'acompleixin els tres criteris apuntats anteriorment (edat d'inici, un nivell de funcionament intel·lectual equivalent a un QI de 70 a 75 o per sota i limitacions en dues o més àrees d'habilitats adaptatives).

Pas 2. Classificació i descripció. En aquest pas s'han d'identificar i descriure els punts forts i febles de les quatre dimensions mencionades anteriorment.

Pas 3. Perfil i intensitat dels suports necessaris. Suposa identificar la classe i intensitat dels suports necessaris en cada una de les quatre dimensions d'acord amb els punts forts i febles descrits en el pas 2.

El manual distingeix quatre **graus d'intensitat en els suports**:

1. **Intermitent.** Són els suports que es proporcionen a la persona amb retard mental quan els necessita. Això ens indica que són uns suports necessaris durant uns períodes determinats i que després desapareixeran. La intensitat pot ser alta o baixa.

2. **Limitat.** Es caracteritza per la consistència en el temps, que és limitat però no intermitent.
3. **Extens.** Els suports extensos es defineixen per la implicació continuada i regular.
4. **Generalitzat.** La constància i intensitat alta caracteritzen aquest tipus de suport. Es proporcionen en diferents entorns i generalment són per a tota la vida.

Si bé el concepte de suports no és nou, el que suposa una novetat és la creença que una correcta aplicació dels suports pot millorar les capacitats funcionals de les persones amb retard mental. En la Figura 2.2 queden clarament explicitats els quatre factors que conceptualitzen els suports: les fonts, les funcions, les intensitats de suport i els resultats desitjats.

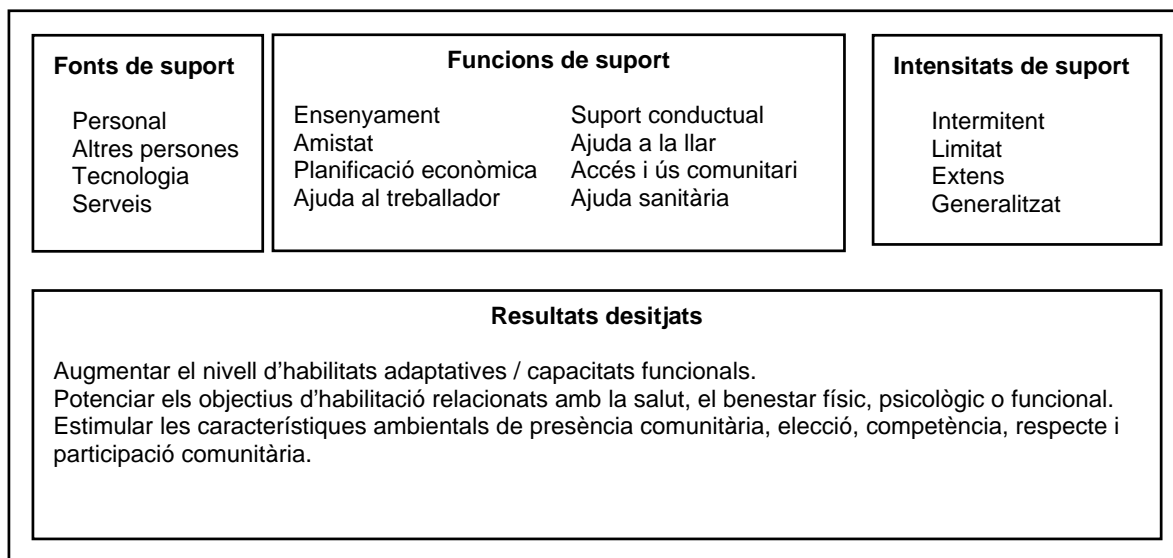


Figura 2.2 Models de suports - resultats.

Font: Luckasson et al., 1992, p.102

El pas 3 del procés de diagnòstic és segurament el més novedós, i alhora, el que presenta major dificultat d'execució atesa la manca de tradició i d'instruments dissenyats per a aquesta finalitat. El manual proporciona un model pràctic per concretar el tipus i la intensitat de suports que cada persona necessita. Pot ésser de gran ajuda a l'hora de dissenyar els programes educatius individualitzats.

El canvi en la concepció de retard mental ens ha fet modificar les nostres creences en tres aspectes:

En primer lloc, no podem classificar els subjectes amb retard mental per un únic aspecte, com és el grau de severitat. Aquest criteri no és suficient.

En segon lloc, cal posar l'èmfasi en el funcionament actual de la persona, la qual cosa suposa descriure amb major claredat les habilitats i limitacions adaptatives que influeixen en la seva vida diària, tot identificant les àrees d'habilitats adaptatives específiques que li permetran afrontar els reptes de l'entorn.

En darrer terme, la definició de 1992 i la del 2002 considera que l'objectiu fonamental del diagnòstic és ajudar a planificar la intervenció, entenent per diagnòstic la descripció de les característiques de la persona i els suports que cal donar-li.

Aquesta definició emfatitza l'ambient per sobre de la persona. El retard mental és l'expressió de la interacció entre la persona amb un funcionament intel·lectual limitat i l'entorn. No es classifica la persona pel seu nivell d'intel·ligència (lleuger, mig, sever i profund), sinó que es proposa un sistema de classificació basat en el tipus de suports que caldrà proporcionar-li, ja siguin limitats, intermitents, extensius o bé generalitzats.

El més important no és el diagnòstic i la corresponent classificació de les persones amb retard mental, sinó determinar, a partir de la informació obtinguda en l'avaluació de la persona en interacció amb l'ambient, els tractaments i serveis necessaris que caldrà proporcionar-li. Tres són els elements clau que caldrà tenir en compte: les capacitats, els entorns i el seu funcionament.

És evident la influència dels models ecològics i comportamentals en la definició de l'AAMR, que accentuen l'estudi de l'origen social del desenvolupament de la persona (Vygotsky, 1989).

La definició adoptada l'any 1992 per l'AAMR té grans implicacions en la pràctica dels professionals, en el disseny de les intervencions educatives i en les investigacions sobre retard mental.

És una aposta de futur que pretén millorar els sistemes d'atenció professional amb la finalitat d'assolir una major qualitat en l'atenció.

2.2.3 Revisions crítiques a la nova definició

Qualsevol canvi o innovació, quan és realment important, genera controvèrsies i resistències. La publicació del manual ha provocat, inevitablement, opinions contràries i divergents.

Una de les primeres crítiques fetes a la nova definició és l'excessiva orientació ideològica en contra d'una fonamentació científica. Segons alguns autors (Jacobson, 1994; MacMillan, Gresham i Siperstein, 1995), el manual ha emfatitzat més els aspectes ideològics i relacionats amb la defensa de les persones amb retard mental, que no pas els valors derivats de la ciència i del coneixement propis del camp. D'acord amb Greenspan (1994), aquesta ha estat una inclinació ideològica reconeguda pel mateix comitè redactor del manual.

Altres crítiques han estat fetes per MacMillan i els seus col.laboradors (MacMillan, Gresham i Siperstein, 1995). Aquests autors observen les mancances següents:

- La puntuació del límit superior de CI entre 70 i 75 és un criteri imprecís i que pot fer augmentar el nombre de persones amb retard mental.
- La supressió dels subtipus de retard mental no es valora com adequada per a la recerca, que exigeix categories precises i limitades.
- El criteri d'habilitat adaptativa és confús i obert a moltes interpretacions. A més a més, critiquen l'absència de proves psicomètriques que permetin la seva avaluació d'una manera més objectiva.
- Els quatre nivells de suport que s'especifiquen (intermitent, limitat, extens i generalitzat) semblen tenir una certa correspondència amb els nivells de retard mental anteriors (lleuger, mig, sever i profund).
- Cal reservar el nom de retard mental per a aquells casos més greus i deixar el de retard mental lleuger com un terme exclusivament descriptiu de les característiques dels individus. Proposen treure aquest últim dels pròxims esquemes de classificació.

També Vig i Jedrysek (1996) qüestionen la definició de l'AAMR per als infants en edat preescolar. Consideren que la definició està més adreçada a l'edat infantil i adulta. No estan d'acord amb la supressió de la classificació per nivells. Segons aquests autors, l'etiqueta ajuda els pares a entendre perquè un infant no progressa com s'espera i també a explicar el progrés de l'infant i la resposta a una intervenció.

Els autors també posen en dubte la repercussió que pot tenir per a la investigació la supressió dels nivells de classificació. Segons ells, pot comportar seriosos problemes en la conducció i interpretació de les investigacions.

Pel que fa als suports que cal proporcionar a les persones diagnosticades amb retard mental és una finalitat molt valuosa, però la delimitació d'aquests suports és al seu entendre un repte difícil. Segons Vig i Jedrysek (1996), els infants en edat preescolar necessiten un suport generalitzat en aquesta etapa del seu desenvolupament, atesa la seva edat. MacMillan, Gresham i Siperstein (1995), també són crítics amb els suports descrits en el manual i la seva aplicació als infants en edat preescolar.

2.3 Altres classificacions internacionals

La proposta de l'AAMR coexisteix certament amb altres propostes d'organismes internacionals com ara la de l'Associació Americana de Psiquiatria (APA) i la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) de l'Organització Mundial de la Salut (OMS).

Disposem del *Manual diagnòstic i estadístic dels trastorns mentals* (DSM) de l'APA, molt utilitzat pels especialistes i on també es defineix el concepte de retard mental. L'any 1994, aquesta associació va publicar-ne la 4a edició (the 4th edition of the *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-IV*, Washington, D.C., American Psychiatric Association, 1994). En aquest manual també trobem una definició, diagnòstic i classificació de retard mental. La conceptualització del retard mental es realitza en atenció a tres criteris:

1. Una capacitat intel·lectual significativament inferior a la mitjana (definida per un quocient d'intel·ligència d'aproximadament 70 o inferior), que constitueix la característica essencial;
2. limitacions significatives de l'activitat adaptativa en almenys dues de les deu àrees d'habilitats adaptatives (s'especifiquen les mateixes que en la definició de l'AAMR) i que,
3. l'inici sigui anterior als 18 anys.

Les dues definicions (AAMR 1992 i DSM-IV) coincideixen en l'enumeració dels tres criteris que permeten diagnosticar l'existència de retard mental i encerten en subratllar la insuficiència de la mera inferioritat de la capacitat intel·lectual, i la necessitat que aquesta es manifesti en la conducta o activitats adaptatives per a concloure amb un diagnòstic de retard mental. Per contra, difereixen -encara que es fa especialment notori en els sistemes de classificació- en la jerarquia dels criteris: mentre que el DSM-IV emfatitza la capacitat intel·lectual per damunt de tot, l'AAMR opta per les limitacions en les habilitats adaptatives.

El DSM-IV especifica els nivells de gravetat del retard mental, mentre que el sistema de classificació AAMR 1992 especifica els patrons i els graus de suport que requereixen les persones diagnosticades de retard mental (intermitent, limitat, extens i generalitzat), no directament comparables als descrits en el DSM-IV.

En general, podríem cloure dient que la definició del DSM-IV incorpora tots els criteris de la definició de l'AAMR però, en aquesta edició, encara no renuncia a la classificació i descripció de la gravetat del retard mental en cinc categories, segons el QI obtingut després d'haver passat l'avaluació individualitzada mitjançant un o més tests d'intel·ligència normalitzats (per exemple: Wechsler Intelligence Scales for Children-Revised, Stanford-Binet o Kaufman Assessment Battery for Children).

De la mateixa manera, els models de classificació del retard mental han patit variacions i reformes destacades al llarg dels últims anys. Els mètodes utilitzats per definir els nivells de gravetat del retard mental difereixen lleugerament entre un i altre sistema. Com assenyala Seoane (1999), la CIE-10 defineix aquests nivells amb punts de tall exactes, en canvi el DSM-IV es caracteritza per un major grau de flexibilitat en relacionar la gravetat del trastorn amb la puntuació del QI, formant un espectre solapat i tenint en compte alhora el nivell d'adaptació de la persona.

La **CIE-10** defineix els nivells de retard mental següents:

1. Lleu: entre 50 i 69.
2. Moderat: entre 35 i 49.
3. Greu: entre 20 i 34.
4. Profund: per sota de 20.
5. Retard mental sense especificació: quan no es pot assignar a la persona una de les categories anteriors.

En canvi, el **DSM-IV** estableix els nivells de retard mental següents:

1. Lleu: entre 50-55 i aproximadament 70.
2. Moderat: entre 35-40 i 50-55.
3. Greu: entre 20-25 i 35-40.
4. Profund: inferior a 20-25.
5. De gravetat no especificada: quan existeix una clara evidència de retard mental però la intel·ligència no pot ésser avaluada mitjançant els tests usuals.

Finalment, a diferència de les classificacions exposades, el sistema de classificació varia notablement en la proposta de l'AAMR (1992). En la definició de 1992 desapareixen les categories. Com apunta Giné (2002), per primer cop es rebutgen explícitament i s'afirma que no s'han de classificar les persones amb retard mental a partir de les categories tradicionals, sinó que més aviat s'han de pensar quins són els suports que poden necessitar per incrementar la seva participació social; en definitiva, concretar les modalitats i intensitats de suport.

Tot i estar d'acord en què l'aplicació de la definició de 1992 ha suposat una millora important per a la vida de les persones amb retard mental, s'han evidenciat alguns problemes que han promogut l'AAMR a publicar una revisió substancial del sistema de 1992 (Luckasson et al., 2002).

L'elaboració d'aquesta nova proposta ha estat realitzada pel Comitè de Terminologia i Classificació de l'AAMR, coordinat per Ruth Luckasson. La desena edició de la definició proposada per l'AAMR pot considerar-se una revisió i millora de les propostes fetes en la novena edició de 1992. Una vegada divulgat i acceptat el canvi de paradigma per una gran part de la comunitat científica i professional, amb aquesta nova revisió es pretén:

1. Reconèixer i entendre millor les preocupacions expressades pel sistema 1992.
2. Incorporar la interpretació actual dels constructes de la intel·ligència i del comportament adaptatiu a la definició de retard mental.

3. Reflectir les millors pràctiques de suport que hi ha actualment per a les persones amb retard mental i per a les seves famílies a fi de contribuir en uns nivells de qualitat de vida satisfactoris.

2.4 La definició de retard mental de l'AAMR de 2002

Aquesta definició planteja:

"El retard mental és una discapacitat que es caracteritza per limitacions significatives tant en el funcionament intel·lectual com en la conducta adaptativa expressada en les habilitats adaptatives conceptuals, socials i pràctiques. Aquesta discapacitat s'origina abans dels 18 anys." (Luckasson et al., 2002, p.8)

Aquesta definició guarda una gran similitud amb l'anterior, encara que aporta alguns elements nous. Les **característiques que manté** són:

- El terme *retard mental*;
- Les característiques essencials del sistema de 1992, que inclouen la seva orientació funcional i l'èmfasi en els suports;
- Els tres criteris diagnòstics relacionats amb el funcionament intel·lectual, la conducta adaptativa i l'edat d'inici; i
- Un fort compromís en què la classificació basada en les intensitats dels suports necessaris hauria de ser el principal centre d'atenció de tot sistema de classificació i la direcció preferent d'aquest pel camp.

Les **noves característiques** del sistema 2002 són:

- El criteri d'una desviació típica per a la mesura de la intel·ligència i de la conducta adaptativa;
- Una cinquena dimensió que inclou: la participació, les interaccions i les conductes socials;
- Una nova manera de concebre i mesurar els suports;

- Una ampliació del procés d'avaluació de tres passos;
- Un ampli debat pel que fa a les consideracions de diagnosi i classificació i a les recomanacions sobre altres poblacions que inclouen *la generació oblidada* (persones que no reuneixen els requisits per a ser etiquetats però presenten certes limitacions cognitives, persones amb lesions cerebrals traumàtiques, etc.);
- Un debat sobre les relacions entre el sistema 2002 i altres sistemes de classificació com són el *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-IV), l'*International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems* (ICD-10 / CIE-10), i l'*International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF / CIF).

En la definició del 2002, mantenen el terme de retard mental encara que moltes persones que presenten aquesta discapacitat recomanen l'eliminació del terme atesa la seva estigmatització i simplicitat. Actualment no hi ha consens per un terme alternatiu acceptable. Sembla que en un futur pròxim el nom de retard mental deixarà pas a un altre qualificatiu que, a partir dels debats existents, bé podria ser el de discapacitat intel·lectual.

En aquest sentit, en l'àmbit de les organitzacions del nostre estat, FEAPS (Confederació Espanyola d'Organitzacions a favor de les Persones amb discapacitat Intel·lectual) ha aprovat el seu nou Pla Estratègic en aquest any 2003, proposant el terme discapacitat intel·lectual per referir-se a les persones objecte de l'atenció de la Confederació. Aquesta proposta ha estat avalada pels resultats d'una enquesta sobre terminologia realitzada des del Departament de Qualitat de FEAPS, en la qual varen participar 958 persones (autogestors, professionals i familiars) i on el terme retard mental va ser el més rebutjat mentre que el de discapacitat intel·lectual va ser el més acceptat (Voces, 2002).

La definició de RM de 2002 també conserva un fort compromís en la creença que el principal objectiu d'un sistema de classificació és determinar la intensitat dels suports necessaris.

Les **cinc assumpcions** següents són essencials per a l'aplicació d'aquesta definició:

1. Les limitacions en el funcionament actual s'han de considerar dins del context dels entorns comunitaris típics dels companys de la mateixa edat i cultura que l'individu.
2. Una avaluació vàlida ha de considerar la diversitat lingüística i cultural i les diferències en els factors de comunicació, sensorials, motrius i de conducta.
3. En un mateix individu, les limitacions i els punts forts sovint es donen juntament.
4. Un objectiu important a l'hora de descriure les limitacions és desenvolupar un perfil dels suports necessaris.
5. Generalment, el funcionament de vida de la persona amb retard mental millorarà si se li proporcionen els suports personalitzats adequats durant un període de temps continuat.

2.4.1 Dimensions de la definició

En aquesta nova definició s'afegeix una dimensió a les quatre existents per tal de ser conseqüent amb el model de discapacitat de la CIF. En podem veure les diferències en la taula següent:

Taula 2.2 Dimensions dels sistemes 1992 i 2002

| Sistema 1992 | Sistema 2002 |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Dimensió I: Funcionament intel·lectual i habilitats adaptatives | Dimensió I: Habilitats intel·lectuals |
| Dimensió II: Consideracions psicològiques i emocionals | Dimensió II: Conducta adaptativa (conceptual, pràctic i social) |
| Dimensió III: Salut i consideracions físiques | Dimensió III: Participació, interaccions i conducta social |
| Dimensió IV: Consideracions ambientals | Dimensió IV: Salut (salut física, mental i etiologia) |
| | Dimensió V: Context (entorn, cultura i oportunitats) |

Font: Luckasson et al., 2002, p.9

Les cinc dimensions del sistema del 2002 són:

Dimensió I: Habilitats intel·lectuals: la intel·ligència es considera una capacitat mental general que inclou “el raonament, la planificació, la resolució de problemes, el pensament abstracte, la comprensió d’idees complexes, l’aprenentatge ràpid i l’aprenentatge de l’experiència” (Luckasson et al., 2002). Aquest plantejament està en relació amb l’estat actual de la investigació entorn de la intel·ligència. Aquesta reflecteix una capacitat més àmplia i profunda que la mera habilitat de passar un test o una habilitat acadèmica restringida. També evidencia una capacitat més àmplia i profunda per comprendre els nostres entorns.

Dimensió II: Conducta adaptativa: (habilitats conceptuals, socials i pràctiques)

La conducta adaptativa és el conjunt d’habilitats conceptuals, pràctiques i socials que les persones han après per tal de funcionar en les seves vides diàries. Les limitacions en les habilitats adaptatives sovint es donen juntament amb fortaleses en altres àrees. Les fortaleses i limitacions en les habilitats adaptatives s’han de comprovar dins el context dels entorns comunitaris i culturals típics dels seus companys d’edat i relacionades amb les necessitats de suport.

Dimensió III: Participació, interacció i rol social: s’entén l’entorn com els diferents escenaris on una persona viu, aprèn, juga, treballa, es socialitza i interacciona. Els entorns positius promouen el desenvolupament i el benestar. Per a les persones amb retard mental, els entorns positius són els típics dels seus iguals.

És més probable que una persona interactui, participi i assumeixi un rol valorat socialment si l’entorn és positiu. Per a les persones joves anar a l’escola és una activitat valuosa i adequada a l’edat, mentre que per als adults, les activitats valuoses són viure i treballar en la comunitat.

Dimensió IV: Salut (física i mental): la salut es defineix com un estat de benestar físic, mental i social complet.

Per a les persones amb retard mental, els efectes de la salut mental i física tenen un poderós impacte en el seu funcionament diari, podent oscil·lar entre condicions altament facilitadores i condicions altament inhibidores. Algunes persones són incapaces de reconèixer els seus problemes de salut física i mental.

Dimensió V: Context (entorn i cultura): el sistema 2002 adopta una perspectiva ecològica del context, descrit com les condicions interrelacionades per les quals discorre la vida diària de les persones i que inclou, com a mínim, tres nivells diferents:

- **Microsistema:** la situació social immediata que inclou la persona i la família.
- **Mesosistema:** el barri, la comunitat, les organitzacions que proporcionen suport o educació.
- **Macrosistema:** els patrons globals de la cultura, la societat.

Aquests entorns són importants per a les persones amb retard mental ja que normalment determinen allò que fan, on, quan i amb qui ho fan. El més important dels entorns és facilitar oportunitats i promoure el benestar.

Proporcionar oportunitats implica: presència a la comunitat, elecció, competència, respecte i participació en la comunitat.

Els factors que fomenten i milloren el benestar són: la importància de la salut i la seguretat personal, el confort material i la seguretat econòmica, les activitats comunitàries..., i un treball interessant i recompensant. Un altre aspecte molt important és que l'entorn sigui estable, previsible i controlable.

En resum, podem dir que el model multidimensional proposat per l'AAMR planteja que el retard mental no és quelcom que hom té o és. No és un trastorn mèdic ni un trastorn mental. El retard mental es refereix a un estat particular de funcionament que comença durant la infantesa, és multidimensional i es veu afectat de manera positiva pels suports individualitzats (Luckasson et al., 2002).

2.4.2 La multidimensionalitat del retard mental

En la definició de 2002, el retard mental s'entén en el marc d'un model teòric multidimensional. Proposa descriure la persona a través de cinc dimensions que inclouen tots els aspectes de l'individu i del món on ell o ella viu.

El model incorpora tres elements clau: la persona, l'entorn on viu i els suports que necessita per viure. Però aquests elements es configuren en el marc de les cinc dimensions que es filtren a través dels suports per determinar el funcionament diari

de la persona; els suports, doncs, tenen un rol mediador en la vida de les persones amb retard mental.

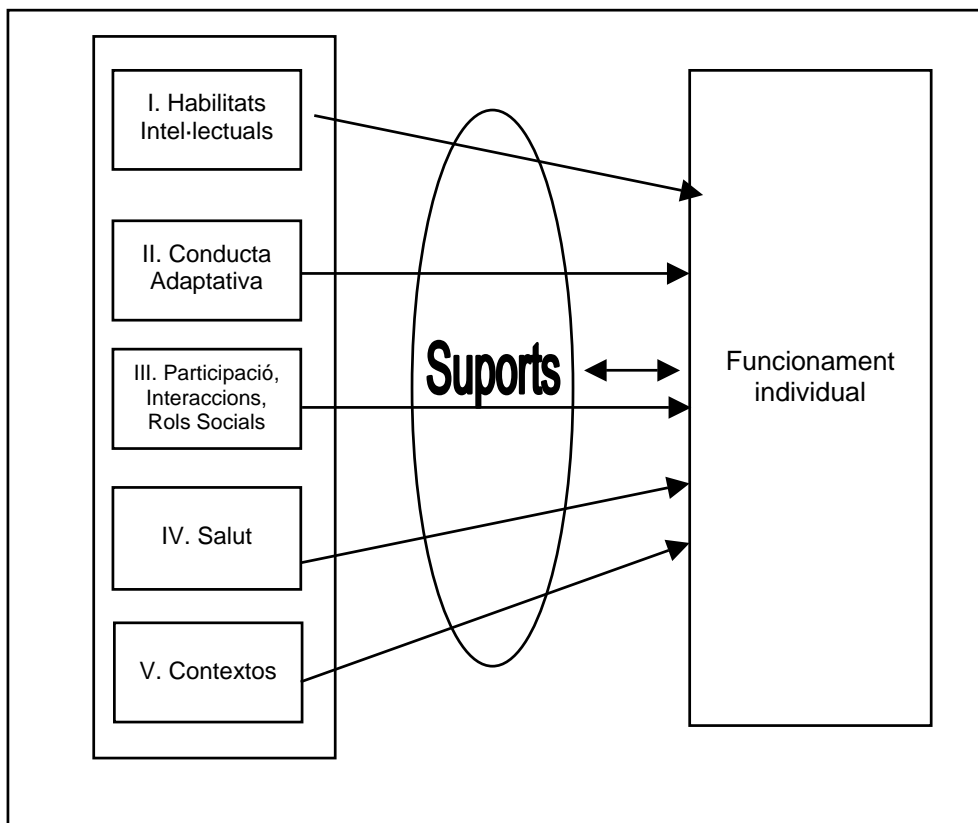


Figura 2.3 Model teòric de retard mental.

Font: Luckasson et al., 2002, p.10

Aquesta nova visió porta cap a un concepte més ampli de retard mental, que comporta entendre el comportament diari de les persones en funció de les cinc dimensions i que posa èmfasi en la necessitat individual de suports. D'acord amb Schalock (1998; 1999b; 2001), si efectivament el retard mental es caracteritza per limitacions significatives en el funcionament intel·lectual i en les habilitats pràctiques, conceptuals i socials, ens haurem d'esforçar per identificar millor la relació existent entre els constructes d'intel·ligència i conducta adaptativa i mesurar les esmentades habilitats.

Schalock (1998; 1999b; 2001) proposa la fusió entre els constructes d'intel·ligència i conducta adaptativa. En aquest sentit, afirma que tant la intel·ligència com la conducta adaptativa estan organitzades de forma multidimensional i jeràrquica.

Malgrat la multiplicitat de definicions d'intel·ligència, sembla que és important la coincidència de molts autors en considerar que la intel·ligència inclou aquests tres components:

- Intel·ligència pràctica: capacitat per enfrontar els problemes de la vida diària.
- Intel·ligència conceptual: capacitat per resoldre problemes abstractes i comprendre els processos simbòlics com ara el llenguatge.
- Intel·ligència social: capacitat per enfrontar de forma efectiva les relacions socials i interpersonals.

Es pot veure com la nova definició de retard mental integra conceptes com el d'intel·ligències múltiples de Gardner (1998), el d'intel·ligència emocional de Goleman (1996), o fins i tot el d'intel·ligència exitosa de Sternberg (1997). Com assenyala Giné (2002), el fet d'entendre la intel·ligència des dels tres vessants té enormes implicacions per a l'educació, tant pel que fa a la decisió sobre els continguts prioritaris que s'haurien de contemplar, com per a l'avaluació. Massa sovint les expectatives de la societat en general s'han vist condicionades a la baixa pel fet d'aproximar-se a les persones amb retard mental només o fonamentalment des de les seves capacitats cognitives. En aquest sentit, la intel·ligència pràctica i social ofereixen noves i riques alternatives i possibilitats per al desenvolupament de les persones amb retard mental.

Tanmateix, la multidimensionalitat de la conducta adaptativa inclou:

- El desenvolupament motor o físic
- Les habilitats per a la vida independent
- Les habilitats cognitives i de comunicació
- Les habilitats de competència social

Sembla prou clar com les dues grans categories, la intel·ligència (la pràctica, la conceptual i la social) i la conducta adaptativa, tenen molts elements en comú. La intel·ligència pràctica es correspon amb les habilitats per a la vida independent; la conceptual, amb les capacitats cognitives i de comunicació i la social, lògicament amb la competència social.

En conseqüència, les semblances entre les dimensions de la intel·ligència i la conducta adaptativa són tan evidents que porten a la fusió d'ambdós constructes (Schalock, 1998; 1999b, 2001), fet que té grans implicacions en la comprensió del retard mental (vegeu Figura 2.4).

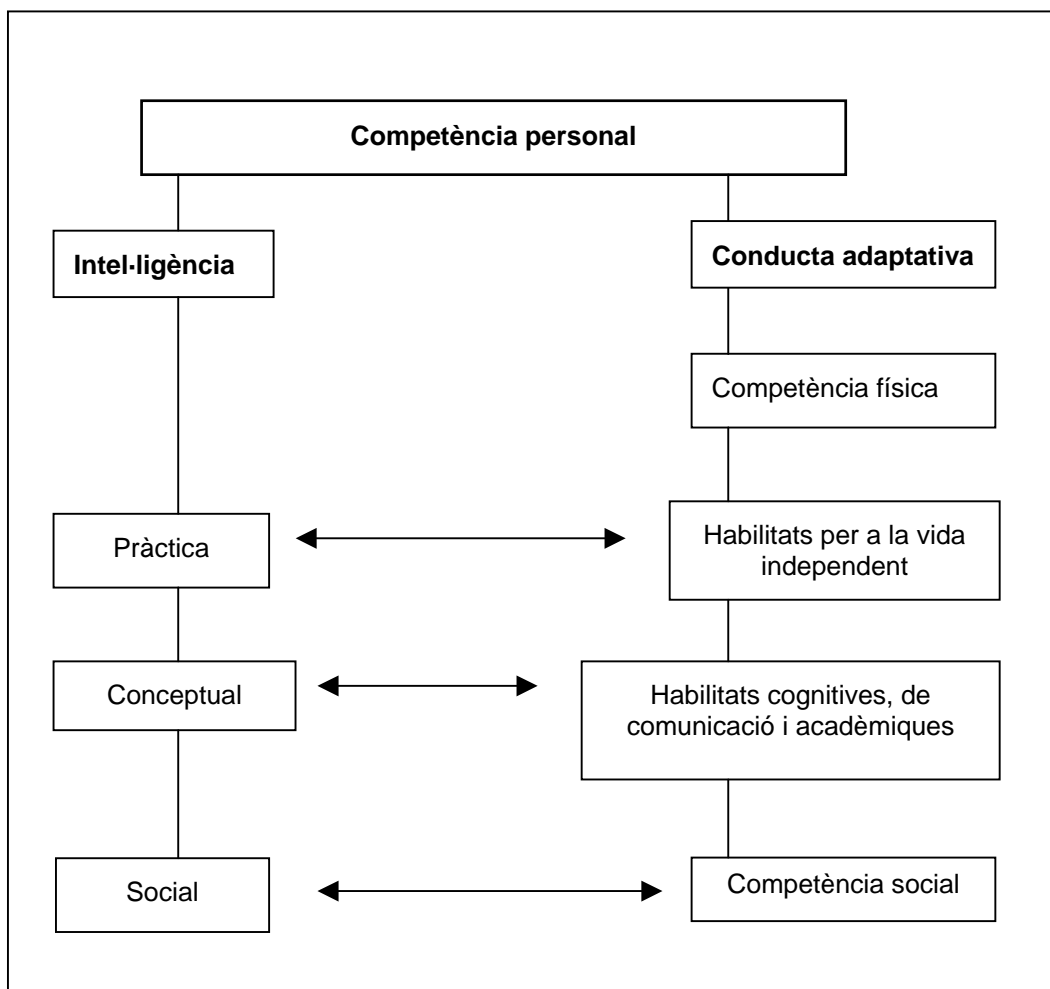


Figura 2.4 Integració de la multidimensionalitat de la intel·ligència i conducta adaptativa Font: Schalock, 1999b, p.11

2.4.3 El marc per a l'avaluació del retard mental

El sistema de 2002 inclou un marc per a l'avaluació del retard mental que assenyalava tres funcions o objectius principals:

1. **Diagnòstic** a partir dels tres criteris de la definició: limitacions significatives en el funcionament intel·lectual, limitacions significatives en la conducta adaptativa i edat de manifestació.

2. **Classificació i descripció** de les fortaleeses i limitacions de la persona en les cinc dimensions.
3. **Planificació dels suports** de la persona a partir de les nou àrees, que poden millorar el funcionament diari de la persona, i a partir també dels resultats desitjats per la persona en cadascuna d'aquestes àrees. Les nou àrees són: desenvolupament, ensenyament i educació, vida a la llar, vida a la comunitat, treball, salut i seguretat, comportament social, protecció i autodefensa.

El marc indica que l'avaluació adreçada a aquestes diferents funcions es pot planificar d'acord amb l'objectiu que es pretén: diagnosticar (qui té o no retard mental i, per tant, pot accedir a determinats serveis), classificar (descriure les fortaleeses i limitacions de la persona en les cinc dimensions anteriorment citades) o planificar els suports (identificar les activitats i la intensitat del suport que la persona necessita en la seva vida diària).

En ocasions, una funció pot no comportar les altres. Per tant, la selecció de les mesures i instruments més adequats dependrà de la funció i dels objectius específics que es persegueixin. El *marc per a l'avaluació* ha de seguir les consideracions que es presenten en la taula següent:

Taula 2.3 Marc per a l'avaluació del retard mental

| Funció | Objectius | Mesures i instruments | Consideracions per a l'avaluació |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diagnòstic | Establir l'elegibilitat: -Serveis -Beneficis -Proteccions legals | -Test de QI -Escala conducta adaptativa -Documentació de l'edat d'inici | -Aparellament entre mesures i objectius -Característiques psicomètriques de les mesures seleccionades -Ser adequat a la persona (grups d'edat, grup cultural, llengua materna, mitjans de comunicació, sexe, limitacions sensoriomotrius) |

Continuació Taula 2.3 Marc per a l'avaluació del retard mental

| Funció | Objectius | Mesures i instruments | Consideracions per a l'avaluació |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Classificació | Agrupament per: - Serveis de reembossament o finançament - Recerca - Serveis - Comunicació sobre les característiques seleccionades | - Escales d'intensitat de suports - Nivells de QI - Categoria d'educació especial - Avaluacions ambientals - Sistemes de factors de risc - Etiologia - Nivells de conducta adaptativa - Mesures de salut mental - Nivells de finançament - Categories de beneficis | - Qualificació de l'examinador - Característiques de l'examinador i possibilitats d'esbiaix - Consistència amb els estàndards i pràctiques professionals - Selecció dels informants - Contextos i entorns rellevants - Rols socials, participació, interaccions i oportunitats / experiències - Història clínica i social - Factors físics i mentals - Conducta en la situació d'avaluació - Objectius personals - "Input" de l'equip |
| Planificació dels suports | Millorar els resultats personals: - Independència - Relacions - Contribucions - Participació escolar i comunitària - Benestar personal | Instruments d'avaluació centrats en la persona: - Autoavaluació - Avaluació de les condicions objectives de vida - Escales d'intensitat de suports - Elements exigits pels plans individuals (PEI, PTI...) | |

Font: Luckasson et al., 2002, p.12

2.4.4 Els suports i la seva aplicació

La conceptualització i aplicació dels suports és un dels apartats que més varien del model del 1992. La definició és diferent i el model de suports introdueix les àrees de suport que anteriorment no hi constaven. Els resultats esperats s'amplien considerablement. Es mantenen els mateixos criteris d'intensitat.

El sistema del 2002 defineix els suports com a recursos i estratègies que tenen l'objectiu de promoure el desenvolupament, l'educació, els interessos i el benestar d'una persona i que milloren el funcionament individual. Si es proporcionen els suports adequats, les persones amb retard mental podran millorar el seu

funcionament de vida diària i gaudir d'una vida més integrada i plena. Els suports poden ser qualsevol cosa que millori el funcionament de la vida, com aprendre habilitats per utilitzar el transport públic, preparar-se un menjar o participar en activitats d'oci.

L'avaluació de les necessitats de suport pot tenir una rellevància diferent, en funció de si es fa amb finalitat classificatòria o de planificació de suports (Luckasson et al., 2002).

Com apunta Verdugo (2003), el model de suports proposat es basa en un enfocament ecològic que comporta avaluar la discrepància entre les capacitats i habilitats d'una persona i les competències i habilitats adaptatives que s'exigeixen per funcionar en un entorn determinat. L'avaluació de les necessitats de suport es realitza en cadascuna de les nou àrees de suport potencial:

- Desenvolupament humà
- Ensenyament i educació
- Vida a la llar
- Vida comunitària
- Treball
- Salut i seguretat
- Conductual
- Social
- Protecció i defensa

A l'hora de delimitar el perfil de suports (els suports necessaris i la seva intensitat) el sistema de 2002 proposa un procés d'avaluació que es resumeix en els passos següents:

Pas 1: Identificar les àrees de suport més rellevant d'entre les nou citades.

Pas 2: Identificar les activitats de suport rellevants per a cadascuna de les àrees tenint en compte les preferències i els interessos de la persona.

Pas 3: Valorar el nivell o la intensitat de les necessitats de suport d'acord amb la freqüència, durada i tipus de suport.

Pas 4: Escriure el Pla individualitzat de suports que reflecteixi la persona quant:

- Interessos i preferències.
- Àrees i activitats de suport necessitades.
- Contextos i activitats on probablement participarà.
- Funcions específiques de suport dirigides a les necessitats de suport identificades.
- Èmfasi en els suports naturals.
- Persones responsables de proporcionar les funcions de suport.
- Resultats personals.

- Un pla per a controlar la provisió i els resultats personals dels suports previstos.

No hem d'identificar els suports únicament i exclusiva amb els serveis, suports proporcionats pels professionals i les institucions. Cal pensar tant en els suports naturals (els propis de la persona i de les persones que l'envolten), com en els que es basen en els serveis educatius o socials. Actualment, la naturalesa dels sistemes de suport és molt variada: des del mateix individu, a la família i amics, passant després pels suports informals i els serveis genèrics fins arribar als serveis especialitzats.

El model de suports és un aspecte clau en la concepció actual del retard mental. Cal tenir en compte aquest enfocament en la intervenció i atenció de les persones amb retard mental. La difusió d'innovacions requereix temps per ser acceptada, però cal treballar en aquesta direcció tant en els àmbits educatius com en els laborals i socials.

Ens trobem davant d'un camp en evolució, no solament pel que fa al concepte general de condició de retard mental, sinó també pel que fa al llenguatge i als processos que fem servir per anomenar, definir i classificar la condició de retard mental.

A partir de l'assenyalat i d'acord amb Schalock (1999b), aquesta nova forma de representar-se la discapacitat pot resumir-se en les característiques següents:

- Una perspectiva ecològica de la discapacitat, resultat de la interacció de la persona amb el seu entorn.
- Una visió més positiva de les possibilitats de vida de les persones amb discapacitat.
- Més èmfasi en els suports que cal proporcionar a les persones amb discapacitat.
- Una major preocupació per la qualitat de vida i per l'avaluació centrada en els resultats.
- Aproximació a la discapacitat no des de les categories, sinó des de les capacitats que possibiliten el funcionament diari de les persones i les necessitats de suport.

La modalitat de treball amb suport té en la seva metodologia d'inserció laboral el model de suports proposat per l'AAMR. Cal doncs, potenciar pràctiques com aquestes que millorin les condicions de vida i possibilitats d'independència de les persones amb discapacitats intel·lectuals.

Taula 2.4 Característiques comparatives de la definició, classificació i sistemes de suport de 1992 i 2002

| Característiques de 1992 (9a edició) | Característiques de 2002 (10a edició) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Utilitza el terme retard mental. | Manté el terme de retard mental. |
| Conserva els tres criteris diagnòstics: funcionament intel·lectual, conducta adaptativa i edat d'inici. | Conserva els tres criteris diagnòstics: funcionament intel·lectual, conducta adaptativa i edat d'inici. |
| Manifesta la comprensió canviant que el retard mental és un estat de funcionament. | Manté l'orientació funcional i l'èmfasi en els suports. |
| Afirma que la "intensitat dels suports necessaris" - més que els nivells de QI- és el que s'ha de classificar. Cal descriure els sistemes de suports que les persones amb retard mental necessiten. | Manté el fort compromís que la classificació s'ha de basar en la intensitat dels suports necessaris i que aquest és l'objectiu principal del sistema de classificació. |
| Representa un canvi de paradigma: des de la perspectiva del retard mental com un tret absolut que es manifesta exclusivament en l'individu, a una visió de la interacció existent entre la persona amb un funcionament intel·lectual limitat i l'entorn. | Conserva el marc contextual. |
| Amplia el concepte de conducta adaptativa: des d'una descripció global a l'especificació de deu habilitats adaptatives específiques. | Reorganitza la conducta adaptativa en tres categories: habilitats conceptuals, socials i pràctiques. |
| Contempla el retard mental a través de quatre dimensions -un enfocament multidimensional, no d'una única dimensió. | Afegeix una cinquena dimensió a l'enfocament multidimensional. |
| Les dimensions del Sistema 1992: - Dimensió I: Funcionament intel·lectual i habilitats adaptatives. - Dimensió II: Consideracions psicològiques i emocionals. - Dimensió III: Consideracions físiques i de salut. - Dimensió IV: Consideracions ambientals. | Les dimensions del Sistema 2002: - Dimensió I: Habilitats intel·lectuals - Dimensió II: Conducta adaptativa (habilitats conceptuals, socials i pràctiques). - Dimensió III: Participar, interacció i rols socials. - Dimensió IV: Salut (física, mental i etiologia). - Dimensió V: Context (entorns, cultura). |
| | Afegeix un criteri de desviació estàndard per als components intel·lectuals i de conducta adaptativa a l'hora de fer el diagnòstic de retard mental. |
| | Incorpora la recerca recent sobre l'avaluació dels suports i la determinació de la seva intensitat. |
| | Amplia el procés anterior de tres passos (diagnòstic, classificació i suports) cap a un marc per a l'avaluació. |
| | Amplia el debat sobre el judici clínic -la seva definició i les orientacions importants pel judici clínic. |
| | Comenta la relació entre el Sistema 2002 i altres sistemes de classificació (DSM-IV-TR, ICD-10 i ICF). |
| | Presenta un enfocament multifactorial de l'etiologia més ampli que perfila quatre factors causals – biomèdics, socials, conductuals i educatius- amb una perspectiva intergeneracional. |

Font: adaptat de Luckasson et al., 2002, p.22-23

3 La qualitat de vida en les persones amb discapacitat intel·lectual

3.1 Introducció

El concepte *qualitat de vida* (QV) no és nou, ja que el debat entorn del benestar i la felicitat remunta a l'època antiga. L'interès per la qualitat de vida ha existit sempre, però l'aparició del concepte com a tal i la preocupació per l'avaluació sistemàtica i científica és relativament recent. Comença a popularitzar-se en la dècada dels seixanta, fins a convertir-se en l'actualitat en un concepte utilitzat en àmbits tan diversos com són la salut, la salut mental, l'educació, l'economia, el treball i la política, per citar uns exemples.

És però, en les tres darreres dècades quan el concepte de QV s'ha convertit en el centre d'atenció per a la investigació i l'aplicació en el camp del retard mental.

En aquest capítol es resumeix què s'entén actualment pel constructe qualitat de vida, tot examinant els primers intents de definició i aclariment del concepte, així com les qüestions que afectaran la utilitat del concepte en aquest nou mil·lenni.

L'interès per la qualitat de vida de les persones amb o sense discapacitats és innegable. Les primeres investigacions realitzades sobre el tema pretenien mesurar tant la qualitat de vida de les persones com els indicadors que definien els nivells de qualitat de vida en les persones. Actualment les recerques van més enllà. La qualitat de vida sorgeix com un tema important que impregna els enfocaments actuals de control de programes (Albin,1992) i la planificació i avaluació dels serveis per a persones amb discapacitats (Goode, 1990; Schalock, Keith, Hoffman i Karen, 1989).

Ens trobem amb moltes definicions sobre qualitat de vida. Alguns autors diferencien entre qualitat de vida i satisfacció personal amb la vida. És evident que sota el

concepte de qualitat de vida, cada persona pot associar-hi una forta càrrega subjectiva.

La qualitat de vida d'una persona, com apunta Verdugo (1994b), no és quelcom que pugui mesurar-se en un moment donat; és més aviat un concepte global, holístic (Brown, 1998), amb un significat abstracte (Borthwick-Duffy, 1992), essencialment subjectiu (Dennis, Williams, Giangreco i Cloninger, 1994) i que fa referència, de manera sumativa, a diferents aspectes de la vida de cada persona.

D'acord amb Giné (2003), és arriscat oferir una definició de qualitat de vida de les persones amb o sense una condició personal de discapacitat, atès que només en aquest àmbit són diversos els autors que se n'han ocupat (Felce i Perry, 1995; Schalock, 1996a; Cummins, 1997). De totes maneres tots coincideixen en què s'ha d'entendre des d'una perspectiva multidimensional, que es tracta d'una experiència subjectiva referida a un conjunt de condicions objectives de la vida de cada persona. La qualitat de vida té un impacte en el benestar d'una persona i en la seva satisfacció personal.

Ara bé, la satisfacció personal pot veure's influïda per altres factors, com per exemple els psicològics. Aquests últims es centren més en les reaccions subjectives de la persona i les seves experiències de vida.

Ens podem preguntar si la qualitat de vida té un significat diferent per a les persones amb o sense discapacitat. Trobarem posicions diverses entre els autors, però molts investigadors coincideixen en assenyalar que comprenen els mateixos indicadors en persones amb o sense discapacitat.

Com indica Verdugo (1994b), en la literatura científica podem trobar postures com les de Schalock, Keith, Hoffman i Karen (1989) i Goode (1990), segons els quals el concepte qualitat de vida inclou els mateixos components per a totes les persones.

En canvi, Brown (1998) esmenta que es poden analitzar en funció dels diferents tipus de discapacitat i de les edats dels individus, però que els principis essencials de qualitat de vida tenen aplicació en les diferents edats i grups de persones amb discapacitats. Flanagan (1976) suggereix que en avaluar l'estructura dimensional que suposa el concepte qualitat de vida, s'han de realitzar alguns ajustaments per tenir en compte els límits imposats per les pròpies discapacitats.

D'altra banda, Borthwick-Duffy (1992) pensen que en el cas de persones amb retard mental s'han de fer comparacions de qualitat de vida únicament dins del grup homogeni de persones, és a dir, considerant les variables edat, nivell de desenvolupament cognitiu i estat de salut.

Sembla per tant evident que en el moment de tractar el tema de qualitat de vida en persones amb retard mental, cal suposar que presenta els mateixos components que altres poblacions, tinguin aquestes característiques personals de discapacitat o no.

Schalock (2000) suggereix que la importància del concepte de QV per a les persones amb retard mental queda ben reflectida en les afirmacions següents:

1. El concepte de qualitat de vida és un constructe social que afecta el desenvolupament de programes i la prestació de serveis en les àrees d'educació, salut, retard mental i salut mental.
2. El concepte de qualitat de vida s'utilitza com a criteri per avaluar l'efectivitat dels serveis adreçats a persones amb discapacitats.
3. La recerca de la qualitat és present a tres nivells: *persones* que desitgen una vida de qualitat, *proveïdors* que volen proporcionar un producte de qualitat i *avaluadors* (legisladors, patrocinadors i consumidors) que volen resultats de qualitat.

El concepte de qualitat de vida ha anat evolucionant en les darreres tres dècades. L'evolució ha estat influenciada pels canvis significatius en la manera com veiem les persones amb discapacitats intel·lectuals (Luckasson et al., 1992; 2002). Aquesta visió transformada del que constitueixen les possibilitats vitals de les persones amb retard mental queda reflectida en termes com: l'autodeterminació, els punts forts i les capacitats, la importància d'entorns normalitzats i típics, la provisió de sistemes de suport individualitzat, la igualtat i la conducta adaptativa reforçada.

3.2 Conceptualització

Schalock (2000) diferencia tres moments en l'evolució del concepte de qualitat de vida en aquests darrers anys: la dècada dels anys vuitanta, la dècada dels anys noranta i l'evolució que es preveu durant la primera dècada del segle XXI.

3.2.1 Dècada dels vuitanta: adopció del concepte

Qualsevol persona que estigués implicada en el camp del retard mental en aquella època recorda que en els anys vuitanta aquest camp es trobava en expansió i s'intentava ajustar a les grans convulsions provocades pels principis de la normalització, la integració i la desinstitucionalització. El reconeixement dels drets que les persones amb discapacitat tenen, com qualsevol altre ciutadà, porta implícit el reconeixement del dret a una vida de qualitat. El concepte de qualitat de vida va esdevenir atractiu com un principi universal que proporcionava un objectiu comú per a diferents àmbits i persones. Així, "millorar la qualitat de vida de les persones" va esdevenir l'objectiu. El desig d'una vida de qualitat era característic de tothom. Així va néixer un llenguatge comú.

Els programes sempre s'avaluaven segons l'eficàcia i efectivitat, i la noció que la QV de les persones es podia millorar va esdevenir la pedra filosofal per a molts que cercaven la manera d'avaluar els resultats dels programes per a un ampli ventall de persones i serveis. La majoria de gent creia que si es disposava de suport adequat, la qualitat de vida de les persones amb retard mental milloraria significativament.

La revolució de la qualitat, amb el seu èmfasi en els productes i els resultats de qualitat, va sorgir ràpidament durant els anys vuitanta. Aquesta nova manera de pensar ressaltava la planificació centrada en la persona, el model de suports, les tècniques de promoció de la qualitat i els resultats de qualitat en referència a les persones (Schalock, 1999a).

A finals dels vuitanta s'havia adoptat el concepte de qualitat de vida. Adoptar un concepte i entendre'l completament són dues coses ben diferents. No serà fins a la dècada dels anys noranta que s'aconseguirà un progrés significatiu en la comprensió i l'aplicació del concepte.

És important mencionar dos fenòmens addicionals relatius al concepte de qualitat de vida que eren evidents a finals dels anys vuitanta (Schalock, 2000).

En primer lloc, el concepte de qualitat de vida s'estava utilitzant com a mínim de tres formes diferents:

1. Com una noció sensibilitzadora que donava un sentit de referència i orientació des d'una perspectiva individual, centrant-se en l'entorn de la persona;

2. com un constructe social, el principi motor del qual era millorar i facilitar la qualitat de vida de les persones; i
3. com un tema unificador que proporcionava un marc de treball sistemàtic o organitzatiu per centrar-se en la multidimensionalitat del concepte.

En segon lloc, el camp començava a acceptar un nombre de principis de qualitat de vida. Es van definir onze principis a partir dels nombrosos debats i informacions aportats per les persones implicades (Goode, 1990; Schalock, 1990) (vegeu Taula 3.1):

Taula 3.1 Principis fonamentals de la qualitat de vida (dècada dels vuitanta)

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>La qualitat de vida...</p> <ol style="list-style-type: none">1. Per a persones amb discapacitats es compon de dels mateixos factors i relacions que són importants per a les persones sense discapacitats.2. S'experimenta quan les necessitats bàsiques d'una persona se satisfan i quan la persona té les mateixes oportunitats que qualsevol altra per a perseguir i aconseguir objectius en les àrees principals de la llar, la comunitat i la feina.3. Els factors varien al llarg de la vida d'una persona.4. Està relacionada amb el patrimoni cultural i ètnic de la persona i del grup.5. Es basa en un conjunt de valors que emfatitzen els punts forts del consumidor i la família.6. Es determina per la congruència de la política pública i la conducta.7. És un concepte que es pot validar consensuadament per part d'una gran varietat de persones que representen una gran varietat de punts de vista dels consumidors i llurs famílies, defensors, professionals i proveïdors.8. L'estudi requereix un coneixement profund de les persones i les seves perspectives.9. La mesura requereix metodologies múltiples.10. Té components tant objectius com subjectius, però en principi, la visió subjectiva de l'individu és la que determina la qualitat de vida que experimenta.11. Les variables haurien d'ocupar un lloc primordial en l'avaluació global dels programes. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Font: Schalock, 2000, p.118

3.2.2 La dècada dels noranta: aclariment del concepte

Durant els anys vuitanta, el camp del retard mental va adoptar un concepte de qualitat de vida que ni estava ben definit (d'aquí la presència de més de 100 definicions) ni era entès completament. Així, els anys noranta van començar amb els investigadors i els defensors mirant de respondre a qüestions sobre la conceptualització i la mesura de la qualitat de vida (Schalock, 1996b). La majoria tenien a veure, amb què s'havia d'entendre per qualitat de vida i com mesurar-la:

- Aspectes conceptuals

Com es poden conceptualitzar millor els indicadors de qualitat de vida?, és la qualitat de vida una entitat única o un concepte multidimensional i interactiu?, és la qualitat de vida la mateixa per a totes les persones?

- Aspectes de mesura

Què s'hauria de mesurar?, com s'hauria de mesurar la qualitat de vida?, quins estàndards psicomètrics cal considerar?, com superem els reptes de mesura?

Un nombre de canvis conceptuals significatius relatius a com veiem i avaluem la qualitat de vida comencen, en aquesta època, a donar resposta a aquestes qüestions. Schalock (2000) ens descriu cinc d'aquests conceptes:

1. **La naturalesa multidimensional** de la qualitat de vida. Cada vegada s'està més d'acord en què la qualitat de vida és un concepte multidimensional. Schalock (1996c) ha identificat vuit dimensions troncales: benestar emocional, relacions interpersonals, benestar material, desenvolupament personal, benestar físic, autodeterminació, inclusió social i drets. Tot i que el nombre i configuració d'aquestes dimensions troncales varia segons l'investigador (vegeu Taula 3.2), podem apreciar una certa coincidència.

Taula 3.2 *Dimensions troncats de qualitat de vida (dècada dels noranta)*

| Schalock (1996c) | Felce (1997) | Cummins (1997) | Hughes and Hwang (1996) |
|--------------------------|---------------|-------------------|---------------------------|
| Benestar emocional | X | X | X |
| Relacions interpersonals | X (Social) | X (Intimitat) | X |
| Benestar material | X | X | X |
| Desenvolupament personal | X (Productiu) | X (Productivitat) | X |
| Benestar físic | X | X | X |
| Autodeterminació | X (Productiu) | X (Productiu) | X |
| Inclusió social | X (Social) | X | X |
| Drets | X (Cívics) | X (Seguretat) | X Responsabilitat cívica) |

Font: Schalock, 2000, p.119

Recentment, el Grup d'Investigació amb Interès Especial en qualitat de vida (SIRG) de l'Associació Internacional per a l'Estudi Científic de les Discapacitats Intel·lectuals (IASSID),¹⁰ ha arribat a un document de consens sobre la concepció, mesura i aplicació del concepte de QV. En aquest document (fet a Seattle l'agost de 2000), acorden en assenyalar que les vuit dimensions proposades per Schalock (1996c) representen el nucli de les dimensions de la vida de cadascun (vegeu Taula 3.2).

2. **La satisfacció** com a principal mesura de la qualitat de vida. Cada vegada més veiem que el nivell de satisfacció d'una persona és la mesura dependent utilitzada normalment per avaluar la qualitat de vida percebuda per la persona. Els avantatges més grans d'utilitzar la satisfacció com un indicador de la qualitat de vida percebuda per la persona són de gran utilitat a l'hora de:

- Comparar mostres de població.
- Proporcionar un llenguatge comú que poden compartir consumidors, proveïdors, investigadors...
- Avaluar els resultats organitzatius.
- Avaluar les necessitats dels consumidors.

¹⁰ International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities

3. **La naturalesa jeràrquica** de la qualitat de vida. Hi ha un acord general sobre els temes següents:
- La qualitat de vida, per naturalesa és subjectiva.
 - Les diverses dimensions troncal són valorades per cada persona de manera diferent.
 - El valor que es dona a cada dimensió troncal varia al llarg de la vida.
4. La utilització de **dissenys de recerca multivariables**. En els anys noranta va donar-se un canvi d'actitud pel que fa al disseny estadístic i de recerca utilitzat per estudiar el concepte qualitat de vida. Es va passar d'uns dissenys de *comparació* a un enfocament *multivariable*. Aquests dissenys de recerca multivariable permeten centrar-nos en els predictors d'una vida de qualitat. D'altra banda, una vegada identificats els predictors significatius, es poden dur a terme canvis programàtics per millorar la qualitat de vida d'una persona mitjançant tècniques com ara la formació en desenvolupament personal i benestar, tècniques de millora de la qualitat i de gestió de la qualitat (Schalock, 1994). Per últim, els dissenys de recerca multivariables ens permeten entendre millor la complexitat del concepte de qualitat de vida i la funció que un nombre de variables contextuals tenen en la percepció d'una vida de qualitat. Aquests dissenys traslladen el centre d'atenció cap a factors ambientals com a fonts importants per a la millora de la qualitat de vida.
5. **L'avaluació de la qualitat de vida**. Un dels canvis més significatius de la dècada dels noranta va ser el moviment cap a l'avaluació basada en els resultats, i els resultats en referència a la persona. Aquest enfocament sobre els resultats subratlla no sols la naturalesa subjectiva i personal de la qualitat de vida percebuda per la persona, sinó també el com contribuïm des dels serveis, programes d'intervenció i rehabilitació..., a una millor qualitat de vida per als receptors. L'avaluació de la qualitat de vida descrita per Schalock (2000) es basa en les assumpcions següents:
- La qualitat de vida es compon de vuit dimensions troncal (vegeu la Taula 3.2).
 - Els resultats en referència a la persona haurien de ser el centre d'atenció de l'avaluació de la qualitat de vida.

- Les estratègies d'avaluació haurien d'utilitzar l'apreciació personal (indicadors subjectius) o bé mesures d'avaluació funcional (indicadors objectius) que reflectissin una o diverses dimensions troncal.

Pel que fa a l'avaluació de la qualitat de vida, no existeix en aquests moments cap instrument que implanti completament el model d'avaluació descrit. Els instruments en l'avaluació de la qualitat de vida per a persones amb retard mental que més s'hi aproximen són els especificats per Cummins (1997) i Schalock (1996c).

3.2.3 Primera dècada del segle XXI: a la recerca de la qualitat

Segons Schalock (2000), el concepte de qualitat de vida serà abordat en la primera dècada del segle XXI des de tres perspectives:

1. Individus que cerquen una vida de qualitat. D'acord amb aquest autor, continuarem presenciant una forta defensa d'oportunitats més àmplies per participar en el corrent general de la vida, associades amb una inclusió, igualtat i elecció més grans. Una defensa de més suports individuals dins dels entorns ordinaris.
2. Proveïdors de serveis que ofereixen productes de qualitat. En els primers anys del segle XXI, els proveïdors de serveis implantaran tècniques de promoció de la qualitat centrades en allò que poden fer el personal o els serveis i suport del programa per promoure la qualitat de vida percebuda per la persona. Schalock (2000) prediu que aquestes tècniques estaran basades en l'entorn o el programa.
3. Avaluadors que analitzen els resultats de qualitat. Les organitzacions de serveis humans d'arreu del món afronten el repte de proporcionar serveis de qualitat que donin resultats de qualitat. És important que puguem utilitzar les dades finals de les avaluacions per:
 - Determinar si s'han reduït les limitacions funcionals i s'han promogut la conducta adaptativa i l'estat funcional de la persona.
 - Proporcionar retroalimentació als qui prenen decisions sobre l'efectivitat i l'eficiència dels serveis.
 - Proporcionar la base per a canvis i millores en el programa.

- Assenyalar aquelles àrees on es poden aplicar més recursos per millorar la correlació entre persones i entorns.
- Mostrar als consumidors que prenem seriosament l'avaluació de programes i que estem disposats a implicar-los en activitats d'avaluació.

Com a resum, recordem que en els anys vuitanta s'adopta el concepte de QV com a noció sensibilitzadora, un constructe social i un terme unificador; en els anys noranta es comprèn millor la conceptualització i la mesura de la QV; i durant aquesta primera dècada del segle XXI, Schallock (2000) prediu que veurem els individus cercant una vida de qualitat, els proveïdors de serveis elaborant productes de qualitat, i els avaluadors analitzant resultats de qualitat.

A més de refermar els principis fonamentals de la QV (vegeu Taula 3.1), Schallock (2000) ofereix deu pautes que volen orientar el treball entorn la QV del segle XXI (vegeu Taula 3.3).

Taula 3.3 Pautes de la qualitat de vida en el segle XXI

| |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Considereu que la qualitat de vida per a les persones amb retard mental es compon de les mateixes dimensions troncal que es valoren per a tota la ciutadania d'una nació.2. Baseu les polítiques públiques i els principis de prestació de serveis en el concepte de qualitat de vida i la promoció d'una vida de qualitat per a tothom.3. Adoneu-vos que el valor adscrit a les diverses dimensions troncal de qualitat de vida probablement variarà al llarg de la vida d'una persona, però, sense tenir en compte l'edat, una qualitat de vida millor s'experimenta quan les necessitats bàsiques d'una persona se satisfan i quan aquesta persona té les mateixes oportunitats que qualsevol altra per cercar i assolir objectius en els dominis i entorns vitals generals.4. Centreu les activitats d'avaluació en els resultats del consumidor i en l'actuació del sistema.5. Ressalteu que una millora continuada de la qualitat és un aspecte fonamental de la cultura d'una organització.6. Feu que les activitats d'avaluació tinguin un paper complementari i de suport que sigui consistent amb el concepte variable de discapacitat com a resultat de la interacció de la persona i el seu entorn.7. Identifiqueu els predictors significatius d'una vida de qualitat i avalueu l'impacte dels recursos estudiats per maximitzar els seus efectes positius.8. Ajudeu els consumidors, legisladors, patrocinadors, proveïdors de serveis i defensors a entendre la multidimensionalitat del concepte de qualitat de vida i la seva avaluació.9. Utilitzeu dissenys estadístics i de recerca multivariables per determinar l'efectivitat i l'eficiència de l'educació basada en la qualitat de vida i els programes de rehabilitació.10. Integreu indicadors objectius i subjectius de qualitat de vida en un concepte unificat de dimensions troncal de qualitat de vida, tenint en compte que alguns aspectes de cada dimensió troncal es poden avaluar millor mitjançant estratègies d'apreciació personal i altres aspectes a través d'avaluacions funcionals objectives. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Font: Schallock, 2000, p.125

3.3 Definició de qualitat de vida

Fins ara, no hem donat una definició del concepte de qualitat de vida. Ara, després d'explicar-ne la seva evolució i de comprendre millor el concepte, el podem definir. Són moltes les definicions sobre qualitat de vida, però nosaltres ens basem en la proposta feta per Schalock i col·laboradors.

Schalock (1995, p.23) va definir el concepte de qualitat de vida com:

“[...] un concepte que reflecteix les condicions de vida desitjades per una persona en relació amb la seva vida a la llar i a la comunitat, a la feina (o a l'escola en el cas dels nens), a la salut i al benestar.”

És per tant un fenomen subjectiu basat en la percepció que té una persona entorn de diferents aspectes de les experiències de la seva vida, incloent les característiques personals, les condicions objectives de vida i les percepcions de la persona sobre les seves experiències de vida. L'estudi de la qualitat de vida percebuda per una persona inclou la relació entre fenòmens objectius i subjectius.

Tenint en compte els canvis significatius que han tingut lloc en la dècada dels noranta, Schalock (2000, p.121) modifica lleugerament la seva definició i en proposa una altra:

"La qualitat de vida és un concepte que mostra les condicions de vida desitjades per una persona relatives a les vuit dimensions troncales de la seva vida: benestar emocional, relacions interpersonals, benestar material, desenvolupament personal, benestar físic, autodeterminació, inclusió social i drets."

El propi Schalock (1996b) estableix els indicadors de les vuit dimensions incorporades a la definició i que caracteritzen el seu model de qualitat de vida:

Benestar emocional: estat on es disposa de tot allò necessari per viure amb dignitat. És un estat de satisfacció personal definit per conceptes com felicitat, salut, tranquil·litat anímica, seguretat... És sentir-se bé, tenir una sensació de felicitat i percepció de reconeixement i acceptació d'un mateix que es tradueix en indicadors d'autoestima, domini de situacions d'estrès, satisfacció...

Relacions interpersonals: viure en plenitud com a ésser humà té sentit vivint en comunitat, participant de les situacions en grup, compartint experiències,

valors, emocions, individualitats... Aquesta convivència enriqueix la persona i afavoreix l'estabilitat emocional i la salut mental.

Benestar material: satisfacció personal que ve garantida per situacions de control de l'entorn físic, dels recursos i les propietats que poden proporcionar les condicions de comoditat, confort, seguretat, feina...

Desenvolupament personal: es refereix a aspectes evolutius i de transició que parlen del dinamisme i la competència personal, d'habilitats i educació, de formació i rehabilitació, de progrés i creixement. Agrupa un seguit d'aspiracions de millora i activitats funcionals que impregnen la persona del dinamisme propi de la vida.

Benestar físic: estat de satisfacció i plenitud, de sentir-se bé, en bona forma. Parlem d'aquest benestar referint-nos a indicadors com l'estat de salut, l'alimentació, la seguretat, la pràctica del temps lliure, l'oci...

Autodeterminació: capacitat de la persona per prendre decisions referides a ell mateix. Permet fer eleccions, marcar-se objectius i fites personals. L'autodeterminació està definida en el concepte d'autonomia personal.

Inclusió social: integració en la comunitat. Aquest és un procés d'immersió en les activitats del grup social i comunitari, que reverteix en la persona a partir de l'acceptació del rol que exerceix cadascú en l'exercici de la ciutadania i la participació en les activitats pròpies del grup social al qual pertany.

Drets: tota persona en consideració a la seva dignitat d'ésser humà té drets i deures. Aquests drets són indiscutibles i irrenunciables, s'han de poder exercir plenament i sense més limitacions que les exigides pels drets dels altres i els principis de seguretat i salut.

Les idees fonamentals que regeixen el concepte de qualitat de vida d'acord amb Schalock et al., (2002) i Schalock (2000) són:

Dominis de benestar. S'han identificat i adoptat les vuit dimensions de Schalock com a dominis principals de benestar.

Variabilitat inter i intrapersonal. La variabilitat significa que els dominis de benestar seran entesos o experimentats de manera diferent per diversos

individus i grups culturals. Per tant, la qualitat de vida varia per a l'individu i entre els individus al llarg del temps.

Context personal. A les persones se les pot comprendre millor en el context dels ambients significatius per a elles: on viu, on treballa o bé on es diverteix. Els ambients han de ser vistos com a variables per tal d'adaptar-se als interessos, necessitats i valors de la persona. Una idea essencial és que les persones, els llocs i els entorns poden millorar-se i promoure una millor qualitat de vida.

Perspectiva del cicle vital. Qualitat de vida implica una aproximació per etapes de vida, la qual cosa exigeix que els individus i els serveis conceptualitzin la política i la pràctica en funció dels efectes acumulatius del creixement de l'individu. Les intervencions en etapes anteriors influeixen en oportunitats posteriors. Cal, per tant, un procés d'anticipació.

Holisme. Un model de qualitat de vida ha de ser holístic en la mesura en què, en qualsevol moment, diferents aspectes o dominis de la vida de l'individu puguin exercir una forta influència sobre altres aspectes o dominis.

Valors, eleccions i control personal. La qualitat de vida està relacionada amb les eleccions que realitzen les persones. L'acceptació psicològica de les eleccions del consumidor té importants implicacions per a l'autoimatge, la motivació, l'expressió personal i el control, així com sobre la salut, en el seu sentit més ampli.

Percepció. No es tracta de si la percepció que es té sobre els temes clau de qualitat de vida és correcta o incorrecta, sinó que són comunicats sobre allò que percep l'individu en un determinat moment. Moltes vegades cal recórrer a la percepció dels pares, dels serveis i de les persones que proporcionen els suports.

Autoimatge. Els objectius de qualsevol programa de qualitat de vida han de procurar millorar l'autoimatge de la persona i afavorir ambients que augmentin les oportunitats de control de la persona sobre aspectes de la seva vida.

Com queda palès, el concepte de qualitat de vida té implicacions en la manera com pensem sobre les persones amb discapacitats intel·lectuals i en la nostra

actitud personal i social envers elles. Lògicament també influirà en com volem abordar la mesura de la qualitat de vida.

3.4 Mesura de la qualitat de vida

En mesurar la qualitat de vida s'infereix que valorem la qualitat de vida de les persones i que volem mantenir i millorar allò que ja els ha aportat o els podria aportar qualitat de vida. Quan analitzem la qualitat de vida de les persones amb discapacitats, adoptem la idea que totes les persones, amb i sense discapacitats, tenen dret a viure una bona vida en el seu ambient.

Com assenyalen Schalock et al., (2002) els principis fonamentals per a mesurar la qualitat de vida són:

1. La QV mesura el grau en què les persones tenen experiències de vida significatives que són valorades per elles.
2. La mesura de qualitat de vida permet a les persones progressar cap a una vida amb sentit, de la qual gaudeixen i valoren.
3. La QV mesura el grau en què els dominis de la vida contribueixen a una vida plena i interconnectada.
4. La mesura de qualitat de vida es realitza en el context dels ambients que són importants per a elles: on viuen, treballen i es diverteixen.
5. La mesura de qualitat de vida dels individus es basa tant en les experiències humanes comuns com en les experiències de vida úniques, individuals.

Un dels reptes en la mesura de la qualitat de vida és, segons assenyala Keith (2001), l'informant. Un gran nombre de recerques han reconegut la dificultat inherent en l'obtenció de dades de la qualitat de vida individual de persones amb discapacitats intel·lectuals profundes o severes, o bé altres condicions que inhibeixen la capacitat comunicativa. Altres autors han reconegut les dificultats i els perills inherents en confiar en els judicis sobre la qualitat de vida de substituïts o altres informants.

Actualment, podem trobar en la literatura tres maneres de mesurar la qualitat de vida: l'observació participant, l'avaluació basada en l'execució i la utilització d'instruments estandarditzats (Schalock, 1997).

Schalock i Verdugo (2002) afirmen que hi ha quatre decisions metodològiques fonamentals en la mesura de la qualitat de vida:

- Les mesures poden ser objectives o subjectives, tenint el focus en les circumstàncies objectives de la vida de les persones o en avaluar fenòmens actitudinals, com la satisfacció percebuda.
- La mesura pot ser absoluta o relativa. És a dir, pot indicar directament la qualitat de vida percebuda per les persones o bé pot comparar la seva qualitat de vida avaluada amb algun estàndard.
- La qualitat de vida pot ser informada directament pel respondent o bé pot ser avaluada per algú altre com ara un familiar o persona propera.
- La mesura pot ser desenvolupada per l'investigador o pels mateixos subjectes de la investigació.

Les tècniques que podem trobar per mesurar la QV de persones amb retard mental són nombroses. Schalock i Verdugo (2002), basant-se en l'anàlisi de les tècniques emprades en les recerques sobre QV i retard mental, han elaborat un quadre de les més emprades en cadascuna de les vuit dimensions del model proposat. A fi d'acotar el llistat, han citat únicament les tècniques emprades en almenys tres estudis (vegeu Taula 3.4).

Taula 3.4 Tècniques de mesura de la QV usades en el camp del retard mental

| DIMENSIONS | TÈCNiques |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INCLUSIÓ SOCIAL | Qüestionari de qualitat de vida (QOL.Q) (Schalock & Keith, 1993) Consumer Satisfaction Survey (ID) (Temple University, 1988) Quality of Life Index (Schalock, Ketih, Hoffman, & Karan, 1989; Campo, Sharpton, Thompson, & Sexton, 1996) Comprehensive Quality of Life Scale- Intellectual Disability (Cummins, 1991, 1993) Living in a Supervised Home: A Questionnaire on Quality of Life (Cragg & Harrison, 1984) Lifestyle Satisfaction Scale (LSS) (Heal & Chadsey-Rusch, 1985) Resident -lifestyle Inventory (RLI) (Bellamy, Newton, LeBaron & Horner, 1990) (PASS) & (PASSING) (Wolfensberger, 1975; Wolfensberger & Glenn, 1983) Multifaced Lifestyle Satisfaction Scale (MLSS) (Harner & Heal, 1993) Resident Lifestyle Inventory (RLI) (Kennedy, Horner, Newton, & Kanda, 1990) Adaptative Behavior Scale (ABS) (Nihira, Foster, Shellhaas, & Leland, 1975) |
| BENESTAR MATERIAL | Quality of Life Questionnaire (QOL.Q) Quality of Life Index Consumer Satisfaction Survey Comprehensive Quality of Life Scale- Intellectual Disability Living in a supervised home: A Questionnaire on Quality of Life Normalization Index (based on PASS-3, Wolfensberger, 1975) Multifaceted Lifestyle Satisfaction Scale (MLSS) |

Taula 3.4 Tècniques de mesura de la QV usades en el camp del retard mental

| DIMENSIONS | TÈCNiques |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BENESTAR FÍSIC | Comprehensive Quality of Life Scale- Intellectual Disability Resident Lifestyle Inventory (RLI) Living in a supervised home: A Questionnaire on Quality of Life PASS & PASSING The Group Home Management Interview Adaptative Behavior Scale (ABS) Resident Lifestyle Inventory (RLI) |
| BENESTAR EMOCIONAL | Quality of life Questionnaire (QOL.Q) Comprehensive Quality of Life Scale- Intellectual Disability Lifestyle Satisfaction Scale (LSS) PALS |
| DESENVOLUPAMENT PERSONAL | Quality of life Questionnaire (QOL.Q) Living in a supervised home: A Questionnaire on Quality of Life Quality of Life Index Resident Lifestyle Inventory (RLI) |
| AUTODETERMINACIÓ | Quality of Life Questionnaire (QOL.Q) Quality of Life Index Consumer Satisfaction Survey Living in a supervised home: A Questionnaire on Quality of Life PASS & PASSING Adaptative Behavior Scale (ABS) Multifaceted Lifestyle Satisfaction Scale (MLSS) |
| DRETS | PASS & PASSING |
| RELACIONS INTERPERSONALS | Quality of Life Index Comprehensive Quality of Life Scale-Intellectual Disability Lifestyle Satisfaction Scale (LSS) Resident Lifestyle Inventory (RLI) PALS (Rosen, Simon, & McKinsey, 1995) PASS & PASSING Multifaceted Lifestyle Satisfaction Scale (MLSS) Social Network Analysis Interview Form |

Font: Schalock i Verdugo, 2002, p. 240-242

Totes les dimensions del model proposat han rebut l'atenció dels investigadors, però amb algunes diferències. La inclusió social és la dimensió més estudiada. Altres dimensions que acaparen força interès en els estudis són l'autodeterminació, el benestar material i les relacions interpersonals. Aquestes, són vistes des de la recerca com un aspecte fonamental que determina la QV de les persones amb discapacitat intel·lectual. És força comú trobar estudis que avaluen la inclusió social i les relacions interpersonals amb l'objectiu de confirmar la normalització (també la desinstitucionalització) i la integració de l'individu en els seus entorns naturals. El concepte d'autodeterminació, juntament amb el de QV, tenen un important paper com a directrius de les pràctiques professionals i en la planificació dels programes i serveis. La dimensió menys estudiada és la dels drets.

La majoria de les tècniques d'avaluació de la QV en el retard mental és de caràcter quantitatiu, però també s'utilitzen tècniques qualitatives. Predominen les escales i els qüestionaris, tot i que les entrevistes i els inventaris també són usats.

Les dues proves més utilitzades en les investigacions revisades són el *Quality of Life Questionnaire (QOL.Q)* de Schalock i Keith (1993) i la *Comprehensive Quality of Life Scale- Intellectual Disability (ComQol-ID)* de Cummins (1997). Tot i que ambdós qüestionaris han estat dissenyats des d'una perspectiva multidimensional i inclouen ítems referits a quasi totes les dimensions del model, es centren particularment en algunes d'aquestes dimensions. El QOL.Q de Schalock i Keith té bones propietats psicomètriques i examina la inclusió social, l'autodeterminació, el benestar material, el desenvolupament personal i el benestar emocional. L'escala de Cummins, que també té bones propietats psicomètriques, analitza la inclusió social, les relacions interpersonals i el benestar material, físic i emocional.

Per acabar aquest apartat, i com a prova de la vitalitat del model, pot ser d'interès mostrar una de les darreres novetats que s'hi ha incorporat (Schalock i Verdugo, 2003). Actualment està emergint un enfocament ecològic de la QV en l'àmbit de la discapacitat. Es proposa que les dimensions i indicadors s'estructurin d'acord amb els sistemes proposats en el seu dia per Bronfenbrenner (1987), és a dir:

- **Microsistema**, o context social immediat, com la família, llar, grup d'iguals i lloc de treball. Afecta directament la vida de la persona. La mesura i valoració de la QV l'obtenim preguntant a la persona pel seu grau de satisfacció i felicitat (**valoració personal** i més subjectiva).
- **Mesosistema**, o veïnat, la comunitat, les agències de serveis i organitzacions, que afecten directament el funcionament del microsistema. Es relaciona amb la mesura objectiva de la QV i mostra la interacció de la persona amb el seu entorn més immediat (**avaluació funcional**). Els formats més típics utilitzats en l'avaluació funcional inclouen les escales de valoració, observació i qüestionaris. Es tracta de documentar el funcionament de la persona en una o més dimensions centrals de la QV. Així es desenvolupa un perfil del funcionament de la persona en el seu context.
- **Macrosistema**, o els models culturals més amplis, tendències socio-polítiques, sistemes econòmics i altres factors relacionats amb la societat, que afecten directament els nostres valors i creences. Són els

indicadors socials que es poden observar fiablement i que són adequats per mesurar la qualitat de la vida d'una comunitat.

La Taula 3.5 il·lustra el model general sobre la mesura de la qualitat de vida que combina la perspectiva de sistemes (nivell micro, meso i macro) amb les vuit dimensions i els indicadors centrals de QV, les diferents estratègies de mesura relacionades amb la valoració personal, l'avaluació funcional i els indicadors socials.

Taula 3.5 Enfocament general sobre la mesura de la QV

| | | Nivell d'anàlisi | | |
|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| | | MICROSISTEMA (valoració personal) | MESOSISTEMA (avaluació funcional) | MACROSISTEMA (indicadors socials) |
| | | <i>Indicadors Específics</i> | <i>Indicadors Específics</i> | <i>Indicadors Específics</i> |
| Dimensions centrals de QV | Inclusió Social | L'èmfasi cal situar-lo en el creixement personal i en el desenvolupament d'oportunitats. | L'èmfasi cal situar-lo en tècniques de millora de la qualitat del programa, servei o ambient. | L'èmfasi cal posar-lo en polítiques socials. |
| | Relacions Interpersonals | | | |
| | Autodeterminació | | | |
| | Benestar Material | | | |
| | Benestar Físic | | | |
| | Desenvolupament Personal | | | |
| | Benestar Emocional | | | |
| | Drets | | | |

Font: adaptat de Schalock i Verdugo, 2003, p. 183

L'enfocament del pluralisme metodològic proposat combina la valoració personal, l'avaluació funcional i els indicadors socials. En aquest model les dimensions i els indicadors es mantenen constants i el que varia és el fet de centrar-nos en una mesura a nivell del micro, meso o macrosistema.

Les possibilitats que s'obren a l'hora de concretar el model ecològic són certament atractives, ja que ens permeten centrar-nos en l'anàlisi de les necessitats de la persona en els ambients on es desenvolupa i així dissenyar estratègies d'intervenció eficaces.

L'evolució de les concepcions, les pràctiques i les actituds al voltant de la discapacitat intel·lectual i al mateix temps, la rellevància que va adquirint el concepte de qualitat de vida en les investigacions i en la vida social i política en general, fan possible que avui en dia el concepte de qualitat de vida es presenti com a paradigma de comprensió per al desenvolupament d'accions i bones pràctiques encaminades a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

"[...] la qualitat de vida, per tant, en l'àmbit del retard mental és un "nou moviment ideològic que posa l'èmfasi en el benestar individual i la presa de decisions com a elements centrals, però que no perd de vista la necessitat d'establir un model de serveis realista que recolzi a aquestes persones en la seva incorporació en tots els nivells de la vida." (Arostegi, 2002, p.23)

3.5 Qualitat de vida i treball

El treball i la contribució a la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitats és un tema de gran rellevància, tot i que les recerques realitzades en aquest àmbit no són massa nombroses.

La revisió de les recerques entorn del treball amb suport i de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual són analitzades en el capítol següent.

.

4 Treball amb suport

4.1 Introducció

És indubtable que en la societat actual, disposar d'un lloc de treball més o menys estable, que permeti una independència econòmica i una satisfacció personal és un dels fets més desitjats per a totes les persones, incloses les que presenten alguna discapacitat. Diversos estudis d'opinió realitzats entre poblacions diverses (per edat, sexe, amb o sense alguna discapacitat) coincideixen en valorar el tenir feina com un dels indicadors més importants de la qualitat de vida de la persona, seguit de l'autonomia econòmica i l'amistat.

La mateixa línia de pensament es suggeria en les VI Jornades de Treball amb Suport celebrades a Salamanca la tardor de 2002. A tall d'exemple, Leach (2002) va iniciar la seva intervenció interpel·lant els assistents amb les preguntes que tot seguit transcriuré: "[...] Algú canviaria el seu treball i el seu sou per una vida de subsidi [...]? Algú de nosaltres pensa que les persones amb discapacitats, problemes d'aprenentatge o problemes de salut mental no pensen igual?"

D'acord amb Leach (2002), guanyar-se la vida, decidir amb independència i igualtat no són privilegis d'alguns sinó uns drets per a tothom.

El treball és probablement l'indicador més important de la independència d'una persona. Aconseguir una feina és la base per a l'autoestima personal i la capacitat per dur una vida independent en la nostra societat. Verdugo i Jenaro (1993) afirmen que moltes vegades l'ocupació és la clau per millorar l'autoimatge d'un individu, per reduir els seus sentiments de soledat i per millorar la seva qualitat de vida.

Com diuen Ferrer i Forteza (2002, p.63), "és obvi que els moviments socials ocorreguts en la darrera meitat del segle XX han suposat un notable canvi en les

condicions de vida de les persones amb discapacitat, però encara hi ha molt camí per recórrer a fi que aquest col·lectiu disposi d'unes condicions de vida equiparades a les dels seus conciutadans.”

El procés d'integració social de les persones amb retard mental és llarg, lent i complex. S'ha avançat molt en els darrers trenta anys, però encara ens queda molt per fer tant en polítiques educatives com laborals i socials.

Tothom coincideix que la finalitat de la integració social de les persones amb discapacitats s'assoleix com més normalitzats siguin els contextos on es desenvolupa. L'escola és el primer mitjà per assolir la normalització. Moltes recerques fetes sobre el tema han demostrat els canvis d'actituds que han presentat tant els professionals que l'han dut a terme com els companys que han compartit la seva escolarització amb un/a company/a amb discapacitats. També han demostrat la millora en l'autoestima i capacitats dels mateixos afectats (Peetsma, 2002).

Altres recerques ens aporten interessants conclusions pel que fa a la relació entre inclusió i resultats acadèmics. L'estudi realitzat per Waldron i Cole (1999), citat per Mank (2000), compara el rendiment acadèmic en lectura i matemàtiques d'estudiants amb discapacitats lleugeres escolaritzats en centres inclusius, amb els progressos realitzats pels seus iguals formats en centres específics. D'altra banda, també analitza el rendiment d'estudiants sense discapacitat escolaritzats en centres inclusius, front el rendiment d'iguals escolaritzats en centres no inclusius. Destacarem dos dels resultats obtinguts: d'una banda, els alumnes amb discapacitat d'escoles inclusives obtenen millors rendiments que els seus companys d'escoles no inclusives i de l'altra, els estudiants sense discapacitat escolaritzats en escoles inclusives obtenen millors resultats que els seus iguals sense discapacitat escolaritzats en escoles no inclusives.

Si valorem com a positiva l'escolarització de les persones amb retard mental a l'escola ordinària, el seu itinerari post escolar hauria de ser també normalitzat. No seria força contradictori per al noi/a amb discapacitat intel·lectual finalitzar l'escolarització en un entorn inclusiu per optar a un treball protegit? Gosem afirmar que no tan sols és contradictori, sinó segurament també frustrant.

Per poder trobar i/o optar a un lloc de treball i mantenir-lo al llarg del temps, cal dotar les persones d'unes actituds i unes aptituds que els permetin viure amb la

màxima autonomia possible. Això suposa que durant tot el seu trajecte formatiu cal ensenyar i aprendre per a la vida.

Moltes vegades ens qüestionem si l'escola realment prepara per a la vida, o si l'ensenyament-aprenentatge que es rep a l'escola està cada vegada més allunyat de la realitat. Si aquest interrogant és important de respondre per a l'educació ordinària, encara ho és més per a l'educació dels nois i noies amb retard mental. Com diu Brown (1989, p.19): "En general, com més gran és el grau de discapacitat intel·lectual d'un/a alumne/a, menys podem confiar en què les habilitats adquirides en una sèrie de circumstàncies s'aplicaran de forma acceptable en unes circumstàncies diferents." La transferència de coneixements apresos a l'escola a d'altres situacions de la vida quotidiana cal treballar-la amb les persones amb retard mental. Els professionals han de tenir molt clara la necessitat de promoure experiències significatives per tal que els joves amb retard mental realitzin activitats útils per a ells mateixos i amb una marcada projecció social.

Ens preguntem si realment l'educació que reben els alumnes amb retard mental durant la seva escolarització va en la direcció abans esmentada, o si encara tenim programes formatius excessivament centrats en continguts curriculars de poca utilitat per afavorir l'autonomia i autodeterminació de la persona.

Seria el nostre desig ajudar en el procés de reflexió i presa de decisions que s'haurà de dur a terme en els centres, ja siguin ordinaris o d'educació especial, a fi d'ajustar les intervencions educatives a les necessitats reals dels alumnes i assegurar-los l'educació plena contribuint a l'assoliment de cotes més altes en la seva qualitat de vida.

L'assoliment d'aquestes cotes passa, entre d'altres aspectes, pel dret a disposar d'un lloc de treball competitiu. Les investigacions han demostrat que tenir una feina és un dels rols socials més valorats en les societats occidentals i industrialitzades. Per a molts, el treball es percep com "el mecanisme a través del qual les persones demostren la seva vàlua." El treball et permet contribuir a la societat, poder-te mantenir i assolir una independència i autonomia que et fan sentir útil. En aquesta mateixa direcció, Muntaner (2001) afirma que el treball, en el cas d'una persona amb discapacitat, representa un recurs insubstituïble que fomenta la seva integració social plena.

Un dels reptes més importants de la intervenció educativa amb persones amb discapacitats és el treball per facilitar la seva màxima autonomia en la vida adulta. Actualment es reconeix que la transició a l'edat adulta i vida activa és un procés difícil per a tothom, i encara més per a les persones que presenten algun tipus de discapacitat. Si la discapacitat és intel·lectual, la dificultat del procés és major.

Pallisera (1997, p.256) defineix la transició a l'edat adulta i vida activa de les persones amb discapacitat com:

"Un procés amb el qual cada persona arriba a assolir el màxim nivell d'independència possible, en funció de les seves necessitats, demandes i capacitats, als diferents entorns i rols propis de la vida adulta. La integració laboral és un factor fonamental en l'assoliment d'aquestes finalitats però no és suficient. Juntament amb el desenvolupament del treball, hi ha altres aspectes com el temps lliure, la vida en la comunitat, les relacions humanes..., que constitueixen també finalitats de la transició."

L'accés al món laboral és un dret bàsic, una de les formes més positives per afavorir la integració social i la vida autònoma de totes les persones i, de manera molt prioritària, les persones amb discapacitat i, en el nostre estudi, les persones amb discapacitat intel·lectual.¹¹ El treball proporciona a l'ésser humà identitat social, independència, seguretat econòmica, capacitat per a formar una vida pròpia i, a més, valors d'autoestima i realització.

La importància que es dona des de Catalunya a la integració laboral de les persones amb discapacitats ja va quedar palesa fa més de 20 anys, quan el Grup Parlamentari Català -amb la inestimable iniciativa de Ramon Trias Fargas- va proposar la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI), aprovada l'any 1982 pel Congrés dels Diputats.

Des de llavors fins ara, la Generalitat de Catalunya ha assumit bona part de les competències en aquesta àrea d'actuació i ha dut a terme alguna acció de govern centrada en l'objectiu d'afavorir la integració laboral a les empreses ordinàries.

¹¹ Al llarg d'aquest treball utilitzem tant el terme retard mental com el de discapacitat intel·lectual per referir-nos a les persones objecte del nostre estudi. FEAPS proposa a la publicació *VOCES* de juliol - agost 2002, que s'utilitzi a partir d'ara el terme "discapacitat intel·lectual", mentre que l'AARM 2002 manté encara el terme de retard mental.

En aquest sentit, pot observar-se que des del traspàs de les competències l'any 1992, s'ha passat, en cinc anys, de 1.857 a 5.613 llocs de treball. Aquest important creixement ha estat possible en part per l'acció del Govern però també, i de manera molt destacada, per la capacitat d'iniciativa, gestió i il·lusió que han demostrat les 140 entitats socials que avui gestionen aquests centres.

Com ja s'ha constatat, en els darrers vint anys les polítiques socials relatives a les persones amb discapacitat han experimentat un progrés considerable.

Els conceptes de no discriminació, igualtat d'oportunitats, normalització i integració social van adquirint, a poc a poc, carta de ciutadania a la nostra societat. N'és un clar exemple la declaració de Madrid¹² (març de 2002), on es dona la benvinguda a la proclamació de l'any 2003 com l'any europeu de les persones amb discapacitat,¹³ esdeveniment que té com a finalitat disseminar la presa de consciència sobre els drets de més de 37 milions d'europeus amb discapacitat, una de cada deu persones.

La LISMI,¹⁴ va contribuir a aquest gran canvi tant des del punt de vista educatiu com laboral. Aquesta llei va crear, per primer cop a l'Estat espanyol, un marc legislatiu on es reconeixien els drets socials de les persones amb discapacitat, s'establia la garantia d'un sistema de pensions i es posava de manifest la importància de l'accés al treball de les persones amb discapacitat (treball ordinari, treball protegit i centres ocupacionals) i s'establia les ajudes corresponents per facilitar la inserció laboral. La LISMI preveu dues modalitats de centres protegits (Centre Especial de Treball i Centre Ocupacional) que, si bé constitueixen uns serveis que garanteixen l'atenció a les persones amb discapacitats, són alternatives de caire segregat que, a més a més, no faciliten tant com seria desitjable el pas de les persones amb discapacitats a llocs de treball del sistema ordinari.

Recordem que també va establir les polítiques d'escolarització de les persones amb discapacitat en el marc de l'escola ordinària. Si podem afirmar que la dècada dels vuitanta ha estat quan la preocupació política s'ha centrat més en l'àmbit educatiu que no pas el laboral, en la dècada dels nouanta podem constatar una preocupació

¹² Pot consultar-se en la pàgina Web: <http://www.cermi.es/documentos/descargar/madriddeclaration-es.rtf>

¹³ Pot consultar-se en la pàgina Web: <http://www.eypd2003.org>

¹⁴ Llei 13/1982 d'integració social del minusvàlid. BOE 30-7-82.

creixent per part dels governs i de la societat en general pel tema del treball i la discapacitat. La integració escolar i posteriorment la integració laboral de les persones amb discapacitats son un mitjà per promoure la seva integració social.

Des de la publicació de la LISMI (Títol VII "De la Integració laboral") fins a l'actualitat, s'han publicat molts documents, tant des del punt de vista europeu, com nacional i autonòmica, per promoure el treball de les persones amb discapacitat.

En una societat com la nostra, la persona no es realitza plenament si no ho fa mitjançant el treball; és per aquesta raó que el dret de la persona amb discapacitat al treball és el dret a realitzar-se com a persona (García Martín i García Díaz, 1998).

El tipus de feina que té la persona, el salari que percep i les oportunitats laborals que se li presenten defineixen en gran part el seu estil de vida i afecten molt directament la nostra percepció i com ens perceben els altres.

Facilitar a la persona amb discapacitat, i més concretament la persona amb retard mental, l'obtenció d'un lloc de treball remunerat en el medi ordinari suposa, a més de guanyar un sou, una valoració social positiva tant per part de la seva família com de la comunitat on viu. Alhora, li permet una major llibertat i grau d'independència, una afirmació de la seva autoestima, ja que se sent útil a la societat, i pot establir relacions i amistats amb persones sense discapacitat.

El nostre país disposa d'un bon model d'integració sociolaboral però cal aprofundir-lo i millorar. El Govern de la Generalitat va aprovar, l'any 1998, un nou Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució. Aquest pla fixa com a nous objectius prioritaris per als propers sis anys els següents: en primer lloc, la integració dels disminuïts en l'empresa ordinària és a dir, en el mercat de treball ordinari. La segona prioritat fa referència al treball protegit. En aquest sentit es continuarà donant suport als centres especials de treball, també com a fórmula d'evolució cap al mercat de treball ordinari.

El Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya, a través de l'ICASS, té entre els seus objectius la millora de la qualitat de vida i el foment de la

integració social de les persones amb disminució.¹⁵ Les línies d'actuació de l'àmbit de la integració sociolaboral de l'ICASS es contenen en la Figura 4.1.

L'enquesta sobre *Deficiencias, discapacidades y minusvalías* (INE, 1986) i l'enquesta sobre *Discapacidades, deficiencias y estados de salud* (INE, 1999),¹⁶ considerada encara avui com a font oficial de referència pel que fa a aquest tema, constata que només la cinquena part dels ciutadans espanyols amb discapacitat en edat laboral té una feina remunerada.

Actualment, l'índex d'atur de la població amb discapacitat dobla aproximadament el de la resta de la població i com a conseqüència, la realitat econòmica i social del col·lectiu de persones amb discapacitats és molt precària i del tot allunyada dels principis teòrics que inspiren les declaracions dels organismes internacionals i la pròpia legislació de l'Estat espanyol (Pallisera, M. (coord) 2002).

En el document *Empleo y discapacidad*, dels autors García i García (1998), es fa referència a un document de treball de la Comissió Europea (*Empleo en Europa*, 1997), on s'afirma que el nivell d'ocupació de les persones amb discapacitats se situa 17 punts per sota del nivell de la resta de treballadors.

És per tant força evident que és una *assignatura pendent* dels governs promoure polítiques per a millorar les oportunitats de treball de les persones amb discapacitat. Al nostre estat es va signar el desembre de 2002 un document¹⁷ que vol contribuir a la consecució del "pleno empleo de las personas con discapacidad, mediante una serie de medidas que tratan de incentivar su incorporación al mercado laboral".

El document, tot i que aposta pel treball en entorns ordinaris com el millor instrument per a la inclusió social de les persones amb discapacitats, no ha fet una aposta ferma, ans tot el contrari, per reconèixer amb el suport administratiu corresponent les entitats que porten a terme la modalitat de treball amb suport al nostre estat. Es regulen àmpliament els Centres Especials de Treball (CET) amb les modalitats dels enclavaments i les unitats de suport en els CET com a modalitats de

¹⁵ És la terminologia emprada des de l'Administració. Grau de disminució establert per l'ICASS.

¹⁶ Poden consultar-se els resultats de l'enquesta en la pàgina Web de l'INE: <http://www.ine.es/inebase/cgi/um>

¹⁷ El 3 de desembre de 2002 es va signar a Madrid el "Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personeas con discapacidad. II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004". Documentos CERMI/1 <http://www.cermi.es/Texto/empleo.asp> (febrer 2003).

trànsit entre el treball protegit i l'ordinari. Aquestes darreres, en realitat, fan les mateixes funcions que les entitats, com per exemple el Projecte Aura. La diferència rau en què no pertanyen a un CET i per tant, no queda regulat el finançament dels costos de l'orientació ni de l'acompanyament individualitzat de les persones amb discapacitat amb especial dificultat d'inserció.

En els darrers cinc anys, són freqüents les recerques que es duen a terme al voltant de la modalitat de treball amb suport. Les finalitats són variades, però esperem que també contribueixin en la sensibilització de l'administració per al seu reconeixement legal.

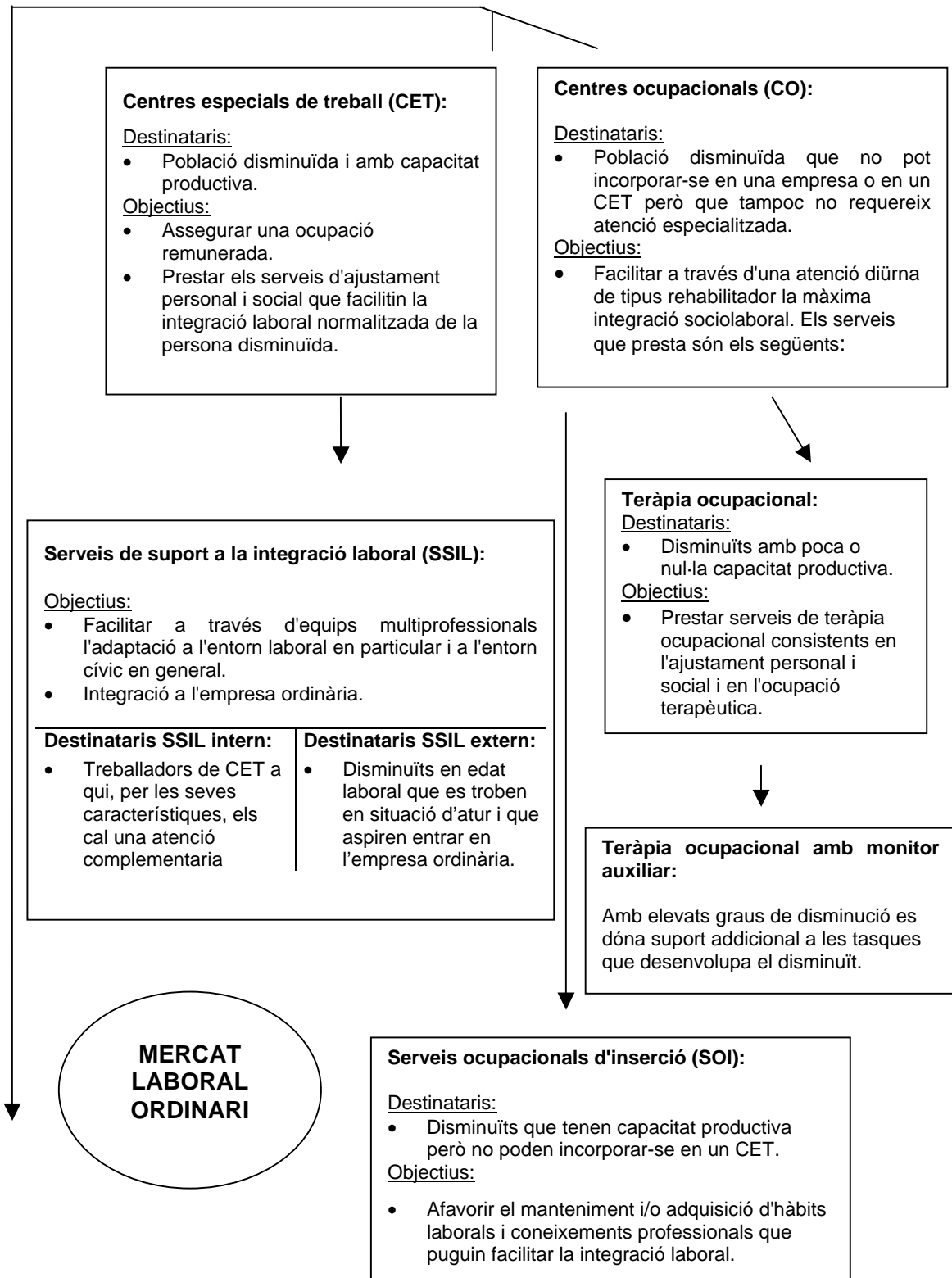


Figura 4.1 Línies d'actuació de l'àmbit de la integració sociolaboral

Font: Generalitat de Catalunya: Benestar Social, 1998, p.24

4.2 Modalitats de treball per a persones amb discapacitat intel·lectual

Pel que fa a aquest punt, no tots els autors tenen un mateix criteri a l'hora de definir quins són els models de treball per a les persones amb discapacitat. Autors com Galán (1995), exclouen els centres ocupacionals dels centres de treball. Consideren que per definició, la finalitat i naturalesa d'aquests centres no és el treball productiu, encara que a la pràctica pugui passar alguna vegada o en algunes publicacions es citin com a alternatives laborals.

En contraposició, Aznar (2001) apunta que sota la denominació de treball protegit no es contempla una realitat unívoca, sinó al contrari, molt variable. Simplificant la situació, l'autor diferencia dos models: el terapèutic i el salarial.

El primer model, el terapèutic, inclou aquells sistemes que responen a una concepció més propera a la teràpia ocupacional. Les persones amb discapacitats ocupades en aquest sector protegit no tenen la condició jurídica de treballadors i les quantitats que perceben no tenen la consideració de salari.

En l'altre model, anomenat salarial, les persones ocupades tenen l'estatut de treballadors i la contraprestació que reben per la seva feina té naturalesa salarial. Seguidament es presenten les opcions d'ocupació laboral per a persones amb discapacitat, ordenades des d'una visió de menys a més normalitzadora.

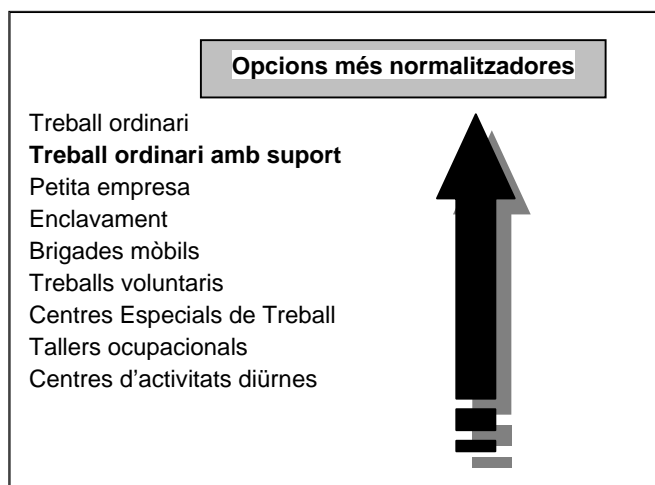


Figura 4.2 Opcions d'ocupació laboral per a persones amb discapacitat
Font: adaptat de Serra, 2000

A l'Estat espanyol, l'itinerari d'accés al treball per a persones amb discapacitat intel·lectual es concreta, segons el grau de protecció, en:

1. Centres Ocupacionals (CO)
2. Treball protegit: Centres especials de treball (CET)
3. Treball ordinari

4.2.1 Centres Ocupacionals (CO)

La LISMI defineix els CO en l'article 53 del Títol VIII, dels Serveis Socials, com aquells centres que tenen per finalitat assegurar els serveis de teràpia ocupacional i d'ajustament personal i social dels minusvàlids que, atesa l'acusada minusvalidesa ja sigui temporal o permanent, no poden integrar-se en una empresa o en un centre especial de treball (CET).

Als CO se'ls reconeix per tant una finalitat molt més terapèutica que no pas productiva, quedant adscrits en l'àmbit dels Serveis Socials.

El Reial Decret 2274/85, de 4 de desembre, regula els centres ocupacionals, desenvolupant el que s'entén per teràpia ocupacional (aquelles activitats o tasques no productives, realitzades pels minusvàlids... amb la finalitat d'obtenir objectes, productes i serveis que no siguin regularment objecte d'operacions de mercat) i serveis d'ajustament personal i social (aquells que procuraran als minusvàlids una major habilitació personal i una millor adaptació en la seva relació social). El RD expressa clarament el caràcter de servei social dels centres ocupacionals per als minusvàlids i en cap cas el del centre de treball.

L'existència dels centres de dia, com a serveis d'atenció per a les persones amb majors necessitats de suport, deixa els CO entre dos móns: l'assistencial i el laboral. El desenvolupament dels CO varia segons les diferents comunitats autònomes. Gairebé totes les comunitats els CO es decanten cap a la situació prelaboral, mentre que a Catalunya s'ha optat per un entorn més assistencial, deixant un espai per a aquelles persones que no necessiten tants suports però que no han assolit treball rendible. Això ha provocat, aquí Catalunya, l'aparició d'un nou servei, el SOI (Servei Ocupacional d'Integració), que té la funció de promoure la transició cap al treball protegit.

4.2.2 Centres especials de treball (CET)

La LISMI dóna prioritat absoluta al treball ordinari per a totes aquelles persones que tenen capacitat suficient de rendiment i l'autonomia social i professional necessàries. D'altra banda estableix, per a aquelles persones que no disposen de les capacitats esmentades, el treball protegit com un mitjà per a la integració laboral d'aquelles persones amb capacitat de producció però que, ateses les seves circumstàncies personals, no arriben a cobrir les exigències creixents d'una societat competitiva com la nostra.

Els centres especials de treball (CET) doncs tenen el seu origen en la LISMI i es desenvolupen mitjançant dos reials decrets de l'any 1985.

En l'article 42.1. del Títol VII de la LISMI, es defineixen els CET com aquells centres on l'objectiu principal és la realització d'un treball productiu, tenint com a finalitat assegurar un treball remunerat i la prestació de serveis d'ajustament personal i social que requereixin els treballadors minusvàlids, a la vegada que són un mitjà per incorporar el major nombre de persones amb discapacitat al règim de treball normal.

Mentre que els CO tenen una clara finalitat terapèutica, els CET tenen una clara finalitat productiva. Els CET són empreses i per tant, es regeixen per les normes jurídiques previstes per la legislació vigent. Les empreses més freqüents són les cooperatives, les societats anònimes laborals o limitades i també les fundacions.

Per a la seva creació es preveuen subvencions en diversos conceptes: bonificació de la quota patronal de la seguretat social, subvenció pels llocs de treball ocupats per persones amb discapacitat... A Catalunya els CET reben una subvenció anual per cadascun dels treballadors amb retard mental.

Cal reforçar més la funció dels CET com a eina de pas cap a la inserció al treball ordinari, permetent-los actuar com a empreses d'inserció o centres d'adaptació laboral, sense que això els aparti de la seva tasca primordial definida a la LISMI: ser un recurs laboral estable per a aquelles persones que, en funció de la seva disminució, no poden integrar-se al mercat de treball ordinari.

Al cap de 20 anys de publicació de la LISMI, 19 anys de la regulació d'accés de persones amb disminució a l'empresa ordinària i 17 anys de la publicació dels reials

decrets que defineixen el marc normatiu actual dels CET, s'observa una manca d'actualització dels esquemes i del marc normatiu que defineixen la integració laboral de les persones amb disminució.

Aquesta situació ve determinada per uns esquemes genèrics d'accés al món del treball molt allunyats de la realitat laboral actual. En aquest sentit esmentem, a tall d'exemple, les rigideses regulades al Reial Decret 1451/1983, que preveu l'accés de persones amb disminució a l'empresa ordinària i la manca de desenvolupament dels CET com a motor de pas de les persones amb discapacitat al treball ordinari, sense oblidar tampoc la manca de desenvolupament especialitzat en gran part dels aspectes que actualment s'entenen com a modernització del mercat laboral.

L'any 1997, l'acord entre el Ministeri de Treball i Assumptes Socials i el Comitè Espanyol de Representants de Minusvàlids (CERMI) sobre un *Pla de mesures urgents per a la promoció del treball de les persones amb discapacitat* planteja la redefinició de l'actual model de CET en interconnexió amb les altres modalitats de treball per a persones amb discapacitat.

Aquest acord va actualitzar i millorar les mesures de política de treball per a les persones amb discapacitat i d'altra banda, va tenir com a objectiu afavorir el creixement de la taxa de treball d'aquestes persones.

En el mes de desembre de l'any 2002, el Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS) i el Comitè Espanyol de Representants Minusvàlids (CERMI) signen un nou acord: el *II Plan de empleo MTAS-CERMI 2002-2004*. En aquest document s'estableixen uns acords per acompanyar les persones amb discapacitat en el seu trànsit i permanència estable al mercat de treball ordinari o, quan no sigui possible, a la incorporació al treball protegit.

Una de les finalitats plantejades en aquest acord és l'actualització del marc jurídic que permeti crear treball per a persones amb discapacitat, assolir una major integració al mercat de treball ordinari i facilitar el compliment de l'obligació de reserva de contractació per a les empreses. Això suposa modificar: la normativa RD 1451/83; les lleis: Llei 24/2001, Llei 42/1994, Llei 13/1996 i rectificar el text de la Llei de l'estatut dels treballadors (Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març), on es volen recollir mesures que afavoreixin tant als empresaris com als treballadors.

És per tant prematur avançar esdeveniments, ja que cal estudiar quin serà el desplegament normatiu que se'n derivi, però de la lectura del document es desprèn que encara es tendeix a promocionar els CET enfront d'altres modalitats de treball més normalitzades i amb una certa tradició al nostre estat, com és el treball amb suport.

Segurament contribueixen a l'adopció d'aquestes mesures, dades com les següents:¹⁸

- Les persones amb discapacitat intel·lectual constitueixen el col·lectiu majoritari de treballadors del CET (52%).
- Els contractes de la plantilla dels CET són majoritàriament indefinits (62%), tot i que existeix encara un percentatge alt de contractes temporals.
- El percentatge més alt de treballadors amb discapacitat està format per homes (64,8%).

4.2.3 Treball ordinari

Com queda recollit en la LISMI, article 37, serà finalitat primordial de la política de treball la integració dels treballadors minusvàlids en el sistema ordinari. És a dir, en empreses públiques i privades, com a treballador/a autònom, membre de cooperatives...

Tan sols quan el grau de discapacitat no ho permeti caldrà recórrer al treball protegit.

Tot i que l'any 1982 la LISMI feia una clara opció per la normalització del treball de les persones amb discapacitats, no s'han establert encara ni un sistema legislatiu ni efectius que ho facin realment possible. En el nostre país, segons senyala Galán (1995), les fórmules de treball protegit tenen un suport econòmic superior al treball ordinari.

¹⁸ Dades facilitades per l'INEM, Subdirecció General de Promoció del Treball i publicades a (García Martín i García Díaz, 1998, p. 63-65).

Les disposicions legislatives més significatives respecte a la integració laboral dels minusvàlids en el treball ordinari són les que defineix l'article 38 de la LISMI, on s'obliga a les empreses públiques i privades amb plantilles superiors a 50 treballadors fixes, a contractar un nombre de treballadors minusvàlids no inferior al 2% del total de la seva plantilla.

En un inici, l'Administració no va assumir aquest sistema, però amb la Llei 23/1988, de 28 de juliol, el percentatge va passar del 2% al 3% per a les persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%. Actualment és habitual llegir en totes les convocatòries per a la funció pública que un nombre determinat de places es reserva a les persones que al·leguin una discapacitat.

Per cloure, direm que la integració de les persones amb discapacitat en el món del treball és un procés que pot tenir diferents punts de partença, depenent de les possibilitats i capacitats del treballador/a, de les possibilitats i recursos de què disposi la comunitat a la qual pertany.

El darrer objectiu és assolir la major cota de treball normalitzat possible per a les persones amb discapacitat, ja sigui amb la modalitat de treball autònom, treball normalitzat o treball amb suport. Aquest últim té com a finalitat la integració laboral de les persones amb discapacitat en el mercat ordinari de treball mitjançant un sistema de suport degudament estructurat. Resumint, el treball amb suport és l'eina que permet a un col·lectiu de persones amb discapacitats greus accedir al treball integrat i que, d'una altra manera, segurament no podrien assolir. Aquesta modalitat de treball es desenvolupa tot seguit amb més detall, ja que és l'objecte d'estudi d'aquesta recerca.

Les alternatives al treball integrat (centres ocupacionals i centres especials de treball) seran més positives com més serveixin de plataforma cap a la integració laboral. És molt il·lustrativa la Figura 4.3, on es conceptualitza aquest procés de manera gràfica.

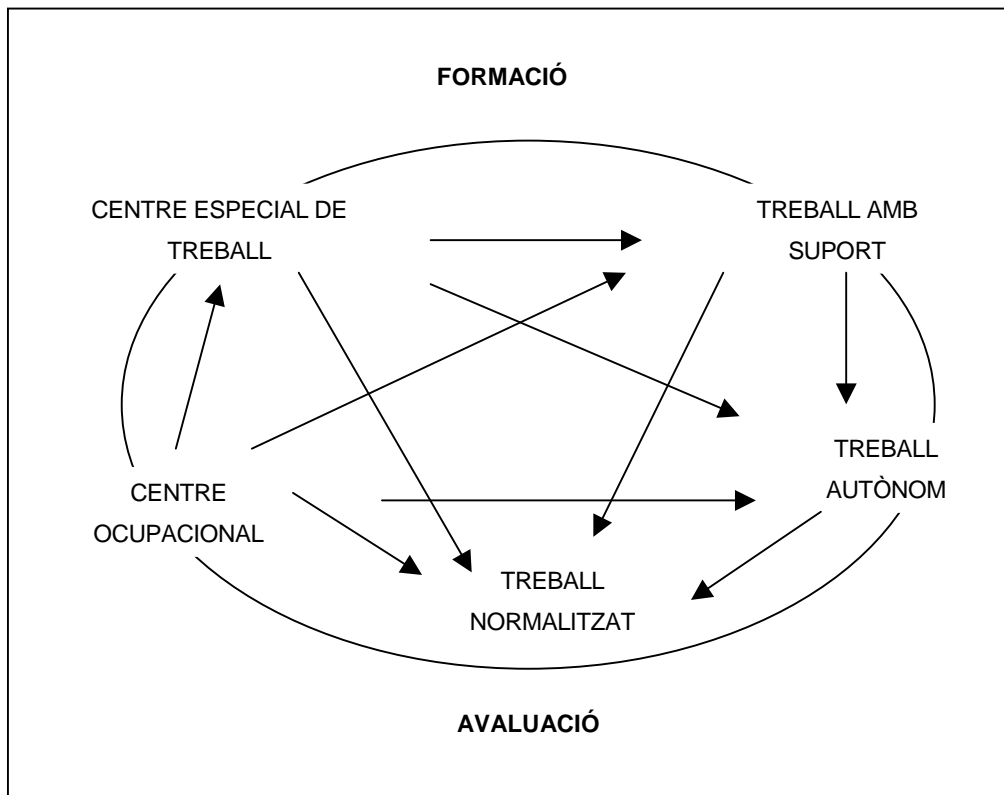


Figura 4.3 Alternatives en el procés d'integració laboral

Font: Verdugo i Jordán de Urríes, 2002, p. 52

4.3 Treball amb suport

4.3.1 Definició i conceptes bàsics

El treball amb suport (*supported employment*) és un model d'integració laboral per a persones amb discapacitats greus que va iniciar-se als Estats Units en els anys vuitanta i va arribar al nostre país a finals de l'esmentada dècada. Concretament l'any 1989, el Projecte Aura inicia a Barcelona la primera experiència de treball amb suport per a joves amb discapacitat intel·lectual.

Autors com Wehman et al., 1987, per a molts el pare i primer impulsor del treball amb suport, el defineix com "un treball competitiu en entorns integrats, per a aquelles persones que tradicionalment no han tingut aquesta oportunitat, utilitzant

preparadors laborals formats adequadament i fomentant la formació sistemàtica, el desenvolupament laboral i els serveis de seguiment, entre d'altres”.

Un altre dels investigadors més coneguts en l'àmbit del treball amb suport a escala internacional, Mank (1998, p.8), el defineix com:

“[...] un treball remunerat en llocs de la comunitat, amb suports individualitzats i continuats que assegurin l'èxit a llarg termini, i on es donin clares oportunitats per a la interacció amb persones sense discapacitat.”

Finalment, com apunten Verdugo i Jordán de Urríes (2001, p.2) entenem per treball amb suport el:

“[...] treball integrat a la comunitat dins les empreses normalitzades, de persones amb discapacitat que tradicionalment no han tingut possibilitat d'accés al mercat del treball, mitjançant la provisió dels suports necessaris dins i fora del lloc de treball, al llarg de la seva vida laboral, i amb condicions de treball i sou al més semblants possibles a les d'un altre treballador sense discapacitat en un lloc equiparable dins de la mateixa empresa.”

Des de la celebració del I Simposi Internacional sobre Treball amb Suport, celebrat a Mallorca l'any 1991 i organitzat pel Consell Insular de Palma de Mallorca, aquesta modalitat de treball s'ha anat estenent progressivament al nostre país fins assolir, l'any 1996, 35 programes que han beneficiat 1.389 persones (Verdugo, Jordán de Urríes i Bellver, 1998). Aquestes dades, en el darrer estudi de Verdugo i Jordán de Urríes (2001), s'han vist novament modificades a l'alça, passant a 43 programes i 2.417 usuaris l'any 1999.

Més recentment, l'any 2001 ha estat publicat pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials un document,¹⁹ elaborat pels mateixos autors, on es presenten els resultats de la seva recerca descriptiva pel que fa a la situació del treball amb suport a Espanya. Aquesta investigació els va ser encomanada pel Reial Patronat sobre Discapacitat i va tenir com a objectius específics analitzar els aspectes següents:

1. La situació de les organitzacions que proporcionen serveis de treball amb suport respecte a la transició dels serveis de treball segregats als serveis de treball integrats a la comunitat.

¹⁹ Verdugo i Jordán de Urríes (2001): *Panoràmica del empleo con apoyo en España. Documento 59/2001.*

2. La distribució per tipus de discapacitat de la població que ha obtingut i mantingut un treball gràcies als serveis de treball amb suport.
3. La mitjana de contractes realitzats anualment pels serveis de treball, i el seu caràcter eventual o fix.
4. La necessitat de suports de la població que està en aquests programes: intermitent, limitat, extens o generalitzat.
5. La incidència de la població en funció de les modalitats reconegudes de treball amb suport -treball competitiu, enclavaments, grups de treball o brigades mòbils i petit negoci-. S'analitzen també el salari brut mensual de les persones que treballen gràcies al treball amb suport així com l'estructura i plantilla de l'empresa que les contracta.
6. El nombre de professionals que treballen en aquests programes i el salari brut mensual que perceben.
7. Les fonts de finançament dels programes de treball amb suport.

La mostra final d'aquesta recerca va quedar formada per un total de 2.417 usuaris i 261 professionals agrupats en els serveis de 43 programes.

Les dades resultants d'aquesta recerca permeten obtenir una visió molt acurada de la situació del treball amb suport a l'Estat espanyol i a les diferents comunitats autònomes.

Actualment, la modalitat de treball amb suport està implantada a gairebé totes les comunitats autònomes, encara que les iniciatives no es distribueixen de manera uniforme. Catalunya, com a pionera d'aquesta modalitat d'inserció laboral, passa de 8 iniciatives l'any 1995 i 10 l'any 1996, a 11 a finals de 1999. És aquí quan, a finals de la dècada dels vuitanta, es va iniciar un projecte de treball amb suport per a persones amb síndrome de Down, anomenat AURA. Segons les fonts bibliogràfiques va ser la primera experiència al nostre Estat i ràpidament va tenir ressò a les illes Balears, més concretament a Mallorca, on la iniciativa promoguda pel Consell Insular pot considerar-se com una de les més antigues (Bellver, 1993 i 1998; Bellver, Moll, Rosselló i Serra, 1993; Verdugo i Jenaro, 1993).

Després de Catalunya i Balears, les comunitats que més treballen en aquesta línia són la Comunitat Valenciana i el País Basc. A les altres comunitats la quantitat d'iniciatives és força inferior. En tres comunitats, Astúries, Extremadura i Navarra, no es té constància l'any 1999 de cap iniciativa de treball amb suport.

El treballador més beneficiat del treball amb suport és el que pateix una discapacitat psíquica (71%), seguit pels treballadors amb una discapacitat física (13%), sensorial (13%) i psiquiàtrica (3%), segons dades obtingudes per (García Martín i García Díaz, 1998). En analitzar les dades de percentatges trobats en treball amb suport per tipus de discapacitat i publicats en diferents fonts, es constata que no sempre coincideixen. El treball estadístic més complet publicat al nostre país pel que fa al treball amb suport correspon al desenvolupat per Verdugo i Jordán de Urríes, (2001).

És important no confondre el treball amb suport amb una agència de col·locació que es dedica a cercar treball en el mercat obert per a les persones que presenten un certificat de disminució, o bé amb un treball en una empresa ordinària tenint un monitor sempre al costat del treballador amb discapacitat intel·lectual o també amb el treball que es realitza en un centre ocupacional.

Les característiques i els requisits per a que un treball sigui considerat treball amb suport i es pugui diferenciar d'altres modalitats de treball són, segons Wehman, Sale i Parent (1992):

- **Treball:** el propòsit d'aquests programes és el treball amb tots els resultats normals derivats d'obtenir-lo (sou, condicions de treball i seguretat).
- **Suport continuat:** l'objectiu és proporcionar el suport continuat requerit per assolir i mantenir el lloc de treball.
- **Treballs, no serveis:** l'èmfasi es posa en crear oportunitats de treball en lloc de proporcionar només serveis per desenvolupar habilitats.
- **Participació plena:** s'assumeix que totes les persones, independentment del nivell de la seva discapacitat, tenen la capacitat d'acollir-se al treball amb suport si poden oferir-se els serveis de suport continuat necessaris.
- **Varietat i flexibilitat:** el treball amb suport no tanca els programes en una o dues opcions de treball. És flexible, atesa la gran varietat de

treballs que pot oferir la comunitat i les diferents maneres de proporcionar suport a les persones.

En síntesi, es pot considerar que el treball amb suport és:

- Un treball remunerat en empreses ordinàries de la comunitat, amb un contracte laboral individual per a aquelles persones amb discapacitat que necessiten suport i seguiment. La modalitat del contracte de grup amb un instructor permanent (l'enclau) es veu cada vegada més com una modalitat amb poc interès des de la perspectiva de treball amb suport.
- Els salaris, com els de tots els treballadors, s'han d'establir en relació amb la categoria laboral i el treball realitzat. També les corresponents vacances, beneficis de la seguretat social, facilitat de transport, bonificacions o bé altres possibles avantatges. Els salaris, en qualsevol cas, s'han de situar per sobre del salari mínim interprofessional si es fa jornada completa.
- Els programes de treball amb suport comencen la formació i els suports relacionats amb el treball a realitzar una vegada el treballador ocupa el lloc de treball, no abans. La formació té lloc en l'empresa.
- Un sistema de suport individualitzat que dóna oportunitats a les persones que presenten discapacitats significatives, per facilitar la seva inclusió en el mercat laboral ordinari com a ciutadans de ple dret.
- El treball de suport de qualitat té en compte els interessos individuals i actua mitjançant una planificació centrada en la persona.
- Una modalitat que en aplicar-se fa possible la igualtat d'oportunitats per a tots.
- Un concepte que segueix les directrius de la Comissió Europea sobre la igualtat d'oportunitats (1996), on s'afirma amb ple convenciment que "és necessari reconèixer la igualtat de drets a les persones amb discapacitat, en termes d'eficàcia equitativa, a fi que puguin incorporar-se i participar en tots els àmbits de la societat, incloses les esferes socials, educativa, econòmica, cultural, esportiva, turística i política".
- El treball amb suport, a més de cercar un lloc de treball a les persones amb discapacitat, també cerca la promoció personal i laboral del treballador.
- Té com a finalitat la integració social.

- Suposa una revolució en el plantejament dels nostres centres i serveis: cal passar de programes basats en centres a oferir programes d'integració real basats en la comunitat.

Aquestes característiques són generals i comunes, però cadascun dels programes específics de treball amb suport existents al nostre estat, i més concretament a Catalunya, té unes peculiaritats que el fan una mica diferent dels altres quant al procés seguit.

Com apunta Galan (1995) les característiques de cada programa, així com els graus d'integració obtinguts, l'entrenament necessari en el lloc de treball, els beneficis i costos econòmics que originen, presenten variacions.

En la modalitat de treball amb suport estan explícits una filosofia i uns principis que la sustenten i que Mank (1998) posa en relleu clarament en el seu treball:

- El treball dóna significat a les nostres vides.
- Les persones amb discapacitats significatives poden treballar.
- Integració i inclusió són preferibles a segregació i exclusió.
- L'elecció i la satisfacció són valuoses.
- Desenvolupament de carrera, no tan sols de treball.
- Cercar suports individuals, no programes.
- Èmfasi en la qualitat de vida.

4.3.2 Fases del treball amb suport

En el treball amb suport cal seguir unes **fases** que, d'acord amb Bellver, Moll, Rosselló i Serra (1993), tot seguit apuntem:

1. **Recerca de treball.** Factors importants en la decisió d'acceptar un treballador amb retard mental per part de l'empresari són els següents:
 - Necessitat de mà d'obra.
 - Participar en un programa atractiu i ben estructurat.
 - Donar l'oportunitat a una persona amb retard mental de poder treballar per primera vegada en un entorn normalitzat.
 - El suport que se li ofereix del preparador laboral.

- Els incentius en forma de bonificacions o deduccions fiscals a què dóna dret la contractació de persones amb discapacitats.
 - El fet de participar com a empresa en un programa solidari.
2. **Anàlisi del lloc de treball.** Cada vegada que un empresari ofereix al programa de treball amb suport un nou lloc de treball, el preparador laboral haurà de fer una anàlisi de les tasques, habilitats i condicions ambientals d'aquest lloc de treball. És important que el lloc de treball ofereixi oportunitats d'intercanvi social. Recordem que la finalitat dels programes de treball amb suport no és tan sols la integració laboral del jove amb discapacitats, sinó la seva integració social.
3. **Estudi i valoració dels candidats.** Aquesta fase es realitza en paral·lel a les anteriors, ja que interessa disposar d'un col·lectiu ampli de joves candidats per ocupar un lloc de treball. S'admeten com a possibles candidats totes les persones amb retard mental o bé amb una altra discapacitat que reuneixin les quatre condicions següents:
- Que la persona vulgui treballar en una empresa del mercat obert.
 - Que no presenti problemes greus de conducta.
 - Que la família o tutors hagin demostrat una actitud oberta i col·laboradora i estiguin interessats en la integració laboral del seu fill/a.
 - Que tingui un grau d'autonomia personal acceptable.

En l'estudi i valoració dels possibles candidats, són força nombroses les proves estandarditzades a què són sotmesos per poder obtenir el perfil del candidat.

4. **Selecció i col·locació de les persones.** Quan es disposa d'un lloc de treball es contrasten el perfil del lloc amb el dels candidats. S'escollirà la persona que reuneixi més requisits dels exigits per ocupar la feina i pugui adaptar-se a ella amb èxit.
5. **Adaptació i entrenament en el lloc de treball.** En aquesta fase intervé el preparador laboral. La seva missió és adaptar el lloc de treball al jove seleccionat. Les funcions que desenvolupa el preparador laboral per facilitar una millor adaptació al lloc de treball són:
- Desenvolupar estratègies d'aprenentatge per facilitar l'adquisició de les habilitats pròpies que requereix el lloc de treball.
 - Un entrenament *in situ* de les estratègies complementàries, sobretot de caràcter social, que poden contribuir al manteniment de la feina, com

per exemple: puntualitat, habilitats socials de saludar, autonomia personal...

- Potenciar la interacció social del treballador integrat en l'empresa amb els altres treballadors, especialment en les hores d'esbarjo, migdia...
- Finalment, el preparador laboral va retirant-se a poc a poc de l'escenari del lloc de treball a mesura que observa una autonomia i seguretat per part del treballador integrat. Aquesta retirada cal que sigui progressiva i ben programada.

6. **Seguiment i valoració global del procés.** Una vegada finalitzades les cinc fases anteriors, el procés no es pot donar per tancat, ja que en tot procés d'integració és important establir uns mecanismes per a realitzar un seguiment sistemàtic i una valoració global del procés seguit. En aquesta darrera fase, el preparador laboral haurà de realitzar els passos següents:

- Avaluació del rendiment i la qualitat del treball.
- Reducció progressiva de la quantitat i intensitat de suport.
- Implicació de la família o tutors en el procés d'integració laboral: motivació, autonomia...
- Correcció dels possibles desajustaments que puguin sorgir en el transcurs del temps o bé ensenyar al treballador noves habilitats.

En la Taula 4.1 es resumeixen les sis fases de la metodologia del treball amb suport i les estratègies metodològiques més emprades.

Taula 4.1 Fases i estratègies metodològiques del treball amb suport

| Fase | Estratègies metodològiques |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Recerca d'ocupació | - Prospecció del mercat laboral |
| 2 Anàlisi del lloc de treball | - Anàlisi funcional del lloc de feina - Anàlisi de les condicions laborals - Anàlisi ambiental de l'empresa - Accessibilitat del lloc de treball |
| 3 Estudi i valoració de candidats | - Necessitats i interessos dels candidats - Acords de col·laboració amb la família - Disseny d'un pla individualitzat - Avaluació inicial (ICAP+ fitxa del candidat) - Observació conductual situacional - Observacions informals |
| 4 Selecció i col·locació del treballador amb discapacitat | - Anàlisi de compatibilitat lloc de treball – treballador - Identificació de possibles suports naturals |
| 5 Adaptació i entrenament al lloc de treball | - Orientació i valoració del treballador al nou entorn laboral - Entrenament inicial i adquisició d'habilitats - Estabilització - Identificació dels suports naturals i motivació |

Coninuació Taula 4.1 Fases i estratègies metodològiques del treball amb suport

| Fase | Estratègies metodològiques |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 Seguiment i valoració global del procés | <ul style="list-style-type: none">- Avaluació del rendiment i qualitat del treball.- Reducció progressiva del temps d'intervenció del preparador laboral.- Manteniment del suport intermitent.- Avaluació i millora contínua de la qualitat. |

Font: adaptació de Bellver, Moll, Rosselló i Serra (1993) i Serra (2000)

4.3.3 Agents protagonistes del treball amb suport

Actualment, ningú posa en dubte que el procés d'inclusió laboral de la persona amb discapacitats intel·lectuals a l'empresa ordinària suposa un esforç per a tots els agents implicats. Uns són més protagonistes que d'altres, però tots ells tenen un rol important en el procés d'inserció laboral i el posterior manteniment del lloc de treball.

- **Els treballadors amb necessitats de suport:** si existeix el treball amb suport és precisament per donar resposta a aquelles persones amb discapacitats significatives que desitgen obtenir un lloc de treball en un entorn laboral al més normalitzat possible i que els serveixi per a promocionar tant a nivell personal com social, de manera que intervinguin cada vegada més en la presa de decisions que afecten directament el desenvolupament de la seva vida. A la persona amb discapacitat, el fet de treballar en un entorn normalitzat no tan sols li dóna l'oportunitat de percebre un sou, sinó que també li ofereix la possibilitat de relacionar-se amb els companys de feina, establir noves amistats, participar en la comunitat, augmentar la seva autoestima... Com apunten Verdugo i Jenaro (1993), el treball és la clau per millorar l'autoimatge de la persona amb discapacitat, reduint els seus sentiments de soledat i millorant la seva qualitat de vida.

- **Els empresaris:** per aconseguir oportunitats de treball és important que els empresaris tinguin garanties d'èxit, és a dir, que la nova contractació no disminuirà el seu ritme productiu ni alterarà la seva dinàmica social (problemes de relació, adaptació...). Pel que fa a les empreses, tot i que en un principi pot suposar una petita reorganització de la feina que fan

els seus treballadors, suposa disposar de més recursos humans en la seva organització.

- **Els companys de feina.** El paper que juguen els companys de feina és fonamental per aconseguir una correcta adaptació a l'entorn laboral i un bon rendiment de la feina per part del treballador amb discapacitats. L'empresa és un entorn social ple d'interaccions constants "on es fomenta particularment el desenvolupament d'amistats, ja que els empleats tenen un contacte personal regular i comparteixen experiències comunes. L'amistat té un paper integral en el treball" (Parent, Kregel, Metzler, Helen i Twaqrdzik, 1992, p.24). Segons aquests autors, la satisfacció en el treball, el rendiment laboral i la permanència en el mateix guarden relació amb la participació d'un empleat en les relacions socials amb els seus companys. El mateix afirmen Traustadóttir i Rannveig (1999) quan diuen que les relacions socials dintre de l'entorn laboral poden ser el factor més important que determini l'èxit del procés d'inclusió laboral d'una persona amb discapacitat.

- **La família.** Les expectatives que pot tenir la família en relació amb el seu fill amb discapacitat són un factor molt important. L'actitud familiar pot potenciar o frenar els canvis de rol de les persones amb discapacitat, rol basat en l'autonomia, la responsabilitat i la identitat com a nuclis centrals de la personalitat i de les interaccions amb l'entorn social. La família ha de ser un element actiu en aquest procés d'inclusió sociolaboral, un element de suport. Per als familiars, el fet de veure la persona amb retard mental com a persona activa i productiva fa que les seves expectatives i valoracions siguin força superiors. La persona amb retard mental passa a formar part del món dels adults, cosa que la fa més partícip de les converses que es poden donar en el context del dia a dia familiar.

- **El preparador laboral.** Element clau del treball amb suport. Ell és qui ha de tenir present tots els factors i aspectes que, directament o indirecta, incideixen en el procés d'inclusió sociolaboral.

- **El suport natural.** Podem definir el suport natural dins d'una empresa ordinària com tota/es persona/es, recursos, procediments i instruments identificats/des pel preparador laboral i que ajuden el treballador amb discapacitat intel·lectual a adaptar-se i integrar plenament al seu nou lloc de treball.

4.3.4 El preparador laboral: figura clau del treball amb suport

Després d'haver descrit què és i en què consisteix el treball amb suport, és evident que cal aturar-nos per analitzar una de les figures més rellevants del treball amb suport: el **preparador laboral**. El treball del preparador laboral en el procés d'integració i en la provisió de suport és determinant per a l'èxit del programa. Autors com Verdugo (1993) o Galan (1995), entre molts d'altres, fan una descripció de les seves característiques, funcions i responsabilitats.

Una de les primeres característiques del preparador laboral és el ferm convenciment per la modalitat de treball integrat. Sense aquest requisit és difícil que pugui comprometre's realment amb les altres tasques que té encomanades, tant pel que fa a la planificació com pel que fa a l'execució i avaluació del programa. El preparador laboral és el professional responsable de proporcionar d'una banda, l'entrenament al treballador i de l'altra, cercar els suports que necessitarà.

Tots els autors remarquen la figura del treballador laboral com una figura clau en el procés, però darrerament el seu rol es veu lleugerament modificat. Autors com Brooke, Wehman, Inge i Parent (1995), citats per Jordán de Urríes (2003), plantegen un canvi conceptual en la figura del preparador laboral, a qui passen a denominar *especialista en treball a la comunitat*. Aquesta denominació respon a un professional polivalent i flexible, amb unes funcions força diverses a desenvolupar, com per exemple:

- Rol planificador
- Rol de consultor
- Rol de recopilador de la informació
- Rol de tècnic
- Rol de recursos comunitaris

Com diu Bellver (1998), actualment el rol del preparador laboral està canviant. Deixa de ser el *fac totum* de la integració i passa a ser un consultor, mediador i

facilitador que mira i procura d'implicar en tasques d'entrenament, suport social, resolució de problemes i funcions de seguiment dels recursos naturals de l'ambient.

Normalment aquests professionals no tenen una formació específica. Cal tenir coneixements sobre la discapacitat i el món empresarial, entre d'altres.

Un altre aspecte a destacar és el del mateix suport. Els suports són els elements necessaris per a que el treballador/a pugui suplir les mancances que la seva discapacitat li comporta i afrontar amb èxit el seu treball. Aquests suports poden provenir de diferents fonts, que el preparador laboral (especialista de treball en la comunitat) ha de saber cercar i proporcionar al seu client.

És molt clarificadora la taxonomia dels suports en el treball feta per Wehman i Bricout (1999), citada per Jordán de Urríes i Verdugo (2003), on diferencia:

- Suports proporcionats per les agències
- Suports proporcionats pel món laboral
- Suports proporcionats pel govern
- Suports proporcionats per la família i la comunitat

Actualment ningú posa en dubte ni qüestiona la tendència que els suports siguin al més naturals possibles. Sense discutir si és millor el suport professional o el suport natural, el treball amb suport reconeix la importància que té el suport que poden donar els mateixos companys de treball, encarregats o altre personal de l'empresa.

Segons Verdugo i Jordán de Urríes (2001) en la seva recerca descriptiva sobre el treball amb suport a Espanya, la mitjana d'usuaris per preparador laboral és 22,8. Evidentment és un nombre massa elevat per a poder realitzar el treball amb garantia d'èxit per a tots els usuaris atesos.

El preparador laboral pot trobar-se amb **situacions crítiques** en el desplegament de les darreres fases del programa, és a dir en la fase d'adaptació i entrenament al lloc de treball i en la de seguiment i valoració global del procés, que en la mesura del possible caldrà anticipar o bé controlar aplicant estratègies d'intervenció per disminuir les possibles conseqüències.

Serra i Rosselló (2000) defineixen com a *situacions crítiques* "les contingències produïdes, ja sigui directament o indirecta, per multitud de variables, dins o fora de l'entorn sociolaboral ordinari i que dificulten o posen en perill, tant l'adaptació del

comportament del treballador al lloc de treball com el manteniment del mateix, incidint, d'una manera o altra, en una baixa qualitat de tot el procés d'integració sociolaboral en general, així com en un baix rendiment i disminució de la productivitat en particular.”

De l'experiència i dels registres realitzats pels preparadors laborals al llarg d'aquests anys, s'han pogut enumerar alguns dels principals comportaments no adaptatius que s'han donat amb major freqüència (Serra i Rosselló, 2000):

- Baix nivell de productivitat
- Deteriorament en les relacions interpersonals
- Manca de motivació laboral
- Dèficit d'adquisició d'habilitats d'autonomia personal
- Dèficit d'adquisició d'habilitats prelaborals
- Dèficit d'aprenentatge de les tasques i utilització de les eines

En la possibilitat d'eliminar i preveure l'ocurrència d'aquestes possibles situacions és on rau la capacitat i competència del preparador laboral i l'equip. Cal disposar d'estratègies per poder intervenir en cadascuna de les situacions anteriorment descrites. Aquestes són algunes de les estratègies més emprades pels preparadors laborals davant de les situacions crítiques amb què s'han trobat i han hagut de resoldre:

- Canvi de tasques a realitzar
- Augmentar el temps de suport
- Reforçar més amb els companys de treball
- Canviar l'horari
- Implicar els companys en el suport
- Evitar canvis imprevistos en l'organització del treball
- Reconstruir situacions conflictives entre companys i l'afectat

El preparador laboral, en la fase d'adaptació i entrenament al lloc de treball, haurà d'identificar els suports naturals que pot proporcionar al noi/a, ja que és una ajuda i alhora una prevenció en l'aparició de comportaments no adaptatius.

Adoptant la definició donada pel Grup 10 Supported Employment (1996), entenem per **suport natural** “tots els recursos existents en l'entorn de treball, la comunitat o la mateixa llar, que han estat identificats pel preparador laboral (o altres), elegits pel

treballador mateix amb discapacitats significatives i fets accessibles (programat per a ser eficaç) pel preparador laboral.”

Verdugo i Jordán de Urríes (2001), després d'una àmplia revisió de la literatura pel que fa a definicions de suports naturals realitzada per Wehmann i Bricout (1999b), proposen la seva pròpia definició. Entenen per suport natural “qualsevol estratègia, recurs, relació o interacció proporcionada per persones, procediments, instruments o equipaments que:

1. es trobin típicament disponibles i/o són culturalment adequats en els ambients de la comunitat on es desenvolupa la persona,
2. faciliten l'obtenció de resultats positius en l'àmbit professional, personal, social, i
3. que incrementen la qualitat de vida de la persona.”

És a dir, podem definir el suport natural dins d'una empresa ordinària com tota/es persona/es, recursos, procediments i instruments identificats/des pel preparador laboral i que ajuden el treballador amb discapacitats a adaptar-se i integrar-se plenament al seu nou lloc de treball.

En paraules de Mank (2000), les persones amb discapacitat que reben suports naturals i utilitzen els recursos existents tenen més possibilitats d'estar més integrades en el seu lloc de treball.

És per tant un dels objectius principals del preparador laboral, identificar tots els suports naturals que poden oferir-se al treballador tant dins com fora de l'empresa. És important que quedin recollits al **Pla Individual d'Inclusió Laboral** (PIL d'ara endavant). Com assenyalen Serra i Bellver (2002), les necessitats de suports no es corresponen en absolut amb el grau de discapacitat, sinó amb la situació del moment del treballador en relació amb les exigències del seu entorn.

El PIL intenta contemplar els diferents àmbits de la vida de la persona amb discapacitat, és a dir, el laboral, el comunitari i l'independent. En cadascun d'aquests àmbits es prioritzen uns objectius a assolir en funció dels interessos i necessitats expressats pel treballador amb discapacitat. És important ressaltar que un bon PIL és el resultat d'un treball conjunt entre el preparador laboral, la família i el treballador. Una vegada establerts els objectius per a cada àmbit, poden especificar-se les activitats que s'hauran de realitzar, així com els recursos

disponibles, siguin comunitaris o no, i si són pertinents per a l'assoliment dels objectius proposats. Recordem que la disponibilitat d'un recurs no garanteix que el treballador amb discapacitat sàpiga accedir a ell, cal que el preparador laboral li faciliti els aprenentatges per a la seva identificació i posterior utilització.

El treball amb suport és una alternativa laboral que pot beneficiar diferents col·lectius, des de les persones amb discapacitat i els seus familiars fins, a les organitzacions que es dediquen a la defensa de les persones amb discapacitats i també en la mateixa comunitat, pels valors que aporta el conviure amb la diversitat en els diferents contextos on ens desenvolupem.

4.3.5 Revisions de la investigació en treball amb suport

La investigació sobre treball amb suport a Espanya és relativament escassa. Són pocs els treballs que podem trobar entorn d'aquesta modalitat concreta d'inclusió laboral. No passa el mateix en altres països, on aquesta modalitat té més tradició.

Seguidament adjuntarem un resum de les recerques fetes entorn del treball amb suport tant internacionals com a nacionals. No s'ha fet un buidat exhaustiu, no és aquesta la finalitat de l'estudi. Citem algunes de les més rellevants i apuntem quines han estat i són les línies actuals de recerca sobre del tema que ens ocupa.

Iniciem l'anàlisi internacional, ja que el treball amb suport té més tradició i reconeixement tant a nivell legislatiu com de suport de les institucions públiques i privades. Segurament aquests fets han contribuït a què siguin força les recerques dutes a terme en tots aquells països on el treball amb suport és una pràctica habitual. Algunes d'aquestes recerques s'han replicat en el nostre país, podent-se comparar els resultats obtinguts en contextos sociolaborals força diferents.

4.3.5.1 Recerca internacional

El treball amb suport és un model que ha demostrat tenir grans possibilitats d'inserció laboral de les persones amb discapacitats greus. D'acord amb autors com Parent, Kregel i Johnson (1996), citats per Genelioux (2002), "el treball amb suport ha estat el vehicle a través del qual les persones amb discapacitats greus han tingut la possibilitat d'accedir a un treball en un entorn que tradicionalment els estava vedat i de treballar en entorns normalitzats, al costat de persones sense discapacitats."

Nombrosos estudis han documentat l'èxit del treball amb suport com a mitjà per facilitar l'accés al mercat competitiu de treball de les persones amb discapacitats greus. En revisar les recerques realitzades, podem agrupar-les en tres gran grups segons el seu àmbit d'estudi. Un primer grup on els autors proposen, des d'un marc teòric o conceptual, suggeriments i aportacions d'interès entorn de la recerca de treball amb suport. Un segon grup on es proposen avaluacions globals de programes o serveis, i un darrer grup que investiga aspectes concrets de la metodologia del treball amb suport i els resultats obtinguts.

Dins de les recerques més teòriques, autors com Gaylord-Ross i Chadsey-Rusch (1991) plantegen l'avaluació del treball amb suport a dos nivells. Un més individual que, analitza la realització de la feina (temps en la realització, qualitat, permanència...), els beneficis econòmics (sou, anàlisi de cost-benefici, beneficis addicionals per al treballador...), el grau d'inclusió del treballador, la satisfacció del consumidor i treballador... I un segon nivell on poden avaluar-se aspectes més de grup (actituds entre companys...) i de la mateixa organització de l'empresa.

Autors com Johnson, Lewis i Bruininks (1993) plantegen que en avaluar l'eficàcia dels programes és necessari identificar resultats claus, desenvolupar un marc conceptual d'avaluació, especificar comparacions, que permetin arribar a resultats.

Autors com Test et al., (1992) plantegen la conveniència de realitzar investigacions longitudinals entorn de les habilitats necessàries per a predir l'èxit i la satisfacció del consumidor.

Dins del segon grup s'han realitzat treballs que comparen l'horari el salari i els beneficis addicionals -assegurança mèdica, vacances, menjador...- entre un treballador amb discapacitat i un altre sense, realitzant una mateixa feina (Wehman, 1992; Wehman i Revell, 1997; Parent, Kregel i Johnson, 1996; Gaylord-Ross i Chadsey-Rusch, 1991; Wehman, Bricout i Kregel, 2000; Wehmeyer i Patton, 2000).

Altres estudis han documentat el fet que els ingressos en el treball integrat superen els del treball segregat (Butterworth, Hagner, Kiernan i Schalock, 1996; Butterworth et al., 2000; Kiernan i Schalock, 1997; Wehman i Bricuout, 1999a).

En termes econòmics de cost-benefici i cost-eficàcia, s'han fet nombroses recerques comparant la modalitat de treball amb suport amb el treball protegit (Johnson, Lewis i

Bruininks, 1993). Els autors van arribar a la conclusió que el treball amb suport és millor quant a cost-eficàcia que el treball protegit per a persones amb retard mental.

Altres investigadors han demostrat que es dona una major inclusió social de les persones amb discapacitat a la comunitat quan treballen en un entorn normalitzat (Kiernan i Schalock, 1997; Mank, 1998).

Fabian (1992) va realitzar un estudi on analitzava la permanència de les persones amb discapacitat en seu lloc de treball. Els resultats obtinguts ens indiquen que el 59% de les persones amb discapacitat intel·lectual mantenia el seu lloc de treball passats els 6 mesos i que un 24% ho feia als 24 mesos.

Les recerques analitzades fins al moment recullen molt més l'opinió dels preparadors laborals, companys de feina i familiars que la del mateix interessat. Cal incorporar a la recerca l'opinió de les persones amb discapacitat.

En aquesta darrera línia de recerca s'estan realitzant actualment nombrosos estudis que analitzen l'èxit dels programes des del punt de vista de les persones amb discapacitat. Analitzen resultats com la **satisfacció en el treball** i la **qualitat de vida** (Schalock, Keith, Hoffman i Karan, 1989; Parent, Kregel i Johnson, 1996; Eggelton, Robertson, Ryan i Kober, 2000; Test et al., 2000). Aquests estudis centrats en les perspectives dels usuaris poden aportar bons indicadors sobre la qualitat i l'èxit dels programes i alhora, a partir dels resultats obtinguts, millorar la qualitat dels serveis, si s'escau.

Altres recerques, com la realitzada per Parent, Kregel, Metzler i Twardzik (1992), s'han centrat en analitzar les **activitats d'interacció** dels treballadors amb discapacitat i els seus companys de treball. Un resultat important del seu estudi va ser constatar que els treballadors amb suport participen realment en les interaccions socials durant la feina amb la mateixa freqüència que els seus companys. També és interessant ressaltar que no es van observar diferències significatives en les interaccions no relacionades amb el treball entre els treballadors amb suport i els seus companys, com havia passat en estudis anteriors a aquest.

Una altra línia de recerca emergent estudia els **tipus de suport** que cal proporcionar al treballador amb discapacitat intel·lectual a l'hora d'ajustar i mantenir el seu lloc de treball. Hagner, Butterworth i Keith (1995) van realitzar una entrevista semiestructurada en 16 serveis de treball i 17 escoles sobre com potenciar la

utilització dels suports naturals. Dels resultats obtinguts es van extreure uns suggeriments força interessants:

- Ressalten la implicació de la família i dels amics en el desenvolupament professional.
- Ressalten la implicació de la família i dels amics en el desenvolupament del treball.
- Implicació de la família en el treball amb suport.
- Desenvolupar llocs de treball amb possibilitats de suport pels mateixos companys o pel preparador laboral.
- Implicar el preparador laboral i els companys en l'entrenament i suport.
- Facilitar la interacció social amb els companys de treball dins i fora del mateix.

S'han plantejat crítiques entorn de la figura del **preparador laboral** (Kiernan i Schalock, 1997; Mank, 1994; Hagner i Dileo, 1993). Altres recerques s'han centrat en la persona amb discapacitats i els suports que pot rebre del mateix entorn de treball (Butterworth et al., 1997; Mank, 1996). Ens referim als **suports naturals**.

Alguns estudis han analitzat l'eficàcia dels suports naturals. En un estudi amb més de 462 persones amb discapacitat que gaudien d'un treball i rebien suports naturals, Mank, Cioffi i Yovanoff (1997a) van arribar a les conclusions següents:

- La implicació dels companys de treball condueix a una major integració i millors salaris.
- Com més típic és el treball, més integració i millors salaris.
- El procés típic d'obtenció de treball i formació condueix a una major integració i millors salaris.

Els resultats dels estudis de Mank i equip de col·laboradors mostren que la durada del treball no representa necessàriament un predictor del nivell salarial o d'inclusió. Les persones que estan més integrades disposen de millors salaris per hora. Les persones amb retard mental lleu tenen millors salaris que les persones amb retard mental greu. Mank, en controlar el nivell de retard mental, va descobrir que els salaris i la integració eren més elevats quan s'utilitzaven recursos típics.

Com apunta Kiernan (2001b), les aportacions de les recerques de Mank ens ofereixen suggeriments entorn de les primeres negociacions amb l'empresari, la implicació al més aviat possible dels companys de treball en tots els moments i

situacions del procés de suport i de col·locació. Cal evitar els enfocaments especials ja que poden servir per segregar i reduir les oportunitats laborals per a les persones amb discapacitats.

Butterworth, Hagner, Helm i Whelley (2000) han realitzat un estudi qualitatiu per documentar la naturalesa del lloc de treball que donava suport a les persones amb discapacitat en diferents contextos. L'anàlisi de les dades va revelar quatre característiques dels entorns laborals que s'associen a la interacció i el suport en el lloc de treball, i que són:

- Múltiples relacions contextuais: relacions que van més enllà del treball. Inclouen activitats i entreteniments després del treball.
- Oportunitats socials específiques: llocs i hores perfectament identificades a propòsit de quan i on es produeixen les interaccions (àrees de descans dels treballadors, bar, restaurant, bústies, vestuaris...).
- Estil de gestió de personal i treball en equip: el director mostra especial atenció i interès per als seus treballadors tant dins com fora del lloc de treball; dóna suport al treball en grup, reconeix els èxits dels seus treballadors...
- Disseny laboral interdependent: el disseny laboral requereix la interacció entre companys de feina i subratlla les responsabilitats i deures laborals compartits.
- L'empresa fomenta la formació externa.

Cadascuna d'aquestes característiques va ser estudiada en tots els llocs de gran interacció i suports importants. Els resultats de l'estudi demostren que entorns laborals amb un alt nivell de suports ofereixen més oportunitats per a que els companys de treball s'involucrin i s'utilitzin els suports naturals en el procés de col·locació.

Els resultats d'aquesta investigació i d'altres similars tenen implicacions respecte a com canvia el rol del preparador laboral, passant d'entrenador, consultor i recurs a treballador, company de treball i patró. L'èmfasi dels especialistes en preparació laboral es centra cada vegada més en la identificació d'estils d'aprenentatge específics i una especial atenció no en el que s'ensenya sinó en com s'ensenya i com s'implica els altres companys en el procés d'ensenyament.

Al voltant de l'any 1997, Mank i el seu equip de recerca inicien una nova línia de treball entorn de la "**tipicitat**" de les feines en el treball amb suport, els suports naturals, els sous i els resultats en integració (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1997a). Han estat molts els estudis elaborats en aquesta direcció, com per exemple els patrons de suport als treballadors amb discapacitats severes. D'aquesta primera recerca se'n van derivar d'altres, com els resultats en el treball per a persones amb discapacitat severa (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1997b) o l'impacte de la implicació dels companys de feina amb els treballadors amb discapacitat intel·lectual sobre el sou i els resultats en la integració. Mank, Cioffi i Yovanoff (1999), van comprovar que quan els companys reben entrenament, les persones amb discapacitat intel·lectual tenen un sou més elevat i una major interacció social. Un altre treball de Mank i els seus col·laboradors (Mank, Cioffi i Yovanoff, 2000) es va centrar en analitzar el suport directe en el treball amb suport i la seva relació amb la *tipicitat*, la implicació dels companys i els resultats en la feina centrant-se en la seva influència negativa sobre els resultats i la *tipicitat*, i la possible mitigació d'aquesta influència mitjançant l'entrenament dels companys de feina. El suport directe té una associació negativa amb el sou.

Un altre estudi realitzat en aquesta línia fa referència a les **diferències de gènere** (Olson, Cioffi, Yovanoff i Mank, 2000). Dels resultats de la recerca, els autors van comprovar -tot i que els resultats no són estadísticament significatius- que les dones treballen menys hores a la setmana i guanyen menys diners mensuals. De les persones que van perdre la seva feina, són significativament moltes més dones que no pas homes. Quant a la tipicitat de la feina, no hi ha diferència significativa quant al sexe així com tampoc es va constatar diferència respecte a la satisfacció mostrada pels treballadors amb discapacitat intel·lectual.

Pel que fa a recerques entorn del treball amb suport i la **qualitat de vida** de persones amb discapacitat intel·lectual, podem citar dos estudis. Un primer estudi, realitzat per Sinnott-Oswald i Spencer (1991), on es plantegen com a hipòtesis d'investigació que les persones amb retard mental en treball amb suport s'aproximen en qualitat de vida a la percebuda per les persones sense discapacitat, i que ambdues manifesten més qualitat de vida que les persones que es troben en modalitats de treball protegit. La seva hipòtesi es va confirmar.

El segon estudi, més recent, es basa en una investigació realitzada per Eggleton, Roberston, Ryan i Kober (2000), on es comparava la **qualitat de vida** d'un grup de

persones amb retard mental en situació de treball competitiu amb la d'un altre grup en atur i un altre que es trobava en tallers protegits. Els resultats també corroboren que les persones en un entorn competitiu mostren major qualitat de vida que aquelles que estan en situació d'atur o bé en tallers protegits. Les persones amb discapacitat intel·lectual en tallers protegits mostren major qualitat de vida que aquelles que es troben en atur. Els autors esmentats van concloure la seva recerca dient que proporcionar treball competitiu a les persones amb discapacitat intel·lectual no solament beneficia la comunitat econòmicament sinó també els propis subjectes, incrementant la seva qualitat de vida.

4.3.5.2 Recerca nacional

Com ja s'ha apuntat, són molts els estudis realitzats als països anglosaxons i als Estats Units entorn del treball amb suport, però encara són pocs els realitzats, o si més no publicats, al nostre Estat i més concretament a Catalunya.

Disposem d'estudis amb metodologies de tipus quantitatiu com per exemple els treballs realitzats per Calzon (1993) i els darrers treballs publicats per Verdugo i Jordán de Urrías (1998; 2001) i Jordán de Urrías i Verdugo (2003).

Encara són pocs els estudis sobre les valoracions del procés desenvolupat a través del treball amb suport al nostre estat. Algunes recerques recents ens aporten coneixements sobre els factors que faciliten/difículten la integració laboral de persones amb discapacitats: factors relatius a l'entorn laboral, factors personals i socials (Caleidoscopia, 1996; Fundación ANDE, 1994; Gobierno Vasco, 1994; Colectivo IOÉ, 1998; Grup d'Atenció a la Diversitat del Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona...). Les recerques es centren en àmbits geogràfics, col·lectius i orientacions metodològiques diferents.

Els darrers estudis realitzats entorn de l'avaluació del treball amb suport presentats al VI Simposi Internacional de Treball amb Suport celebrat a Salamanca l'octubre de 2002, han estat recollits per Verdugo i Jordán de Urrías (Coord.) (2002) en el llibre d'actes corresponent. En els estudis trobem temes molt diversos. Citem per exemple: García i Vera (2002), amb la seva recerca entorn dels factors psicosocials i integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual; Verdugo i Vicent (2002; 2004), que han presentat un estudi sobre l'avaluació de la qualitat de vida en

treball amb suport de persones amb deficiència intel·lectual; i Verdugo i Jordán de Urríes (2002) i Jordán de Urríes i Verdugo (2003) que han realitzat una investigació sobre les característiques del treball amb suport i els resultats en diferents variables, és a dir, la “tipicitat” del lloc de treball.

Tampoc podem deixar de citar la recerca realitzada entre els anys 1998 i 2001 en la nostra comunitat per l'Associació Catalana Nabiu, en col·laboració amb la Universitat de Girona. L'objectiu del seu estudi ha estat avaluar l'experiència d'integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual, anomenats “borderlines”, a l'administració pública de Catalunya mitjançant la metodologia de treball amb suport. En el seu estudi, han partit d'un enfocament multidimensional cercant informació de diferents fonts: el/la treballador/a, la seva família, el/la supervisor/a natural, el/la preparador/a laboral i el cap del servei on es realitza la inserció. La presentació i anàlisi dels resultats obtinguts han estat publicats recentment per Pallisera (Coord.) (2002).

El grup d'Atenció a la Diversitat del Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona ha finalitzat una segona investigació sobre *La integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona*, on s'analitzen els processos d'inserció de persones que treballen a serveis públics i privats d'aquest context des d'una doble perspectiva: d'una banda, estratègies descriptives que aporten dades sobre la població que accedeix als serveis de treball amb suport i de l'altra, estratègies qualitatives que ens permeten apropar-nos a la comprensió del desenvolupament dels processos d'integració i dels resultats d'aquests processos en les persones implicades (Pallisera et al., 2001; 2003).

Finalitzaria aquest punt amb una cita llegida en aquesta publicació (Pallisera (coord), 2002, p.15) i que comparteixo plenament:

“[...] Tot i l'existència d'aquests estudis, cal tenir present que només un estudi ubicat i centrat en el nostre context ens aportarà coneixement sobre el procés i resultats del treball amb suport al nostre entorn, així com informació significativa vàlida i aplicable a posteriors experiències al nostre context, perquè les diferències entre les cultures laborals als diversos països i, fins i tot, comunitats autònomes, són molt significatives i afecten de forma important el desenvolupament de processos d'integració laboral a col·lectius amb especials dificultats”.

Cal distingir entre gaudir d'un lloc de treball i l'entorn on es desenvolupa aquest treball. Estem d'acord amb les afirmacions de Pérez de Lara (1996) quan manifesta

que en l'educació especial integradora el treball és un indicador del que s'ha aconseguit amb l'educació. Per a aquesta autora, si bé la situació actual de la integració laboral ha avançat molt si la comparem amb la de fa vint anys, la situació és encara força diferent segons parlem d'unes o altres discapacitats.

La integració laboral de discapacitats físics, ja siguin sensorials o motrius, és força més elevada que si ens referim a la població amb retard mental.

La realitat sovint se'ns mostra lluny de propostes normalitzadores quan ens referim als tallers ocupacionals o protegits.

Nosaltres entenem l'avaluació com un procés que contribueix a la millora de la qualitat. Cal, per tant, seguir fomentant estudis i recerques que es centrin en l'avaluació dels programes de treball amb suport. El treball amb suport no és un resultat sinó un concepte, i la qualitat fa referència al grau de compliment dels resultats esperats. Les característiques que s'han definit com a constitutives del treball amb suport han de ser punt de partença per a la seva avaluació.

Cal fomentar treballs més qualitius i potser no tant quantitius. No volem en cap cas menysprear els treballs quantitius, ja que són del tot necessaris i moltes vegades una fase prèvia als estudis més qualitius.

Circumstàncies interessants de ser avaluades: característiques dels llocs de treball, tipus de suport utilitzats, grau de discapacitat i manteniment del lloc de treball, autoestima del treballador, relacions establertes amb els companys, exercici de la capacitat de decidir per ell mateix, desenvolupament d'habilitats socials, participació a la comunitat, millora de la qualitat de vida, existència d'un salari acceptable, independència econòmica...

Molts dels usuaris del treball amb suport passen de ser subjectes passius perceptors d'una pensió a subjectes actius productors de beneficis, amb la qual cosa el govern s'estalvia una quantitat molt considerable en pensions.

Les iniciatives de treball integrat suposen per a la persona amb discapacitats un augment de la seva autonomia i capacitat personal, podent contribuir així en una major qualitat de vida.

Com apunta Mank (1998), tots esperem que el treball millori la nostra qualitat de vida, el lloc on vivim, els productes i serveis que ens podem permetre comprar i les possibilitats d'emprar el nostre temps lliure.

Un testimoni molt important del valor atribuït al treball amb suport ve donat per les famílies que en un inici sovint manifesten grans reserves sobre les possibilitats del seu familiar -fill/a, germà/na...- per gaudir o mantenir un lloc de treball en un entorn normalitzat. El paper de les famílies és molt important per definir el futur lloc de treball de la persona amb discapacitat intel·lectual. Les decisions que cal prendre quan l'infant és petit pel que fa a la modalitat d'escolarització, els entorns on desenvoluparà les activitats de temps lliure..., són cabdals.

En paraules de Mank, (1998) la desinstitucionalització, l'emplaçament en escoles ordinàries, la legislació sobre rehabilitació, així com el treball amb suport representen importants avenços en els drets i en el futur de les persones amb discapacitats.

4.4 Formació i treball

Per poder desenvolupar un treball cal formació. En aquest punt analitzarem quines són les propostes de formació que tenim actualment al nostre abast. Diferenciarem la formació reglada de les altres modalitats de formació, com l'ocupacional o la que es dona en el mateix lloc de treball (treball amb suport).

Des de fa uns anys, els nens i les nenes amb una discapacitat assisteixen a l'escola ordinària com qualsevol altre infant. Aquest fet, que actualment ens sembla una pràctica ja força normalitzada, és des d'un punt de vista històric una situació força recent. Fins l'any 1984 existien al nostre estat els *centres de dia* per a aquells infants amb una discapacitat molt important, concretament retard mental greu.

Aquests centres no tan sols tenien un nom diferent sinó que les activitats que es feien eren controlades per les autoritats socials en lloc de les educatives. Tots sabem que l'actitud predominant de l'època era la beneficoassistencial, més que no pas l'educativa. També era habitual fins entrats els anys vuitanta que els alumnes

amb retard mental i també amb altres discapacitats rebessin la seva educació en centres propis, separats de la resta d'infants.

Jarque (2002, p.11) fa una descripció molt clara de la situació quan diu:

“[...] l'atenció a les persones amb discapacitats no ha tingut una evolució homogènia, sinó que les actituds socials i els comportaments professionals transformadors han conviscut i conviuen amb praxis anacròniques. N'és un exemple el fet que l'avui anomenada escola de la diversitat coexisteix amb escoles que són exclusivament per a nois o noies; o bé, en l'àmbit administratiu, que els centres de treball protegit romanen sota la tutela del Departament de Benestar Social i no del Departament de Treball, la qual cosa seria no tan sols jurídicament i sociològicament lògica, sinó tècnicament desitjable.”

Aquesta cita m'ha semblat molt il·lustrativa ja que no tan sols fa referència a l'àmbit educatiu sinó també al treball. Quan Jarque (2002) denuncia que els centres de treball protegit depenen de Benestar i Família en lloc del Departament de Treball, està interpel·lant al caire més assistencial que segurament s'està donant en aquests centres. El fet que les competències siguin atribuïdes a un o altre departament té molta més importància de la que hom pot pensar.

L'escolarització i la formació en tots els nivells educatius en règim d'integració és, per tant, una situació força recent. Recordem breument la legislació educativa d'aquests darrers trenta anys, des de la publicació l'any 1970 de la Llei general d'educació (LGE), on es contempla l'educació especial dins del sistema educatiu, però com un sistema paral·lel a l'ordinari i segregat, fins arribar a la promulgació i publicació l'any 1990 de la Llei d'ordenació general del sistema educatiu (LOGSE), on es contempla un únic currículum per a tots els alumnes. Del pas d'una llei educativa on els alumnes amb discapacitat eren separats del sistema per rebre l'atenció fins arribar al plantejament adaptatiu de la LOGSE, han calgut una sèrie de lleis i normatives educatives que fessin possible aquest canvi tan radical en la intervenció i reconeixement dels drets de les persones amb discapacitat. No en farem una anàlisi exhaustiva, però si recordarem que la publicació de la LISMI l'any 1982, que va fer operatiu l'article 49 de la Constitució aprovada l'any 1978, va tenir un paper molt rellevant en el que fou el reconeixement dels drets de la persona amb discapacitat en tots els seus àmbits, també l'educatiu.

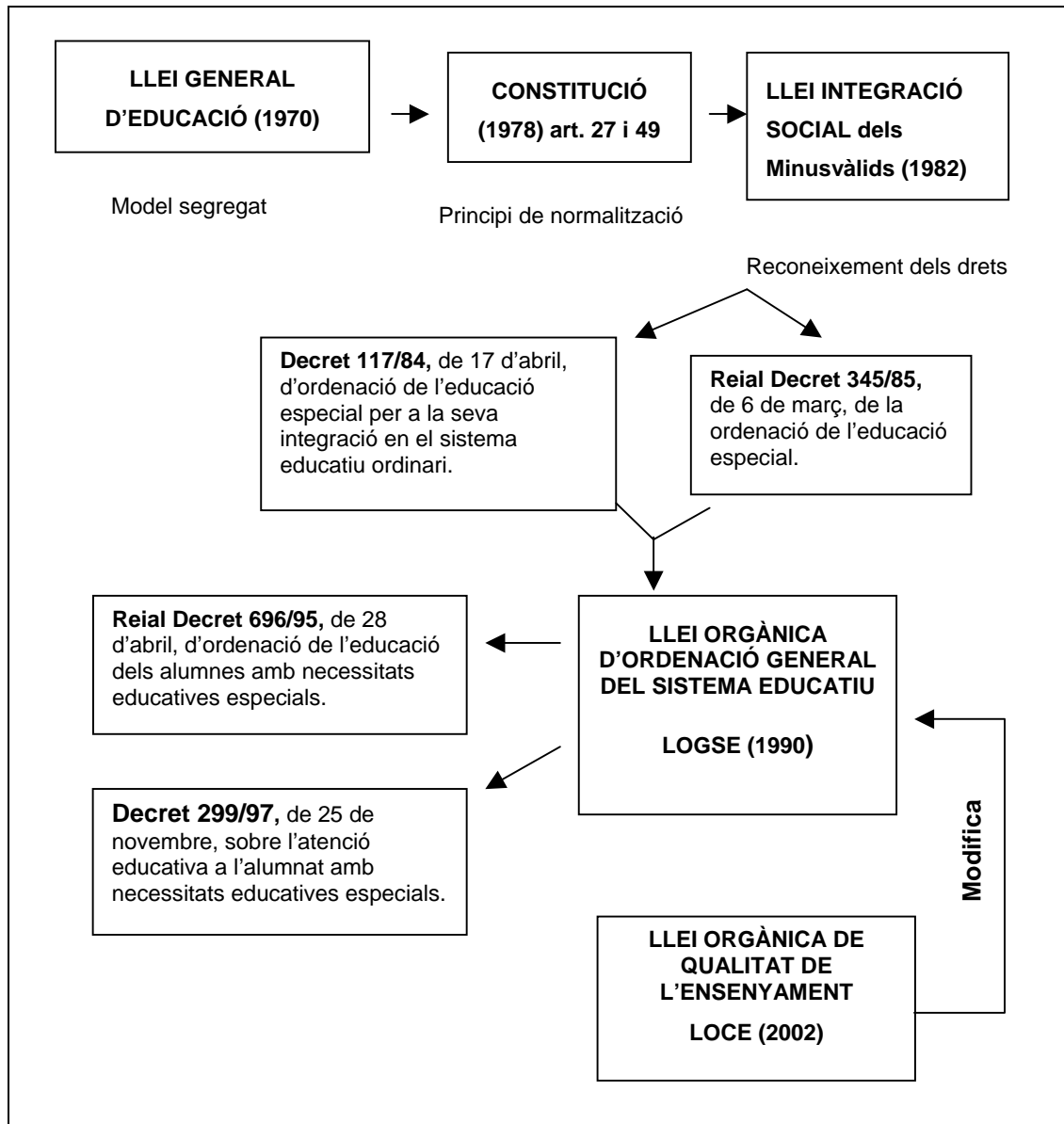


Figura 4.4 Esquema de l'evolució legislativa d'àmbit educatiu

Les Lleis educatives que en aquest moment són vigent al nostre Estat són la LOGSE i la LOCE. Farem l'estudi més detallat de la LOGSE. En el mes de desembre de l'any 2002 s'aprova la Llei de qualitat de l'ensenyament, tot i les fortes crítiques rebudes des dels diferents partits de l'oposició, les federacions i els diferents col·lectius de persones amb discapacitat. Properament s'haurà d'analitzar el desplegament normatiu d'aquesta llei i com afectarà a les polítiques inclusives dutes a terme fins a l'actualitat.

La llei implementada en el moment en què s'està escrivint aquest treball, la LOGSE, no ha estat en cap cas un caprici dels legisladors de l'època, ni tampoc una ruptura amb el passat. La publicació de la llei era molt necessària per superar les llacunes i els buits de la llei vigent fins aleshores. Moltes són les raons que justificaven el canvi de la llei. N'enumerarem a tall d'exemple les que, al nostre entendre, van ser més rellevants:

- El canvi polític que s'havia donat al país: passar d'una llarga època on el règim era la dictadura a un règim democràtic caracteritzat per la descentralització en el terreny polític i el lent traspàs de les competències a les comunitats autònomes...
- L'elevat nombre d'alumnes que abandonaven el sistema educatiu abans de finalitzar l'escolarització obligatòria (l'anomenat fracàs escolar de la dècada dels vuitanta).
- La necessitat d'adequar els ensenyaments professionals als nous temps.
- La urgència d'ajustar l'ensenyament obligatori amb l'edat mínima per accedir al món laboral (l'ensenyament obligatori finalitzava als 14 anys i no pot contractar-se a un menor de 16 anys).
- La necessitat d'adequar el sistema educatiu per al compliment legislatiu a la LISMI en l'àmbit educatiu. La LISMI preveu la incorporació dels alumnes amb discapacitats al sistema general d'educació i la LGE (1970) contemplava l'educació especial com un sistema paral·lel a l'ordinari.

Aquestes raons, més que suficients, justificaven la publicació l'any 1990 de la LOGSE.

Actualment, els alumnes poden acabar l'Ensenyament Obligatori (16 anys) amb les competències bàsiques assolides o no. L'itinerari a seguir estarà en funció de l'obtenció de l'acreditació o no. Els alumnes amb retard mental generalment no "acrediten" el nivell i obtenen un certificat d'escolaritat.

En aquests casos, els alumnes tenen dues opcions: abandonar el sistema educatiu i cercar un treball o bé continuar la seva formació mitjançant els Programes de Garantia Social (PGS), que tenen per finalitat una formació per accedir al món laboral.

Molts dels alumnes amb retard mental, tot i la voluntat inclusiva de la llei, tenen força dificultats per romandre escolaritzats a secundària obligatòria en els instituts o centres concertats. És freqüent constatar que finalitzada l'educació primària tornen a les escoles d'educació especial on poden romandre fins als 20 anys. En moltes ocasions cursen Mòduls de Garantia Social organitzats pel mateix centre.

Per als alumnes amb retard mental és encara força complicada la seva escolarització normalitzada en els trams d'ensenyament superior, siguin els mòduls professionals de grau mitjà o bé els mòduls de garantia social. La formació professional reglada és competència de l'administració educativa, la qual fa públic el catàleg de títols professionals reconeguts. Generalment, els alumnes amb retard mental, accedeixen a mòduls de garantia social dissenyats específicament per a ells.

Els Programes de Garantia Social (article 23.2 de la LOGSE) poden tenir una durada de 4 anys, sumant les modalitats d'iniciació professional (entre 6 i 24 mesos) i la formació en el treball (2 anys). Estan destinats a joves entre 16 i 21 anys que no han superat els objectius mínims de l'Escolarització Secundària Obligatòria.

Els PGS realitzats des dels centres d'educació especial a vegades no tenen massa en compte les sortides professionals reals dels seus alumnes, ensenyen habilitats i competències poc coordinades amb les necessitats reals dels centres especials de treball o bé amb els programes de treball amb suport a l'empresa ordinària.

Si ja és important dissenyar la formació el més connectada possible amb la realitat laboral per a la qual formem, encara ho és més pensant en un col·lectiu com és el de les persones amb retard mental.

Recordem que a més dels programes de garantia social disposem d'altres itineraris formatius.

La **Formació Professional Ocupacional** té com a públic tots aquells treballadors que es troben en una situació d'atur o bé que tot i estar en una situació activa necessiten d'una actualització professional per mantenir el seu lloc de treball. Aquesta formació és assumida per l'administració laboral. Per tant, cal diferenciar entre les modalitats següents:

- Formació Ocupacional: formació per cercar un lloc de treball.

- Formació Contínua: formació per actualitzar la formació inicial als canvis dels nous temps.
- Programes de treball amb suport i de formació a mida: aquests model de formació/integració laboral es realitza en el lloc natural de treball, l'empresa. Aquesta és la modalitat més escaient per a les persones amb retard mental. Tres són les modalitats que es poden donar: a) les brigades, b) els enclavaments i c) el treball amb suport individualitzat.

En totes les modalitats és bàsic conèixer prèviament el lloc de treball per al qual es prepara el candidat/a. La formació dissenyada cal que sigui molt ajustada als requisits del lloc de treball a ocupar.

La modalitat de *treball amb suport* ja té més de deu anys d'experiència al nostre estat i són força les recerques que s'estan duent a terme per tal d'avaluar-ne els resultats. L'assignatura pendent al nostre estat fa referència als aspectes més normatius i de finançament. El finançament d'aquests programes no està clarament establert en totes les autonomies.

En molts casos, cal encara recórrer a subvencions de programes europeus per poder avançar en experiències innovadores en l'àmbit de la inserció laboral de les persones amb retard mental. Els programes europeus més coneguts i emprats per les entitats públiques i privades en aquest àmbit han estat els programes HELIOS i HORIZON. El programa EQUAL entra en vigor a partir de l'any 2001.

Queda encara plantejar un seguit d'interrogants: dóna l'escola una resposta adequada a les demandes que els alumnes discapacitats tindran en un futur? Quan s'acaba l'escola, què passa? Disposem de programes d'orientació professional per a les persones amb retard mental? Estan realment preparats per assumir altres rols, propis de la vida adulta? Se'ls facilita la integració a la resta d'àmbits de la vida social?

No és motiu de la nostra recerca abordar aquests aspectes, tot i l'interès que susciten. Autors com Pallisera (1996, 1997); Guerreo (2002); Ferrer i Verger (2000); García i Álvarez (1999) i Álvarez i García (1997), entre molts d'altres, han abordat el tema de la transició a la vida adulta de les persones amb discapacitat intel·lectual i la seva formació ocupacional.

Per acabar, i d'acord amb Fernández i Iglesias (1996), Mañosas i Carulla (1997) i Pallisera (1996), volem destacar les principals mancances que des del punt de vista educatiu dificulten el procés de transició a la vida adulta dels joves amb discapacitat:

- Currículums molt centrats en objectius acadèmics en comptes d'objectius pràctics relacionats amb la millora de la conducta adaptativa.
- Aprenentatges realitzats en la majoria d'ocasions en entorns no naturals.
- Materials excessivament infantils i allunyats dels emprats per persones adultes.
- Poca coherència entre els serveis educatius i els posteducatius.
- Desconeixement per part dels educadors del sistema laboral i els seus condicionants.

En contraposició, en paraules de Martínez (1999) i que compartim, les principals característiques que han de tenir els programes educatius en els darrers anys d'escolarització per a facilitar una formació que prepari per al treball i la vida són:

- Funcionalitat: aprenentatges realment útils per al funcionament quotidià de la persona.
- Orientats cap al futur: pensar en els entorns on es desenvoluparà la persona.
- Habilitats d'autodeterminació i d'autodefensa: aprendre a comunicar interessos, preferències, necessitats...
- La rellevància d'una formació laboral.
- Comptar amb la participació de l'alumne/a i la seva família.
- Una formació basada en la comunitat.

La Llei orgànica 10/2002, de 23 de desembre, de qualitat de l'educació, BOE núm. 307, en l'article 48 de la integració social i laboral diu:

“Amb la finalitat de facilitar la integració social i laboral dels alumnes que no puguin assolir els objectius previstos en l'ensenyament bàsic, les administracions públiques promouran ofertes formatives adaptades a les necessitats específiques dels alumnes.”

És per tant una bona ocasió per a les administracions públiques dissenyar unes ofertes formatives en les línies assenyalades anteriorment, que facilitin una integració laboral i social d'aquests alumnes.

4.5 Política laboral

En aquest capítol, presentem un resum entorn de les polítiques relatives a l'ocupació de les persones amb discapacitat. La manifestació bàsica de l'ocupació és la situació laboral de la persona, que es pot concretar en: activitat, inactivitat, ocupació i atur. Com assenyala Casado (2002), aquests fenòmens finals vénen condicionats per un complex de factors personals, familiars, socials i econòmics, de caràcter informal i institucional.

Ens podem preguntar, quina és la situació laboral actual de les persones afectades amb una discapacitat? Les dades més actualitzades de la situació laboral de la població activa de l'Estat espanyol corresponen a les que es mostren en la Taula 4.2.

Taula 4.2 Situació Laboral de la població general i afectada de discapacitat, de 16 a 64 anys

| TAXES | POBLACIÓ GENERAL | | PERSONES AMB DISCAPACITAT | |
|----------------|------------------|------------|---------------------------|------------|
| | N (en milers) | Taxes en % | N (en milers) | Taxes en % |
| POBLACIÓ TOTAL | 26.410.564 | 100,00 | 1.337.708 | 100,00 |
| Actius | 17.031.925 | 64,49 | 431.841 | 32,29 |
| Inactius | 9.378.640 | 35,51 | 905.867 | 67,71 |
| Actius | 17.031.925 | 100,00 | 431.841 | 100,00 |
| Ocupats | 14.212.560 | 83,45 | 319.185 | 73,91 |
| En atur | 2.819.365 | 16,55 | 112.657 | 26,09 |

Font: Instituto Nacional de Estadística, 2002

Si comparem aquestes dades amb les de l'any 1986, apreciem que la taxa d'activitat ha passat del 28,8% de 1986 al 32,29%. L'increment és estimable, però encara queda molt lluny de la taxa d'activitat del conjunt de la població (64,49%). La taxa d'atur va baixar del 26,9% de 1986 al 26,09% de 1999. Cal remarcar que aquesta disminució és molt més petita que l'experimentada per la taxa d'atur de la població general: de 22,4% l'any 1986 al 16,55% de 1999.

Aquestes dades fan referència a la discapacitat en general, però els resultats de l'enquesta també permeten analitzar-les controlant variables com el tipus de discapacitat, gènere, edat, nivell d'estudis o el fet de residir en una zona rural o urbana.

Destaquem algunes de les dades més significatives pel que fa a la població amb discapacitat intel·lectual. Es constata que la població amb discapacitat intel·lectual en edat laboral és la que té una major taxa d'atur en front d'altres tipus de discapacitat (15,4% de taxa d'activitat en front el 44,6% de taxa d'atur).

Les diferències associades al gènere són considerablement superiors en els homes que en les dones. La taxa d'atur de les dones amb discapacitat és del 84%, segons dades publicades pel CERMI l'abril del 2002.

Pel que fa a l'edat, s'observa que en les edats més joves, les diferències entre la taxa d'activitat de persones amb discapacitat i la població en general no són molt grans; dada que no es dona si comparem grups de major edat, on la diferència augmenta considerablement.

Les dades de l'enquesta confirmen que existeix una clara correlació entre el nivell d'estudis i la situació d'inactivitat de les persones amb discapacitat. Entre les persones amb discapacitat analfabetes es dona una taxa d'inactivitat del 92,3%, mentre que la taxa d'inactivitat entre les persones sense estudis és del 79,3%. La formació es revela com una de les millors eines per lluitar contra la desocupació d'aquest col·lectiu.

Un darrer aspecte fa referència a la tendència creixent en el nombre de contractacions acollides a mesures de foment de l'ocupació. Dels diferents tipus de mesures -contracte per a la formació i en pràctiques, incentius per a la contractació, quota de reserva en sector públic, quota de reserva en el sector privat, treball selectiu o treball protegit en CET-, aquesta última és la principal font de contractació.

Per acabar, comparem aquestes dades amb les recollides l'any 1996 per Eurostat (2001) entorn de la situació de la taxa d'ocupació en 14 països europeus. De les persones amb discapacitat que treballen entre els 16 i els 64 anys es constata que Espanya és un dels països de la UE amb menor percentatge (només 4,2% amb discapacitat severa i moderada treballa).

Amb les dades presentades, és evident que la situació laboral de les persones amb discapacitat no és òptima. Els factors personals influeixen, sens dubte, en la contractació de persones amb discapacitat i contribueixen a explicar perquè unes persones amb discapacitat tenen més èxit que d'altres a l'hora de trobar una feina.

Juntament als factors personals, n'hi incideixen molts altres, com les expectatives de la família i de l'entorn, les actituds dels empresaris i companys de feina, el nivell general d'ocupació del país, la regulació de les relacions laborals, la política de foment de l'ocupació de la inserció laboral del govern...

Tot seguit farem un repàs a la política general d'inserció laboral. Volem analitzar la situació de la modalitat de treball amb suport com un dels mitjans per a que les persones amb discapacitats intel·lectuals puguin accedir al mercat de treball competitiu.

4.5.1 Política europea i nacional

Com apunta Prieto (2002), el problema de l'atur a Europa en els primers anys de la dècada dels noranta va comportar, per part de les autoritats europees, plantejar-se la necessitat de dur a terme mesures conjuntes per generar treball i lluitar contra l'alt índex d'atur.

El *Llibre Blanc de Delors* (1993)²⁰ va ser la primera pedra del que ha estat l'estratègia europea en política de treball.

La Unió Europea, des de la Cimera feta a Essen l'any 1994 fins al Consell de Luxemburg l'any 1997, ha estat definint els àmbits d'actuació i les línies prioritàries en matèria de treball dels seus països membres.

El consell d'Essen va establir cinc àmbits d'actuació que van prefigurar el marc del que s'aprovaria més tard a Luxemburg.

L'any 1997, el consell d'Amsterdam va suposar un punt d'inflexió en la lluita contra l'atur a Europa. Podem parlar d'un abans i un després d'Amsterdam: a partir d'aquest moment el treball serà el centre de totes les polítiques europees i un assumpte d'interès comú per a Europa.

L'estratègia europea de treball, definida en el tractat d'Amsterdam, insta els estats membres a coordinar les seves polítiques laborals en torn de quatre pilars

²⁰ Comisión Europea. Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco. Brusel·les, 1993.

d'actuació, amb uns objectius clars i ben definits. En aquest Consell Europeu es van adoptar dos mesures crucials per potenciar la nova estratègia:

- El marc legal i institucional per promoure la convergència de les polítiques de treball a la UE: el nou títol de treball del Tractat.
- La decisió política de no esperar l'entrada en vigor del Tractat (1 de maig de 1999), sinó de posar immediatament en marxa el procediment de vigilància i cooperació per a les polítiques nacionals de treball.

També es van definir els objectius principals:

1. Assolir un alt nivell de treball en l'economia general i en tots els col·lectius del mercat laboral.
2. Substituir la lluita passiva contra l'atur per la promoció de la contractació i la creació de treball.
3. Fomentar un nou plantejament de l'organització del treball per poder fer front al canvi econòmic, tot conciliant la seguretat i l'adaptabilitat i permetent als treballadors de participar en activitats de formació al llarg de la seva vida.
4. Oferir un marc d'igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.

La cimera extraordinària de treball de Luxemburg, celebrada en el mes de novembre de 1997, es va proposar fer realitat la idea del treball com a "assumpte d'interès comú europeu". Es van acordar 19 directrius de treball, a les quals els governs s'havien de comprometre a complir en un termini de cinc anys. Aquestes directrius es basen en els pilars següents:

- Assegurar-se que les persones adquireixin les qualificacions precises per poder ocupar llocs de treball.
- Esperit d'empresa: facilitar la creació d'empreses i treball.
- Adaptabilitat: concebre nous mètodes de treball més flexibles que conciliïn la seguretat i la flexibilitat laborals.
- Igualtat d'oportunitats: igualtat d'accés al treball per a homes i dones i igualtat de tracte en el treball.

Actualment s'avaluen aquests cinc primers anys, per poder iniciar la segona fase.

No hem volgut aprofundir en el marc legislatiu europeu en política laboral,²¹ però sí fer aquests petits apunts per poder comprendre millor el desplegament normatiu sobre l'entorn del treball que s'ha fet al nostre país en els darrers anys. Calia donar resposta a les directrius donades des d'Europa com a estat membre de la Unió Europea.

En el nostre Estat,²² totes les directrius donades per la Comunitat Econòmica Europea van cristal·litzar l'any 1998 en els anomenats Plans Nacionals d'Acció per al Treball. Com assenyalen García Martín i García Díaz (1998, p.11):

"[...] El Pla Nacional d'Acció per al Treball del regne d'Espanya té com a finalitat promoure la contractació dels treballadors joves i aturats de llarga durada, desenvolupar l'esperit d'empresa, fomentar la capacitat d'adaptació dels treballadors i reforçar la política d'igualtat d'oportunitats dels col·lectius desfavorits, en concret, el de les dones i de les persones amb discapacitat."

El tema legislatiu del dret al treball de les persones amb discapacitat és ampli i complex. En els darrers anys, trobem força publicacions sobre el tema. Autors com Esteban (2000; 2001), Sánchez-Cervera Senra i Sánchez-Cervera Valdés (2000) i Seoane (coord) (1999), entre d'altres, han realitzat estudis molt complets.

En la pàgina següent (vegeu Fig. 4.5) s'ha elaborat un esquema amb les lleis i reglaments més significatius pel que fa a política laboral des de l'any de publicació de la Constitució Espanyola (1978) fins a l'actualitat.

²¹ Per a més informació podeu consultar l'apartat de la legislació que trobareu a <http://www.infodisclm.com>. Font d'informació molt actualitzada. (6/11/02)

²² <http://www.cermi.es/> és la pàgina WEB del Comitè Espanyol de Representants dels Minusvàlids. Podem consultar força documents que fan referència a la política a seguir en matèria de treball i discapacitat. Documents com: *Trabajando por la integración al empleo*; *Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad*; *Un plan d'empleo para personas con discapacidad en el siglo XXI*, entre d'altres.

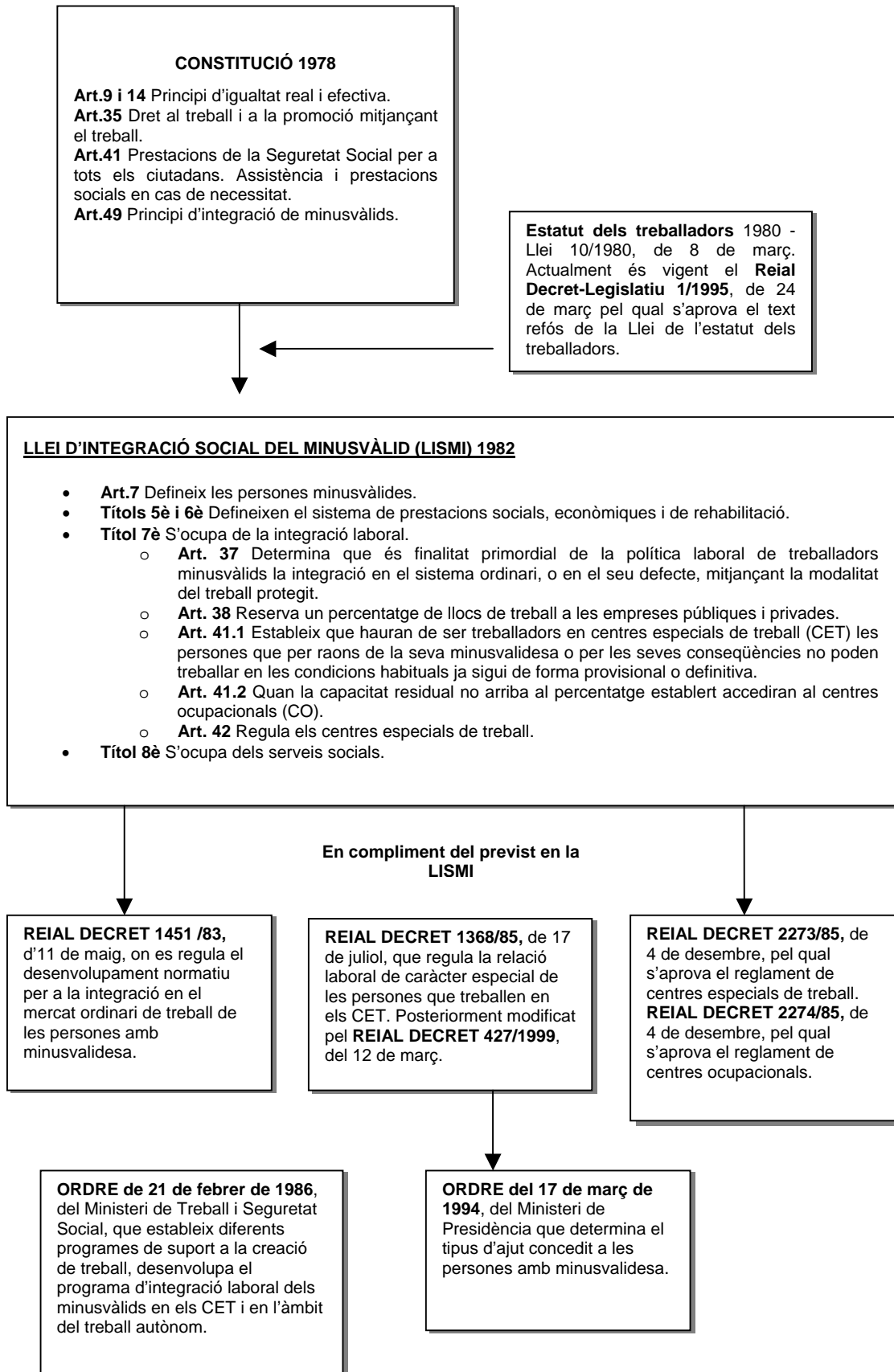


Figura 4.5 Lleis i reglaments més significatius que han possibilitat les polítiques d'integració laboral de les persones amb discapacitat al món laboral a l'Estat espanyol.

1996: el **Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS)** va presentar en el mes de novembre a la Conferència sectorial d'agents socials l'aprovació del *PLA D'ACCIÓ PER A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT 1997-2002*, al programa IV del qual s'aborden els temes d'inserció laboral de les persones amb discapacitats.

En el mes de desembre el **Comitè Espanyol de Representants dels Minusvàlids (CERMI)** va presentar al **MTAS** el *PLAN DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD* que va ser aprovat després d'un llarg procés de discussió i consulta l'any següent.



1997: es signa entre el **Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS)** i el **Comitè Espanyol de Representants dels Minusvàlids (CERMI)** el *PLAN DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Una de les prioritats bàsiques és fomentar el treball de les persones amb discapacitat. L'acord va tenir molt presents els treballs realitzats per la Comissió que el Parlament va designar l'any 1992 i que va avaluar els 10 anys de vigència de la LISMI, on entre d'altres punts es va posar de manifest la baixa taxa de treball de les persones amb discapacitats. Aquest acord va tenir una gran transcendència.

1998: es signa el *PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DEL REINO DE ESPAÑA*. Aquest document va ser presentat l'any 1998 davant la Unió Europea en compliment dels acords de la Cimera de Luxemburg, celebrada en el mes de novembre de l'any 1997, on es va acordar oferir un marc d'igualtat d'oportunitats en el mercat laboral per a que tothom hi pugui participar i accedir.



2000: Reial Decret 27/2000 i Ordre de 24 de juliol: regulen la nova quota de reserva del 2% a favor dels treballadors amb discapacitat en empreses de 50 o més treballadors.

2002: en el mes de desembre es signa un nou acord entre el **MTAS** i **CERMI**: *MEDIDAS PARA MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. En aquest nou acord, un del temes que s'esperava quedessin regulats i no va ser tractat va ser el reconeixement de totes les entitats que treballen al nostre Estat per a que el treball amb suport sigui una realitat. Regulen el treball amb suport vinculat al CET.

Llei 27/2002, de 20 de desembre, de mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral (BOE núm. 14, de 16 de gener de 2003).

2004: Reial Decret 170/2004, de 30 de gener: modifica el Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig i regula el treball selectiu i les mesures de foment de treball dels treballadors minusvàlids i, el **Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer**, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de treball per a les persones amb discapacitat.

Quant a la **capacitat d'intervenció legislativa de les CA en matèria laboral** és molt limitada, ja que l'article 149.1.7 de la Constitució reserva a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral. Excepcionalment, l'únic espai d'intervenció normativa autonòmica estaria en les disposicions de suport al treball mitjançant subvencions. Aquestes normes no solen generar problemes d'incompetència perquè es basen en l'assumpció per part de les CA de competències en matèria de "foment del desenvolupament econòmic" del seus territoris (article 148.1.13 de la Constitució).

Pel que fa a la **legislació de la Comunitat Autònoma de Catalunya** podem consultar un seguit de decrets i ordres que regulen des dels programes d'ajudes d'atenció social a persones amb disminució (decret 50/1994), a l'accés a la funció pública per a persones amb disminució (Decret 66/1999), la convocatòria pública per a la concessió de subvencions per a la creació i el manteniment de llocs de treball per a persones amb minusvalidesa (Ordre, 17 de febrer de 1999)... També a Catalunya les entitats que treballen en la modalitat de treball amb suport han d'acollir-se a les subvencions que cada nou curs convoca l'Administració per al seu finançament.

Ordre TIC/433/2002, de 27 de desembre, per la qual es modifica l'Ordre TRE/81/2002, de 18 de març, per la que s'aproven les bases reguladores que han de regir el Programa experimental d'inserció laboral de persones amb disminució i persones amb dificultats d'inserció laboral, i s'obre la convocatòria per a l'any 2003 (DOG, núm. 3801, 16 de gener de 2003).

Continuació Figura 4.5 Lleis i reglaments més significatius que han possibilitat les polítiques d'integració laboral de les persones amb discapacitat al món laboral a l'Estat espanyol

4.5.2 Finançament econòmic del treball amb suport

Les dificultats per trobar una feina són, com s'ha assenyalat anteriorment, infinitament superiors en el cas dels joves amb discapacitat intel·lectual. Les dades ens indiquen no tan sols una taxa d'ocupació molt inferior a d'altres persones amb discapacitat sinó que, a més a més, un percentatge molt elevat de persones amb discapacitat intel·lectual ho fa en un entorn protegit. Mentre que per a la resta de persones amb discapacitat la integració en el mercat de treball competitiu es defensa com a objectiu, en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual les expectatives són generalment força més baixes i es pensa en la realització d'una activitat ocupacional o, en el millor dels casos, en un treball en un centre especial de treball (CET).

Pel que fa a la política d'inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, s'estan produint canvis importants en la seva orientació. Tots som molt conscients que l'orientació política en matèria de treball ha estat dominada per plantejaments molt convencionals, on l'ocupació de les persones amb discapacitat intel·lectual solament es comprenia amb modalitats o alternatives de treball protegit.

És evident que postures com aquesta són hereves de la concepció que durant molt de temps s'ha tingut de les persones amb discapacitats intel·lectuals. Actualment, cada vegada és més emergent la postura que una autèntica inclusió laboral s'assoleix en la mesura en què la persona amb discapacitats desenvolupa la seva activitat laboral ja sigui en empreses ordinàries o en unitats econòmiques i productives en règim d'igualtat amb aquelles que donen treball a persones sense discapacitats.

És cert que des d'un punt de vista teòric, els CET tenen com a darrer objectiu la integració dels seus treballadors en el mercat de treball competitiu. Però en la pràctica, en lloc de promoure la promoció dels seus treballadors, es converteixen en una estació de destí laboral, si no en una manera de reduir costos a expenses d'agrupaments d'usuaris, sacrificant el compliment d'altres objectius de qualitat de treball i inclusió social (Jiménez, 2002).

El treball amb suport i els enclavaments laborals són estratègies dirigides a la inclusió laboral en el mercat ordinari. Ambdues persegueixen una mateixa finalitat, però segueixen una metodologia diferent. Mentre que l'enclavament depèn d'un CET, les entitats que promouen el treball amb suport són de tipus privat sense ànim

de lucre. D'altra banda, mentre que el CET sempre ha tingut un reconeixement des del Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS), les entitats promotores de treball amb suport no. Cal regular aquesta situació urgentment. Un estudi recent, coordinat per Jordán de Urríes (2003), corrobora la manca de normativa existent a escala nacional i en moltes de les CA pel que fa a la modalitat de treball amb suport.

Al nostre Estat, són força les entitats que treballen en aquesta direcció i no pertanyen a un Centre Especial de Treball. Són entitats que fan una clara opció per la inclusió en l'entorn de treball normalitzat. Requereixen i precisen un desenvolupament normatiu que les empari i permeti dur a terme, amb cobertura legal, la seva contribució a la inclusió laboral del col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual. Des de la perspectiva de la regulació laboral interessen particularment aquests dos elements:

1. Fase de **formació - adaptació al lloc de treball**: no es dóna activitat laboral; aquesta situació seria assimilable a una activitat ocupacional.
2. Superada l'anterior, es passaria a una fase d'**activitat laboral amb el seguiment i suport d'un entrenador laboral**. La intensitat i durada de l'acompanyament serà diferent per a cada cas.

La inserció d'un treballador en l'empresa ordinària mitjançant la metodologia del TAS té un cost relativament elevat ja que a banda de la formació que rep el treballador, cal comptar també amb les despeses corresponents al salari del preparador laboral, el seu reciclatge professional, desplaçaments a l'empresa, material emprat... Actualment és l'entitat qui es fa càrrec de totes aquestes despeses, amb l'objectiu de presentar a l'empresari una proposta al més atractiva possible. L'entitat promotora no pot, en moltes ocasions, suportar el cost econòmic que li suposa tirar endavant si no pot comptar amb uns incentius econòmics regulats per al TAS des de l'Administració.

A més de constatar la necessitat de fomentar econòmicament el suport, cal veure quin ha de ser l'objecte d'aquesta incentivació.

1. D'una banda, s'incentiva la contractació de treballadors mitjançant ajudes a les empreses ordinàries. Aquesta dependrà de la modalitat contractual per la que es

decanti l'empresari, a més a més d'uns incentius en forma de bonificacions que rep.

2. De l'altra, la incentivació del suport en si. Assumpció dels costos de l'acompanyament durant la fase laboral i a vegades també en la prelaboral. Amb aquestes ajudes es finançaran els costos de l'activitat duta a terme per les entitats promotores del treball amb suport.

La regulació estatal al respecte és escassa. Com apunta Martínez Hernández (2002) hi ha algunes disposicions referents a la incentivació econòmica del TaS, com ara l'Ordre de 9 de febrer de 1999,²³ on es creen programes dirigits a cofinançar projectes de transició o d'inserció laboral en el mercat ordinari, de caràcter innovador i per als quals no existeixin suports financers en d'altres convocatòries públiques, i s'estableixin com a prioritaris els programes que garanteixen la transició des del treball protegit al treball ordinari, al treball amb suport, enclavaments, o d'altres anàlegs.

En contraposició a la manca d'intervenció legislativa estatal, moltes comunitats autònomes han fet ús de les seves competències per regular la incentivació econòmica del TaS. Pel que fa a Catalunya, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya és qui subvenciona en part aquestes entitats promotores en espera d'una regulació estatal.

De la lectura i interpretació que hem fet dels darrers acords entre el MTAS i el CERMI (1997 i 2002), gosem afirmar que des del Govern s'aposta més pel treball protegit, inclosa la modalitat dels enclavaments, que no pas per reconèixer les entitats sense ànim de lucre que treballen amb la modalitat de treball amb suport per a la inclusió laboral de les persones amb discapacitats intel·lectuals.

Encara no s'ha regulat la modalitat de treball amb suport al nostre estat. En alguns territoris d'Espanya, els governs autonòmics han començat a considerar el treball amb suport com una opció elegible, incloent-la en la convocatòria anual que finança iniciatives per a la inserció laboral.

²³ BOE de 12 de febrer de 1999.

Aquesta modalitat ha de gaudir d'un finançament estable i no dependre de fonts eventuais o subvencions. El seu cost s'ha de contemplar en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

El tema que actualment preocupa totes les entitats que duen a terme la modalitat de treball amb suport i no pertanyen a un CET és com subsistiran en el futur si no es regulen tots els aspectes que els afecten. Cal una normativa clara respecte això on es puguin acollir sense estar any rera any pendents de les subvencions atorgades per l'administració autonòmica. Cal disposar de la mateixa reglamentació dels CET o bé CO.

Com apunta Bellver (2000), la manca de finançament de l'Estat de la modalitat de treball amb suport és un clar exemple de què no és encara una opció de servei generalitzada i elegible, és a dir, a l'abast de qualsevol ciutadà que la sol·liciti. Es discrimina el treball amb suport en comparació amb d'altres opcions de treball com el finançament de places en centres ocupacionals i centres especials de treball.

Com diu Martínez Hernández (2002), el TAS és un mètode que resulta costós. Ara bé, el cost que suposa la inserció d'un treballador en el mercat laboral ordinari mitjançant la tècnica del TAS és en qualsevol cas inferior al que representa la inserció d'un treballador al mercat protegit: els CET gaudeixen d'una bonificació del 100% de la quota patronal de la seguretat social en la contractació indeterminada i d'una subvenció del 50% del salari mínim interprofessional. D'altra banda, el suport que es presta al treballador en inserció va disminuint progressivament fins a limitar-se a un seguiment distanciat. En canvi, al CET és imprescindible la presència constant d'un formador-supervisor. Per acabar, no es pot oblidar que els resultats que ofereix el TAS tenen un plus de reconeixement perquè dóna compliment a la LISMI, cosa que no succeeix en el cas del mercat protegit, paradoxalment molt més incentivat.

Esperem que els poders públics s'esforcin per a que la regulació del treball amb suport es faci realitat en el nostre Estat ben aviat. Com assenyala Bellver (2002), la regulació del treball amb suport suposarà canvis. Podem veure com queden recollits en la figura 4.6 de la pàgina següent.

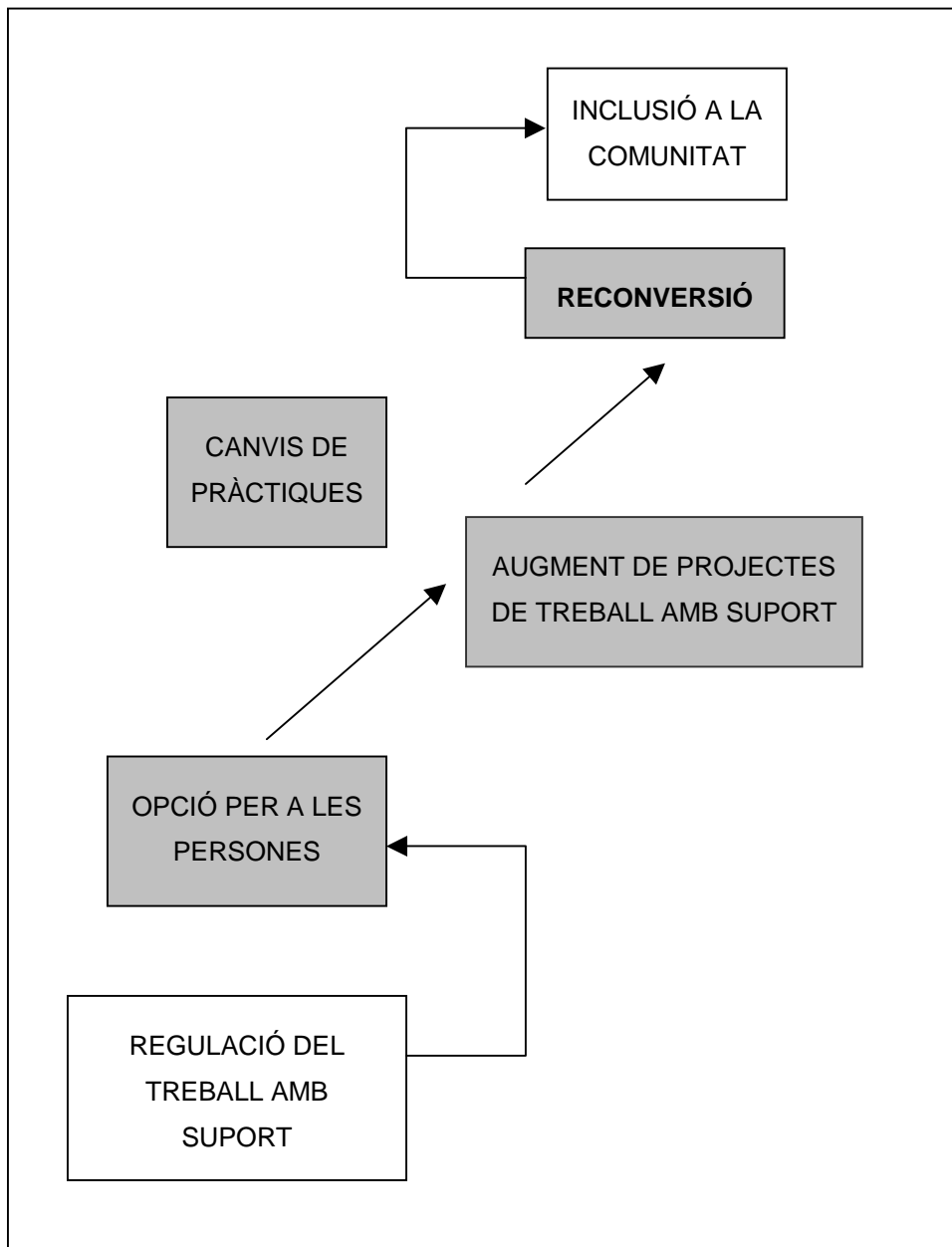


Figura 4.6 Efectes de la regulació del treball amb suport
Font: Bellver, 2002, p.117

5 El context de la recerca: el Projecte Aura

5.1 Introducció

En aquest apartat presentem el Projecte Aura, context on s'emmarca la recerca, des dels seus orígens fins a com s'organitzen i estructuren els diferents programes pels quals passen els joves amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies.

Hem escollit aquesta entitat i no una altra pel fet de ser la primera iniciativa de l'Estat espanyol i també de Catalunya en iniciar l'experiència de la modalitat de treball amb suport per a persones amb discapacitats intel·lectuals. Aquest fet, al nostre entendre de gran rellevància, ens va motivar per adreçar-nos a les directores de l'esmentada entitat i sol·licitar poder realitzar amb ells la nostra recerca. Les facilitats que ens van mostrar ja des de la primera entrevista s'han mantingut al llarg de tot el procés. Gràcies a totes les trobades mantingudes amb tot l'equip humà del Projecte Aura,²⁴ hem pogut escriure les planes següents.

5.2 Una mica d'història

El Projecte Aura es va iniciar l'any 1989 a Barcelona per iniciativa de dues professionals de l'escola integrada -Glòria Canals i Montserrat Domènech- i amb el suport del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

²⁴ Glòria, Montse, Carme, Margalida, Francesc, Juan Antonio, Maria, Clara, Mònica i molts dels joves del Projecte Aura.

El projecte té el seu origen en el voler donar continuïtat a la iniciativa que s'havia iniciat anys abans d'escolarització d'alumnes amb discapacitat intel·lectual en centres ordinaris i que estaven finalitzant el seu període d'escolarització. Elles, com a psicòlogues que donaven el suport a aquests joves es plantejaven quin futur se'ls podia oferir una vegada finalitzada l'escolarització obligatòria. Nois i noies escolaritzats en un entorn normalitzat als quals, en finalitzar aquesta etapa en la dècada dels vuitanta, no els quedava altra opció que tornar a uns entorns laborals segregats: tallers ocupacionals i centres especials de treball. Aquest fet les neguitejava i qüestionava tota la feina feta en les etapes precedents.

Recordem que la integració escolar era el mitjà per assolir la integració social de les persones amb discapacitat. Pensar que l'oferta laboral per a les persones amb discapacitat intel·lectual quedés reduïda a entorns laborals no normalitzats, suposava renunciar a la política de normalització iniciada amb l'aprovació de la Llei d'integració social del minusvàlids (LISMI, 1982). És així com va néixer aquest projecte.

Aquell mateix any 1989, s'havien publicat el Decret 45/1989²⁵ i una norma per a subvencionar experiències innovadores que potenciessin el treball de persones amb discapacitats en entorns de treball competitiu, fet que les va animar a presentar un programa experimental per a la inserció laboral en entorns competitiu d'un grup de joves amb la síndrome de Down.

Han estat elles i tot el seu equip qui, amb tenacitat, entusiasme i gran capacitat no tan sols van iniciar aquest projecte, sinó que l'han tirat endavant i han animat a d'altres entitats a iniciar aquest camí de la inserció al mercat laboral, obert i competitiu de persones amb discapacitats intel·lectuals amb la modalitat de treball amb suport. El seu model no s'ha estès tan sols per Catalunya sinó també per la resta de l'Estat espanyol.

El Projecte Aura té com a objectiu principal la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat, específicament d'aquelles que presenten la síndrome de Down que viuen amb l'estigma físic, que a la vista de la societat els fa a tots

²⁵ Decret 45/1989, de 13 de març, per a la integració de treballadors amb especials dificultats dins el mercat de treball.

iguals per les seves característiques comunes i, que podent-se convertir en homes els mantenim retinguts en una infància sense fi (Montobbio, 2001).

Les persones amb la síndrome de Down passen moltes vegades d'una llarga infantesa a una ràpida vellesa sense ser mai adults. És la negació del procés d'identitat i dels diversos aspectes que acompanyen i caracteritzen la identitat: la sexualitat, la cultura, la política, la religió, el treball, l'autodeterminació, etc. Cadascuna d'aquestes dimensions pot ser objecte de negació o d'un tractament especial, com en el cas d'un nen que no creixerà mai (Canevaro, 1991).

Montobbio (2001, p.33), quan ens descriu el viatge del jove Down al món dels adults, ens representa una línia fèrria, en un punt determinat de la qual ens trobem amb tres possibles camins a seguir: un, l'anomenada via morta o que fa un retrocés i s'atura a la parada *infància sense fi*; un altre que es dirigeix a una estació anomenada *paper d'alumini*, on és obligat posar-se un fals *Jo*; el tercer camí remunta amb força una pujada cap al món dels adults, on és possible ser un home, a vegades potser molt simple, però en qualsevol cas ja no és un nen. Parafrasejant l'autor: "l'estació d'arribada no està determinada i la seva ubicació no es veu clara. Es distingeix la direcció a seguir, però no es veu la possible meta. L'única cosa certa és que si el nostre jove pretén encaminar-se cap a un futur d'adult, ha de poder pujar a l'únic vagó que pot portar-lo en aquesta direcció i és el vagó del rol laboral."

El Projecte Aura aposta pel treball com a element que afavoreix un canvi substancial en la persona i, per aquesta raó, treballa per la incorporació de joves amb la síndrome de Down i altres discapacitats intel·lectuals en el mercat laboral obert i competitiu. Aquest projecte es basa en la metodologia del treball amb suport i s'assoleix amb la realització de quatre programes específics:

1. Programa de formació prèvia i d'autonomia personal
2. Programa d'inclusió laboral
3. Programa de seguiment i recolzament a l'empresa i al jove treballador
4. Programa de formació continuada

Tots aquests programes es relacionen entre si per ajudar al desenvolupament global de la persona, tenint en compte les seves característiques, capacitats i necessitats.

5.3 Els objectius del Projecte Aura

El Projecte Aura es planteja uns objectius generals i uns altres d'específics. Els seus **objectius generals** són:

1. Consolidar els resultats obtinguts en les altres etapes del Projecte Aura, ajudant els participants a mantenir la motivació per millorar en els aspectes socials i laborals.
2. Incrementar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i una major inclusió social mitjançant una feina real en un mercat laboral obert.
3. Prosseguir i consolidar el sistema estructurat de suport i acompanyament durant el procés d'inserció laboral per garantir l'èxit, segons la metodologia ja comprovada del TaS.
4. Divulgar la metodologia del TaS i sensibilitzar la societat en general i l'àmbit empresarial en particular, per obtenir més llocs de treball i donar a entendre la importància de la participació activa en la societat de les persones amb discapacitat.
5. Coordinar la línia d'actuació amb els projectes nacionals i transnacionals per desenvolupar un treball conjunt mitjançant reunions periòdiques.
6. Igualar o superar els resultats d'ocupació en empreses ordinàries.
7. Impulsar iniciatives a fi que les entitats de l'administració local coordinin les seves actuacions en la integració laboral, concentrant els esforços en un objectiu comú i unitari.
8. Impulsar canvis legislatius en coordinació amb altres programes d'inserció laboral per tal d'afavorir les condicions laborals de les persones amb discapacitat.

Els seus **objectius específics** queden resumits en els cinc punts següents:

1. El Projecte Aura pretén proporcionar els recursos necessaris als joves amb síndrome de Down i a altres discapacitats intel·lectuals a qui s'hagi considerat oportuna la seva participació, perquè puguin realitzar un treball real en una empresa ordinària.
2. Impartir els programes dissenyats per a preparar el participant de manera individual i així potenciar al màxim les seves possibilitats.
3. Impartir un mòdul experimental de modificabilitat cognitiva per a millorar la seva adaptació a les situacions laborals.
4. Proporcionar una formació bàsica d'aprenentatges instrumentals per afavorir el seu interès per la cultura i el món que els envolta.
5. Seguir oferint un recolzament continuat als joves integrats i a les empreses per garantir la permanència en els seus llocs de treball.

5.4 Desenvolupament dels quatre programes

Com ja s'ha especificat, aquest projecte va dirigit, en principi, a persones amb la síndrome de Down. No obstant això, queda la porta oberta per atendre qualsevol persona amb discapacitat intel·lectual.

Per poder participar en el Projecte Aura s'ha de complir una condició imprescindible: el jove amb discapacitat intel·lectual ha de voler treballar en un entorn laboral normalitzat i la seva família ha de creure en les seves possibilitats i acceptar la filosofia del projecte. Llavors, es signa un contracte d'acceptació de la filosofia entre la família i el Projecte.

Aquest compromís va més enllà del desig de tenir un lloc de treball: aborda tots els requisits per arribar a ser un adult al més autònom possible. És fàcil comprendre que la sobreprotecció que pesa sobre aquests joves és un dels àmbits on cal una intervenció per al bé dels futurs treballadors. Altres aspectes com els cognitius,

funcionals o conductuals... no són tan decisius i s'ha pogut comprovar com han millorat amb la seva incorporació laboral.

5.4.1 Programa de formació prèvia i autonomia personal (Grup A)

Quan un candidat entra a formar part del Projecte Aura comença un procés de preparació, mitjançant el programa de formació prèvia i autonomia personal (Grup A). Els joves que s'incorporen al projecte segueixen una formació que inclou bàsicament un programa individualitzat de millora de la seva autonomia personal, coneixement del programa, motivació i actitud vers el treball. Aquest treball es realitza en sessions individuals, en sessions amb la família i en l'assistència periòdica de quatre matins a la setmana amb un grup de nous participants.

En aquest programa tenen poca participació els preparadors laborals. La formació és planificada i impartida per una pedagoga. Es treballen habilitats socials com saludar en entrar o sortir d'un espai, mirar la cara de les persones amb qui parlem, saber desplaçar-se per la ciutat de forma autònoma, treballar la identitat personal de cadascú, analitzar situacions de la vida quotidiana i del treball... Pel que fa a l'aspecte emocional, es parla dels seus sentiments, de les pors... També s'aborden temes de la situació política del país i del context més immediat com la importància de llegir el diari per estar ben informats i realitzar algunes visites als companys que ja fa un temps que treballen en una empresa.

Aquest programa és subvencionat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i té una durada aproximada d'un any, però a vegades pot allargar-se una mica si el jove no acaba d'assolir els objectius proposats i no es veu oportuna la seva promoció cap al programa següent.

5.4.2 Programa d'inclusió laboral (Grup B)

Finalitzat el programa de formació prèvia, els participants comencen en les empreses el seu període de pràctiques laborals. Disposen d'un preparador laboral d'acompanyant. És el segon programa d'inclusió laboral (Grup B). Seguint la mateixa metodologia que en la primera etapa, un preparador laboral acompanya el jove durant aquestes pràctiques, que tenen una durada d'entre tres i quatre mesos.

En un principi assisteixen tres dies a l'empresa i dos al Projecte Aura, però més endavant tan sols destinaran un dia al Projecte i quatre a l'empresa.

En l'empresa aprenen la tasca que han de realitzar, coneixen l'entorn i els companys de treball, i en algun cas, els possibles usuaris amb qui s'hauran de relacionar. En el Projecte Aura es parla de com els va la feina, del grau d'acceptació que reben dels seus companys i se'ls reforça aspectes que es detecta que no acaben d'assolir com per exemple contestar el telèfon, arxivar documents...

En aquest programa té un gran protagonisme el preparador laboral assignat al jove treballador amb discapacitat intel·lectual. De fet, gran part de l'èxit d'aquest programa té a veure amb el rol del preparador laboral. Ell és qui realitza el procés d'inserció laboral.

La inserció laboral es durà a terme quan es donin les dues condicions següents:

1. L'equip del projecte considera que el jove està preparat per assumir un treball.
2. S'ha trobat una feina adient a les característiques del jove amb discapacitat intel·lectual.

Quan aquestes dues condicions es donen, s'inicia el període de formació a l'empresa. Des dels inicis del projecte s'ha plantejat la necessitat de realitzar la formació en la situació real, és a dir, en la mateixa empresa. Es signa un conveni de pràctiques entre l'empresa, el Projecte, el candidat i el Departament de Treball, que eximeix l'empresa de qualsevol responsabilitat legal i contractual. Després d'aquest període d'aprenentatge, quan el candidat coneix bé el seu treball i manifesta una actitud correcta, l'empresa incorporarà el jove segons les condicions legals contractuals establertes.

El Projecte Aura és qui assumeix totes les responsabilitats legals i l'empresari accepta que el jove treballador rebi la formació en el lloc real de feina, ajudat per un preparador laboral del mateix projecte. Quan el jove és eficaç en el seu treball i ha establert unes relacions naturals amb els seus companys de feina, passa a ser contractat per l'empresari, el qual assumeix totes les responsabilitats legals a partir d'aquest moment.

Tot i que la presència del preparador laboral disminueix a mesura que el treballador amb discapacitat deixa de necessitar-la, el vincle amb el Projecte Aura es manté.

L'empresa sap que en tot moment pot posar-se en contacte amb els responsables del projecte per analitzar qualsevol incidència que es pugui donar en la vida laboral del treballador. Moltes vegades en aquesta fase, en què el treballador amb discapacitat ja s'ha integrat al seu lloc de treball, els mateixos companys de feina assumeixen les tasques de supervisió i suport. Són els anomenats *suports naturals*.

5.4.3 Programa de seguiment i recolzament (Grup C)

Finalitzada la segona etapa, s'inicia l'etapa de seguiment i recolzament a l'empresa i al jove treballador (Grup C). El programa inclou atenció psicològica individualitzada, assessorament i avaluació continuada a l'empresa. Aquest programa es durà a terme mitjançant entrevistes individualitzades tant al jove com a l'empresa, que quedaran enregistrades en un protocol de seguiment. En els primers anys es realitzaran una vegada al mes però amb el pas dels anys s'aniran perllongant en el temps. Tant els joves treballadors com les empreses saben que davant de qualsevol situació crítica poden adreçar-se al Projecte Aura i seran degudament atesos.

Els joves d'aquest grup C participen en el mòdul experimental del *Programa d'Enriquiment Instrumental* (PEI) i també poden participar, fora del seu horari laboral, als mòduls de formació bàsica.

5.4.4 Programa de formació continuada (Grup D)

El darrer programa del projecte fa referència a la formació continuada (Grup D). El programa és de caràcter voluntari i s'ha creat per oferir als participants la possibilitat de seguir formant-se i adquirir nous coneixements. Té una estructura flexible, adaptable a les necessitats i possibilitats de cada persona. Per als nous membres del Projecte Aura la seva realització és de caràcter obligatori, mentre que per als veterans és optativa. S'organitza en tres mòduls: un d'informàtica (obligatori per a tothom) i dos més a escollir d'entre un llistat que es renova cada curs.

Aquest programa és compatible amb els programes de preparació (Grup A) i d'inserció laboral (Grup B) i té com a objectiu mantenir la motivació per seguir aprenent i desenvolupant les habilitats intel·lectuals –conceptuals, socials i

pràctiques- que permetin als alumnes mantenir el lloc de treball o promocionar dins l'empresa.

El grau d'implicació de la família en cadascun d'aquests programes és molt important, ja que influeix en l'evolució dels joves i en com es van assolint els objectius proposats en els diferents programes.

5.5 Recerca de llocs de treball

Una de les dificultats que van sorgir a l'inici del projecte era la recerca d'empreses que volguessin col·laborar amb la inclusió laboral de joves amb la síndrome de Down. Els primers contactes van ser amb empresaris amics de la Fundació catalana de pares amb la síndrome de Down, que van dipositar llur confiança en el projecte i van facilitar noms d'altres empresaris.

En un principi va ser difícil tenir l'oportunitat de presentar el projecte als empresaris, ja que, com la majoria de la gent, tenien molts prejudicis i sobretot un gran desconeixement pel que fa a les persones amb discapacitats i les seves capacitats. Tan sols recordar que sortíem d'una etapa on l'actitud social dominant era la de segregar-los i aïllar-los de la societat. Afortunadament això ha canviat i ara la majoria d'empresaris coneixen la política d'inclusió de persones amb discapacitats. De fet, la societat en general ha fet un canvi en l'actitud vers les persones amb discapacitat, cosa que per altra banda ha estat regulada per l'Administració.

La recerca de llocs de treball es duu a terme durant tot l'any, fins aconseguir els llocs de treball necessaris. El Projecte Aura ofereix a les empreses que proposen un lloc de treball les contraprestacions següents:

1. Contribuir a l'acompliment de la llei, amb el suport i assessorament necessaris.
2. Preparar el futur treballador.
3. Informar els companys de treball entorn de la discapacitat i com relacionar-se amb ell.
4. Entrenar el jove en el seu lloc de treball, mitjançant un preparador laboral durant un període de pràctiques determinat.

5. Assumir, durant el període de pràctiques, totes les contingències legals derivades tant del jove com del preparador laboral.
6. Fer el seguiment periòdic un cop el jove ha estat contractat i oferir recolzament quan sigui precís.

D'altra banda, el Projecte demana a l'empresa:

1. Col·laborar en la recerca d'un treball real, adequat a les possibilitats de la persona.
2. Facilitar que el futur treballador realitzi l'entrenament en el seu lloc de treball amb el preparador laboral del projecte.
3. Informar la plantilla de treballadors de la incorporació d'un jove amb discapacitat intel·lectual a l'empresa.
4. Determinar amb el preparador laboral les tasques que ha de realitzar el participant i com dur-les a terme.
5. Valorar periòdicament el treball del jove amb els responsables del projecte.
6. Contractar el jove, si es valora positivament el seu grau d'eficàcia i autonomia.
7. Mantenir un contacte periòdic amb els professionals del projecte i demanar recolzament quan sigui necessari.

Actualment són 70 les empreses que col·laboren amb el Projecte Aura.

5.6 L'Equip humà

Actualment l'equip del Projecte Aura està format per vuit professionals especialistes en TaS, amb les funcions següents:

- Directora
- Sotsdirectora
- Formadors - Preparadors laborals
- Preparadors laborals a temps parcial
- Administratiu

Aquest equip de professionals està atenent, segons dades obtingudes de la memòria de l'any 2002, una població de 70 usuaris, dels quals 52 treballen amb contracte en empreses ordinàries i 18 persones en atur participen en el Programa de formació prèvia i el Programa d'inserció a l'empresa. Els 52 usuaris amb contracte laboral duen a terme el programa de seguiment i la majoria d'ells, a més, assisteixen voluntàriament al programa de formació continuada.

És evident que el programa d'inserció laboral dut a terme pel Projecte Aura no finalitza en el moment en què el jove ha estat contractat per l'empresa, sinó que té una continuïtat al llarg de la vida laboral del treballador. També resulta evident que la modalitat de treball amb suport està en la mateixa direcció que la definició de retard mental de l'AAMR (2002).

La inserció d'un treballador amb discapacitat intel·lectual en l'empresa ordinària mitjançant la metodologia del treball amb suport té un cost relativament elevat ja que, a part de la formació que el treballador rep al centre de formació, cal comptar també amb les despeses corresponents al salari del preparador laboral, els desplaçaments a les empreses, les assegurances durant els períodes de pràctiques...

Una de les característiques del Projecte Aura és la feina que realitzen els preparadors laborals. La seva tasca no finalitza quan el jove amb discapacitat intel·lectual és contractat per l'empresa, sinó que durà a terme un seguiment que va minvant gradualment fins que ja no és necessari. El seguiment es realitza o per petició del mateix treballador amb discapacitat o per l'empresa o bé pel seguiment que el mateix Projecte Aura fa cada any en els casos on la persona ja porta molts anys treballant en la mateixa empresa.

És important destacar que un nombre important de joves contractats han canviat de treball per raons diverses i que cada nova feina suposa iniciar un nou procés d'inserció laboral.

Per als professionals, la continuïtat en el lloc de treball, amb qualitat, significa que el procés és positiu i que proporciona una millor qualitat de vida al treballador i confiança a l'empresari. No és només important aconseguir un lloc de treball, sinó mantenir-lo amb qualitat, amb la possibilitat de promocionar dins l'empresa.

Si bé és cert que cal proporcionar suport al jove treballador amb discapacitat al llarg de la seva vida laboral, l'Administració no ha regulat encara qui i com assumeix aquesta responsabilitat. Les Administracions consideren que una vegada contractada per una empresa regular, la persona amb discapacitat ja no precisa d'un sistema de suports. La realitat és tot una altra. Al treballador amb discapacitat intel·lectual cal proporcionar-li un seguiment i suport al llarg de la seva vida professional. Tots compartirem que els suports que cal proporcionar-li no poden quedar contemplats ni assumits per una suposada bona voluntat dels companys de feina o dels professionals de l'entitat que va donar suport en el procés inicial.

En l'actualitat, l'entitat promotora -Projecte Aura- és qui es fa càrrec d'aquestes despeses, amb l'objectiu de presentar a l'empresari una proposta al més atractiva possible i superar així la barrera que moltes vegades impedeix l'accés de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària. Avui en dia no es disposa d'una normativa que reguli aquesta situació a fi que l'entitat no hagi de suportar tot el pes econòmic que comporta l'aplicació d'aquesta metodologia.

Com assenyala Martínez Hernández (2002), en contraposició a la manca d'intervenció legislativa estatal,²⁶ moltes comunitats autònomes han fet ús de la seva competència per regular la incentivació econòmica del treball amb suport, únic aspecte en el qual poden incidir. Pel que fa a Catalunya, els programes de treball amb suport reben subvenció del Departament de Treball fins a la contractació, però el seguiment no és assumit per cap departament de l'Administració.

²⁶ Les Administracions donen les subvencions als CET i no contemplen encara les entitats, com el Projecte Aura, on un professional garanteix el seguiment del treballador amb discapacitat a l'empresa ordinària. MTAS-CERMI, (2002). *Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI sobre medidas para mejorar las oportunidades y empleo de las personas con discapacidad. II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004.*

6 Disseny metodològic

6.1 Introducció

Després de realitzar una revisió crítica de la literatura científica més actual entorn de la modalitat de treball amb suport per a la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en el mercat competitiu, ens proposem iniciar una recerca que analitzi les experiències dutes a terme per deu joves del Projecte Aura de Barcelona.

Aquesta investigació vol analitzar les experiències d'inserció laboral realitzades per aquesta entitat tan propera i coneguda en el nostre entorn. Pretenem contemplar tant aquells processos d'inserció laboral que han estat i són satisfactoris com aquells que no ho han estat. Entenem per experiències d'inserció laboral satisfactòries aquelles en què després d'haver acabat les sis fases del treball amb suport, i més concretament les fases 4,5 i 6 esmentades anteriorment (vegeu el capítol 4), els treballadors amb discapacitat intel·lectual segueixen mantenint el seu lloc de treball dos anys més tard.

En canvi, les experiències d'inserció laboral no satisfactòries són aquelles on el treballador amb discapacitat intel·lectual ha perdut el seu lloc de treball per una sèrie de raons, que anomenarem crítiques (Serra i Rosselló, 2000).

En els processos d'inserció laboral hi intervenen i interaccionen múltiples factors que provenen de diverses dimensions relacionades entre elles: els joves amb discapacitat intel·lectual, la seva família, la formació prèvia, l'entorn laboral, la formació rebuda en l'empresa, la relació amb els companys de feina, etc. Aquests factors incidiran de manera diferent en cada cas.

En aquest sentit, serà necessari:

1. Analitzar el procés d'inserció laboral d'un grup de joves amb discapacitat intel·lectual en la modalitat de treball amb suport al mercat competitiu: les fases, el rol del preparador laboral, el supervisor natural, els companys de feina i el treballador amb discapacitat intel·lectual.
2. Identificar les possibles situacions crítiques -ja siguin a nivell personal, laboral i social- que es poden donar en cadascuna de les fases del procés d'inserció laboral amb la metodologia de treball amb suport. Serra i Rosselló (2000, p.5) defineixen com a situacions crítiques:

“[...] les contingències produïdes, ja sigui directament o indirecta, per multitud de variables, dins o fora de l'entorn sociolaboral ordinari i que dificulten o posen en perill, tant l'adaptació del comportament del treballador al lloc de treball, com el manteniment del mateix, incidint, d'una manera o altra, en una baixa qualitat de tot el procés d'integració sociolaboral en general, així com en un baix rendiment i disminució de la productivitat en particular.”

És a dir, entenem que són tots aquells factors que podem anomenar problemàtics i que dificulten l'èxit entre el subjecte amb discapacitat intel·lectual i el seu entorn, en aquest cas l'empresa. El llistat de factors problemàtics poden ser tan extensos com treballadors amb discapacitat intel·lectual estiguin ocupats en el món laboral. En el nostre treball, ens fixarem en les variables crítiques que intervenen a nivell personal, social i laboral i que han provocat comportaments no adaptatius.

3. Analitzar les situacions crítiques identificades: les causes, els efectes i les **estratègies d'intervenció** emprades per eliminar o preveure l'ocurrència d'aquestes situacions crítiques.
4. Treure conclusions d'aquells aspectes que en futurs processos d'inserció laboral poden afavorir el procés i assegurar-ne l'èxit, atesa la seva reiterada aparició en les històries analitzades.

És important definir el que nosaltres, en aquesta recerca, entenem per:

- Variables personals dels joves treballadors amb discapacitat intel·lectual: fan referència a la seva discapacitat, les seves habilitats intel·lectuals, la conducta adaptativa (conceptual, pràctica, social), la formació rebuda durant l'escolarització, l'edat i sexe.

- Variables socials: es refereixen a l'entorn familiar, la residència, l'oci i els companys de feina.
- Variables laborals: són les que fan referència a l'entorn laboral, les condicions laborals, els suports naturals dins i fora de l'empresa, etc.

A partir de recerques prèvies i de la revisió teòrica, formulem tot un seguit de qüestions. Caldrà veure si es confirmen o no i com es manifesten en el nostre context de recerca. Les qüestions plantejades són les següents:

- El paper del preparador laboral és clau en el procés, però com és percebuda aquesta figura per part dels participants?, com més petita és la presència del preparador laboral, més alt és el grau d'inserció del treballador amb discapacitat intel·lectual? (Butterworth, Hagner, Kiernan i Schalock, 1996)
- És rellevant el paper de les famílies en els processos d'inserció laboral?, el suport familiar contribueix a fer que el procés sigui satisfactori o no?, com més suport familiar, més inserció? (Hagner, Butterworth i Keith, 1995)
- La participació en experiències d'inserció laboral genera canvis d'actituds en els diferents col·lectius que hi han participat?, el conviure amb la discapacitat fa desaparèixer els tòpics inicials que es tenien envers els treballadors amb discapacitat intel·lectual? (Kregel i Wehman, 1996)
- Cal informar i formar els companys de feina entorn de la discapacitat intel·lectual per evitar possibles conductes de sobreprotecció o de caire infantil?, la formació prèvia dels companys de feina millora el procés d'inserció laboral? (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1999)
- Influeix la modalitat d'escolarització -centre d'educació especial (C.E.E.) i/o centre ordinari amb la modalitat d'integració (C.O.)- del treballador amb discapacitat intel·lectual en els resultats de les experiències d'inserció laboral? (Wehman i Revell, 1997; Peralta, 2002; Pallisera et al., 2003)
- Com incideix el desenvolupament d'un treball competitiu en les diferents dimensions de la vida del treballador amb discapacitat intel·lectual?, percep una major satisfacció en la seva qualitat de vida? (Eggleton, Roberston, Ryan i Kober, 2000)

- Una de les estratègies més eficaces proposades per assolir una inclusió real de les persones amb discapacitat intel·lectual en els entorns laborals on participen ha estat el desenvolupament dels suports naturals (Butterworth, Hagner, Kiernan i Schalock, 1996). Entenem per suports naturals totes aquelles ajudes que rep la persona amb discapacitat intel·lectual en el seu lloc de treball i que inclouen des del suport dels companys de feina a la utilització dels recursos formatius existents i interns de l'empresa. Realment es confirma que la utilització dels suports naturals millora la seva inclusió laboral, tenen un treball més estable i són treballadors més típics?²⁷ (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1997a i b; 1998; 1999 i 2000)

A partir d'aquestes preguntes inicials i amb la finalitat d'acotar l'àmbit d'estudi, ens plantejarem sis objectius que han de guiar el desenvolupament de la recerca. Per a cada objectiu establirem uns indicadors que ens permetran recollir la informació que precisem. Amb els objectius i els indicadors s'elaboraran els instruments necessaris per a la recollida de dades i la seva posterior anàlisi i interpretació.

6.2 Objectius de la recerca

L'objectiu general de la recerca és analitzar i entendre el comportament de les variables -personals, laborals i socials-, que poden ajudar a predir l'èxit en l'ajust d'un treballador amb discapacitat intel·lectual a una feina en una empresa ordinària amb la modalitat de treball amb suport.

Aquest objectiu general es concreta en els objectius específics següents:

6.2.1 Objectiu 1:

Obtenir informació sobre el desenvolupament de la inserció laboral portada a terme mitjançant la metodologia del treball amb suport en deu casos del Projecte Aura de Barcelona.

²⁷ Aquests autors entenen per "típicitat en el treball" el grau en què les característiques d'accés al treball, les tasques a realitzar i l'ambient laboral són similars a les dels seus companys de treball sense discapacitat intel·lectual en la mateixa empresa.

Amb aquest objectiu volem conèixer com es desenvolupa l'experiència en el mateix lloc de treball. Implica no només saber quines són les tasques a desenvolupar i si la persona les realitza correctament o no, sinó també com ha estat acollida i quina ha estat la relació establerta en el lloc de treball. Per tal que la inserció laboral sigui satisfactòria també és important observar els aspectes relacionals.

Indicadors per a aquest objectiu:

- Descripció del treball realitzat durant la contractació: descripció del lloc de treball i de les tasques encomanades.
- Condicions de treball: jornada laboral, sou, vacances i participació en les activitats socials de l'empresa.
- Seguiment realitzat pel preparador laboral: valoració del procés seguit en la fase inicial i final.
- Seguiment realitzat pel supervisor natural: valoració del procés seguit en les fases inicials i finals.
- Relació establerta al lloc de treball: amb els companys, usuaris -si és el cas-.
- Compliment de la feina encomanada: treballa amb independència, no s'absenta, respecta la puntualitat i realitza amb serietat les tasques que se li manen.
- Informació sobre el grau de *tipicitat* de la feina del treballador amb discapacitat en relació amb la dels seus companys sense discapacitat.

Fonts d'informació:

- Preparador laboral
- Supervisor natural
- Treballador amb discapacitat intel·lectual
- Família

Instruments de recollida de dades:

- Documents proporcionats pel Projecte Aura
- Qüestionari al preparador laboral: Qüestionari entorn de la "Tipicitat en el treball" de Mank, Cioffi i Yovanoff (1997), traduït i adaptat per Jordán de Urríes, Verdugo i Jenaro (1999)
- Qüestionari al supervisor natural
- Qüestionari al treballador amb discapacitat

6.2.2 Objectiu 2:

Analitzar les incidències que s'han donat en el procés d'inserció laboral i han provocat una situació crítica.

En el procés d'inserció laboral del treballador amb discapacitat intel·lectual poden detectar-se algunes incidències que poden posar en perill la seva continuïtat en l'empresa. El que pretenem determinar són les possibles situacions crítiques que es poden produir en certs moments puntuals, amb unes circumstàncies concretes i concurrents en el context sociolaboral.

Indicadors per a aquest objectiu:

- Problemes de comportament / dèficit d'atenció
- Baixa productivitat
- Dificultat en les relacions socials
- Dificultats d'aprenentatge de les tasques i la utilització de les eines
- Baixa qualitat en la realització de la tasca
- Baixa regularitat. Absentismes freqüents
- Manca d'hàbits d'autonomia personal
- Desatendre la higiene i la cura personal

Fonts d'informació:

- Preparador laboral
- Supervisor natural
- Treballador amb discapacitat intel·lectual

Instrumentes de recollida de dades:

- Documents proporcionats pel Projecte Aura
- Qüestionari al preparador laboral
- Qüestionari al supervisor natural

6.2.3 Objectiu 3:

Analitzar les estratègies d'intervenció emprades per preveure i/o eliminar les situacions crítiques en el procés d'inserció laboral i els recursos de suport personal que hi han intervingut.

Si amb l'objectiu anterior pretenem determinar incidències de les possibles situacions crítiques, ara volem analitzar les estratègies d'intervenció més emprades. Aquesta anàlisi pot ajudar a elaborar els Programa d'Inserció Laboral / Planificació Centrada en la Persona (PIL/PCP), tot incorporant estratègies per a la prevenció de situacions crítiques reincidentes.

Indicadors per a aquest objectiu:

- Estratègies de reforçament social (reforçar més amb els companys de treball, programes per a l'adquisició d'habilitats socials, assoliment i generalització d'habilitats d'autonomia personal...)
- Increment del temps d'intervenció per part del preparador laboral
- Estratègies de planificació i reestructuració de les tasques (canvi de tasques a realitzar, implicar el treballador en la presa de decisions...)
- Estratègies d'orientació i assessorament (reconstruir situacions conflictives entre el treballador amb discapacitat intel·lectual i els seus companys, informar el supervisor natural sobre el reforç positiu, canviar actituds i temors amb els companys...)
- Estratègies de negociació amb l'empresa (canvi d'horari, de secció, d'incentius...)
- Els recursos propis de l'empresa
- La família
- Altres agents de suport

Fonts d'informació:

- Preparador laboral
- Supervisor natural

Instruments de recollida de dades:

- Documents proporcionats pel Projecte Aura
- Qüestionari al preparador laboral i al supervisor natural

6.2.4 Objectiu 4:

Identificar els suports al treball dels quals disposa el treballador amb discapacitat intel·lectual en el seu procés d'inserció i manteniment del lloc de treball.

Tenint en compte la definició de retard mental (AAMR, 1992, 2002), la qual emfatitza el *suport* -intermitent, limitat, extens o generalitzat- que cal proporcionar a les persones amb retard mental al llarg de la seva vida, pensem que per assegurar una inserció laboral satisfactòria cal identificar, planificar i proporcionar aquests suports.

Indicadors per a aquest objectiu:

- Suports proporcionats per les **agències i/o serveis**: preparador laboral, programes de formació per al treball i continuada, tecnologies assistides...
- Suports proporcionats pel **món laboral** (suports naturals): supervisor natural, cursos de formació continuada, companys de feina, adaptacions del lloc de treball, ajudes tècniques...
- Suports proporcionats pel **Govern**: subvencions a les agències i/o serveis, incentius als empresaris...
- Suports proporcionats per la **família** i la **comunitat**

Fonts d'informació:

- Preparador laboral
- Supervisor natural
- Família
- Treballador amb discapacitat intel·lectual

Instruments de recollida de dades:

- Documents proporcionats pel Projecte Aura

- Qüestionari a la família
- Qüestionari al preparador laboral
- Qüestionari al supervisor natural
- Qüestionari al treballador amb discapacitat

6.2.5 Objectiu 5:

Obtenir informació sobre la possible incidència de l'experiència laboral en les diferents dimensions de la vida del treballador amb discapacitat intel·lectual.

El treball és una de les dimensions més importants per a la vida d'una persona. És d'esperar que la possibilitat de tenir una feina i desenvolupar-la correctament incideixin en el treballador, tant en aspectes personals com en el nivell d'autoestima, autonomia personal, etc., així com en la relació d'aquest treballador amb el seu entorn familiar i social. Els canvis en les activitats familiars i de temps lliure poden ser un indicador de l'assoliment d'un major nivell de recursos personals, que li permeten establir i mantenir relacions, cercar noves experiències...

Indicadors per a aquest objectiu:

- Canvis en la participació en activitats familiars
- Canvis en la participació en activitats de temps lliure
- Canvis observats en el treballador amb discapacitat intel·lectual arran de l'experiència d'inserció laboral: majors habilitats socials, autonomia, autodeterminació...
- L'impacte de l'ocupació sobre la qualitat de vida
- Valoració de la persona com a treballador/a

Fonts d'informació:

- Treballador amb discapacitat intel·lectual
- Família
- Preparador laboral
- Supervisor natural

Instruments de recollida de dades:

- Qüestionari de Qualitat de Vida de Schalock i Keith (1993), traduït al castellà i adaptat per Verdugo i Jordán de Urríes (1999)
- Qüestionari a la família
- Qüestionari al preparador laboral
- Qüestionari al supervisor natural
- Qüestionari al treballador amb discapacitat

6.2.6 Objectiu 6:

Conèixer el grau de satisfacció que tenen els qui participen directament en l'experiència d'inserció laboral: treballadors amb discapacitat intel·lectual, preparador laboral, companys de feina i família.

L'experiència de treball amb suport ha de ser satisfactòria per a tots els implicats: des de l'empresari i el treballador amb discapacitat intel·lectual als seus companys.

Indicadors per a aquest objectiu:

- Satisfacció manifestada per les persones participants en els processos d'inserció laboral: treballador amb discapacitat intel·lectual, família, preparador laboral i supervisor natural.

Fons d'informació:

- Treballador amb discapacitat intel·lectual
- Família
- Preparador laboral
- Supervisor natural

Instruments de recollida de dades:

- Qüestionari a la família
- Qüestionari al preparador laboral
- Qüestionari al supervisor natural
- Qüestionari al treballador amb discapacitat

6.3 Mètode

A continuació es descriuen, en primer lloc, la mostra utilitzada en l'estudi: criteris de selecció emprats i una breu descripció de les característiques personals i laborals dels participants; en segon lloc, una descripció dels instruments utilitzats en la recollida de la informació. Per últim, tenint en compte les consideracions precedents i els objectius ressenyats, s'exposa el disseny metodològic i el procediment dut a terme en la recerca.

6.3.1 Participants

La mostra està configurada per deu joves del Projecte Aura, les seves famílies, els supervisors naturals de l'empresa on treballen i els cinc preparadors laborals que tenen assignats des de l'entitat que dona suport.

Els participants de la nostra recerca són una mostra de la població total del Projecte Aura, que compta, després de catorze anys d'haver començat, amb més de 70 joves afiliats. El seu creixement ha estat progressiu amb la incorporació, cada any, de nous joves al projecte. A vegades, alguns l'han abandonat per tornar a un entorn de treball protegit. La situació laboral d'aquest grup de joves no és la mateixa per a tots: uns treballen a l'empresa, d'altres han perdut la seva feina i estan pendents de trobar-ne una altra i per últim, un grup està en la primera fase de formació, que li permetrà posteriorment cercar la seva primera experiència d'inserció laboral.

Els participants de la mostra han estat escollits aleatòriament entre els noms d'un llistat de joves que la direcció del Projecte Aura ens va facilitar i que responien als criteris definits i establerts prèviament.

Els criteris de selecció de la mostra van ser els següents:

- Joves amb discapacitat intel·lectual (amb i sense la síndrome de Down) i amb una valoració i qualificació diversa en el grau de disminució certificat per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS).²⁸

²⁸ Els certificats als que s'ha tingut accés han estat tots anteriors a les directrius donades pel Real Decreto 1971/1999, de 23 de desembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Publicat al BOE, núm. 22, de 26 de gener de 2000.

- El mateix percentatge d'homes que de dones.
- Edat dels joves inclosa entre els 20 i 40 anys.
- Joves, alguns dels quals s'haguessin escolaritzat en centres d'educació especial i d'altres, en centres ordinaris (integració escolar).
- La seva situació laboral en el moment d'escollir els participants: estar en actiu i portar treballant com a mínim sis mesos a la mateixa empresa.

Els joves seleccionats van ser informats de la recerca que es volia dur a terme, de quina seria la seva implicació i se'ls demanava si volien participar-hi o no. Una vegada obtingut el seu consentiment es va informar de la recerca a les respectives famílies, a les quals també se'ls demanava la seva participació i consentiment.

Sempre ha estat un tema d'ètica mantenir la confidencialitat i l'anonimat dels participants en qualsevol treball de recerca, però amb l'aprovació de la darrera Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal,²⁹ cal garantir i protegir la intimitat personal i familiar. En compliment de l'article 6 "Consentiment de l'afectat", hem demanat als joves que ens signessin l'escrit on donaven el seu consentiment informat a la utilització confidencial de les dades, obtingudes en la consulta de fonts documentals, entrevistes i qüestionaris passats.

Tot i que autors com Sandin (2003) proposen que en el cas de menors o persones, com ella diu "mentalment discapacitades", el consentiment informat ha d'obtenir-se de la persona o agència autoritzada legalment per a representar els interessos de la mateixa, nosaltres hem optat per a que fossin els joves els qui signessin el document amb el vistiplau de la direcció del Projecte Aura (vegeu annex 4: document per a l'atorgament del consentiment de l'informat).

Com descriu Dane (1997, p.83):

"[...] quan es recull informació delicada sobre els participants és aconsellable mantenir el seu anonimat. L'anonimat existeix quan ningú, ni tan sols l'investigador, no pot relacionar la identitat dels participants amb informació pertanyent al treball d'investigació. Quan les dades són recollides anònimament, ningú no sap de quin participant procedeixen [...]"

²⁹ (BOE núm. 298, de 14 de desembre de 1999, p. 43.088-43.099).

L'anonimat pot conservar-se no anotant informació que identifiqui el participant o bé no mantenint cap mena d'ordre en els qüestionaris que es puguin passar. Això no obstant, no sempre és possible. En alguns treballs d'investigació on es requereix més d'una sessió amb els mateixos participants cal establir algun tipus d'identificació no coneguda per l'investigador.

Encara que a vegades la confidencialitat sigui considerada la mateixa cosa que l'anonimat, és diferent. La confidencialitat existeix quan només els investigadors coneixen la identitat dels participants i s'han compromès no revelar-la (Dane, 1997). Saber els noms dels participants durant la recollida de dades i destruir el registre de noms una vegada finalitzat el treball és una manera de mantenir la confidencialitat. En els dissenys d'investigació com el nostre, on treballem amb una mostra molt petita -estudi de casos-, cal vetllar molt per tal que no se'ls pugui identificar.

En la nostra recerca, condicionats pel disseny metodològic del treball, no ens hem plantejat l'anonimat dels participants però sí la seva confidencialitat. Nosaltres parlarem del *cas 1*, *cas 2*, fins arribar al *cas 10*, nombre total de subjectes que integren la nostra mostra. Tot seguit presentem les característiques socio-demogràfiques i la situació laboral de cada cas (vegeu Taula 6.1 i Taula 6.2, respectivament).

Taula 6.1 Característiques sociodemogràfiques de la mostra

| Cas | Sexe | Any de Naixement | Grau de disminució ³⁰ | Residència | Modalitat d'escolarització | Estudis realitzats |
|--------|------|------------------|-----------------------------------------------|------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| CAS 1 | H | 1977 | 34% disminució | Familiar | Escola ordinària | Graduat Escolar FP adaptada |
| CAS 2 | H | 1974 | S. Down 65% disminució | Familiar | Escola especial | Educació Especial |
| CAS 3 | H | 1972 | S. Down 43% disminució | Familiar | Escola ordinària | Estudis primaris sense finalitzar FP: restauració |
| CAS 4 | H | 1974 | S. Down 70% disminució sordesa | Familiar | Escola especial | Estudis primaris sense finalitzar |
| CAS 5 | H | 1965 | S. Down 33% disminució | Familiar | Escola ordinària | Certificat d'escolaritat |
| CAS 6 | D | 1973 | S. Down 69% disminució | Familiar | Escola ordinària | Estudis primaris sense finalitzar |
| CAS 7 | D | 1974 | S. Down 39% disminució | Familiar | Escola ordinària | Certificat d'escolaritat |
| CAS 8 | D | 1970 | S. Down 62% disminució | Familiar | Escola especial | Estudis primaris sense finalitzar |
| CAS 9 | D | 1982 | 33% disminució Problema de maduració òssia | Familiar | Escola ordinària Escola d'aprenents | Graduat escolar d'adults FP adaptada |
| CAS 10 | D | 1972 | S. Down 52% disminució | Familiar | Escola especial | Estudis primaris sense finalitzar FP centre especial |

³⁰ Grau de disminució certificat per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS).

Taula 6.2 Característiques laborals de la mostra

| Cas | Edat actual | Edat 1r Treball | Nombre d'empreses on ha treballat | Empresa actual | Durada contracte actual | Categoria laboral |
|--------|-------------|-----------------|-----------------------------------|----------------|-------------------------|-------------------------|
| CAS 1 | 27 | 22 | 1 | SERVEIS | 6 anys | Ajudant administratiu |
| CAS 2 | 29 | 18 | 2 | SERVEIS | 4 anys | Ajudant cuina |
| CAS 3 | 31 | 18 | 1 | SERVEIS | 13 anys | Ajudant cuina |
| CAS 4 | 29 | 20 | 2 | SERVEIS | 8 anys | Ajudant magatzem |
| CAS 5 | 38 | 29 | 1 | SERVEIS | 9 anys | Auxiliar administratiu |
| CAS 6 | 30 | 18 | 3 | SERVEIS | 1 any | Auxiliar administrativa |
| CAS 7 | 30 | 17 | 1 | COMERCIAL | 12 anys | Ajudant magatzem |
| CAS 8 | 33 | 21 | 1 | SERVEIS | 12 anys | Conserge |
| CAS 9 | 22 | 20 | 1 | SERVEIS | 1 any | Auxiliar administrativa |
| CAS 10 | 31 | 22 | 1 | SERVEIS | 9 anys | Ajudant bugaderia |

De l'anàlisi de les Taules 6.1 i 6.2 observem que els participants de la mostra compleixen els criteris definits i que es concreten en:

1. Pel que fa al sexe: un 50% d'homes i un 50% de dones.
2. Un 80% té discapacitat intel·lectual i la síndrome de Down.

3. Edat: oscil·la entre els 22 i els 39 anys.

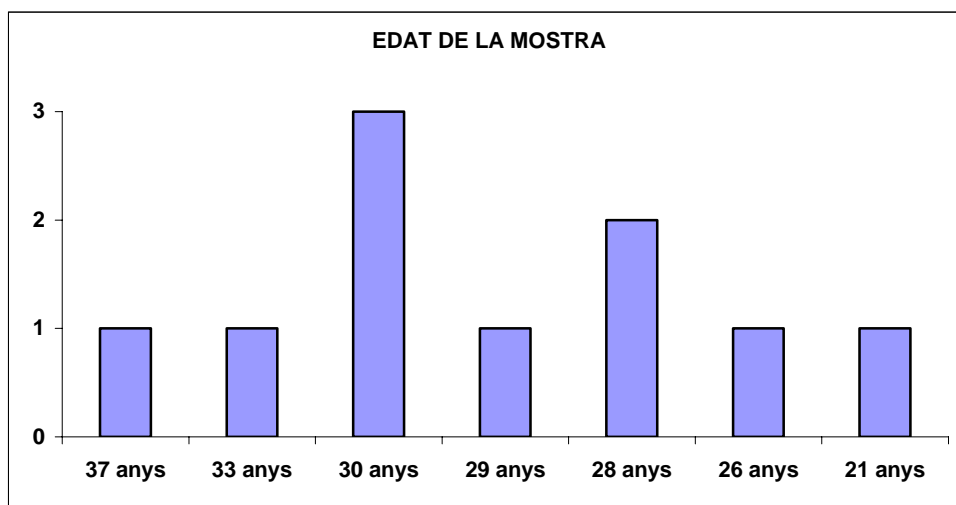


Figura 6.1 Gràfica de la distribució de l'edat de la mostra

4. Grau de disminució certificat per l'ICASS: des d'un 70% a un 33% de disminució.

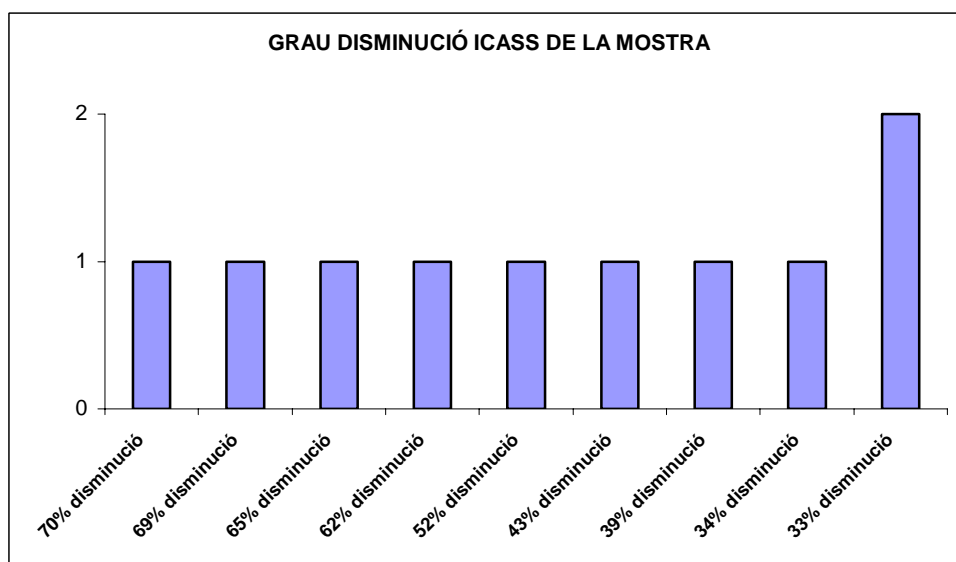


Figura 6.2 Gràfica del grau de disminució de la mostra

5. Un 60% ha estat escolaritzat en centres ordinaris i el 40% restant, en centres d'educació especial.

6. El nivell d'estudis assolit és variat: des d'estudis primaris sense finalitzar a Certificat d'escolaritat, Educació especial, Graduat Escolar i Formació Professional.

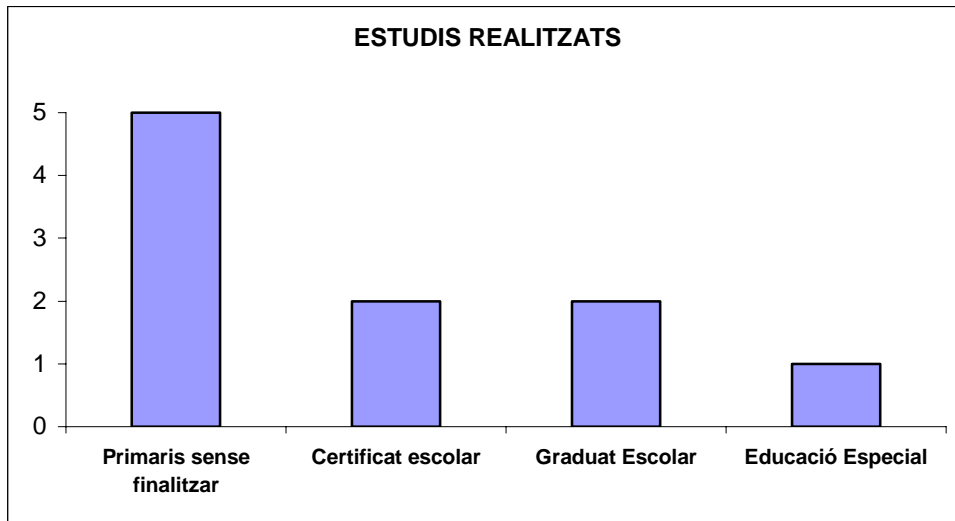


Figura 6.3 Gràfica del estudis realitzats

7. Tots treballen en l'empresa ordinària, per a uns aquesta és la tercera oportunitat de treball i per a altres n'és la primera o bé la segona.
8. Un 90% treballa en empreses de serveis i un 10% ho fa al comerç.
9. Les categories laborals que consten en els seus contractes laborals són: auxiliar administratiu, ajudant de cuina, ajudant de bugaderia, conserge...
10. Pel que fa la durada del seu darrer contracte, tenim des de treballadors amb una antiguitat de 13 anys en l'empresa a d'altres que en el transcurs de la recerca han complert l'any.

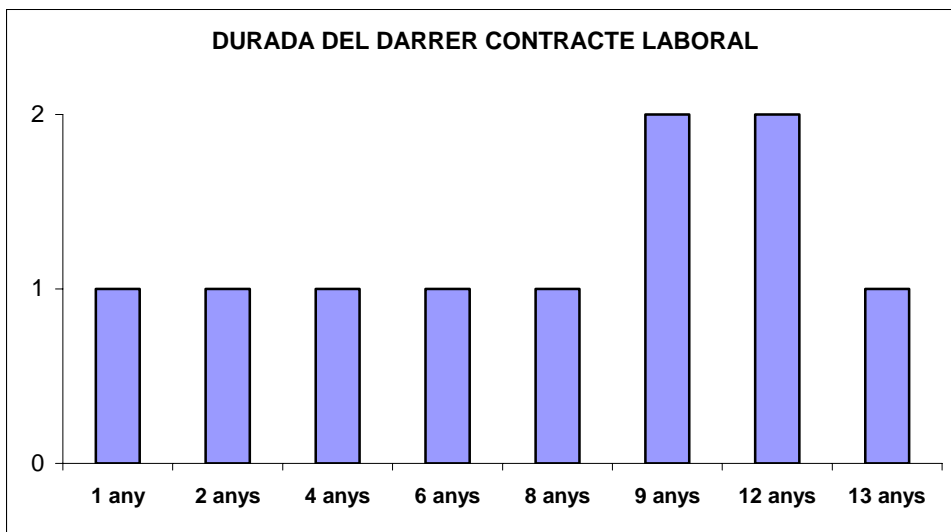


Figura 6.4 Gràfica de la durada del darrer contracte laboral

6.3.2 Instruments

En aquest apartat s'inclou una breu descripció dels instruments que es consideren útils a l'hora d'abordar el treball de camp. Els instruments de recollida de dades utilitzats són diversos i els podem classificar en tres grups. D'una banda, els instruments elaborats i usats habitualment per l'entitat que dona el suport, de l'altra, els instruments dissenyats expressament per realitzar aquest estudi i en darrer terme, uns instruments que han estat traduïts de l'anglès i que s'han emprat en altres recerques internacionals i nacionals.

Una vegada presentats els diferents qüestionaris, s'adjunten unes taules on es relacionen, per a cadascun dels objectius i indicadors plantejats a la recerca, tant els ítems dels instruments que ens proporcionen informació com els informants de la recerca -joves amb discapacitat intel·lectual, llurs famílies, preparador laboral i supervisor natural-, que responen a les preguntes plantejades.

6.3.2.1 Documents proporcionats pel Projecte Aura

L'entitat ens ha permès d'accedir a la informació de què disposa de cadascun dels seus treballadors. Està sistematitzada en els seus arxius i es concreta en:

1. Fitxa de l'empresa i del lloc de treball
2. Fitxa d'anàlisi del lloc de treball

3. Seguiment a l'empresa: inicial i del progrés
4. Currículum del treballador

Taula 6.3 Relació de documents i informació proporcionada

| Document | Informació recollida |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Fitxa de l'empresa i del lloc de treball | <ul style="list-style-type: none"> ○ Dades de l'empresa on es realitza la inserció laboral ○ Tipus de relació amb l'empresa (conveni de formació o contracte laboral) ○ Dades referents al lloc de treball ○ Departament/secció/àrea de treball ○ Treball a realitzar ○ Horari ○ Disponibilitat de supervisió externa: preparador laboral ○ Disponibilitat de supervisió per part de companys o responsables de l'empresa: supervisor natural |
| 2. Fitxa d'anàlisi del lloc de treball | <ul style="list-style-type: none"> ○ Descripció de tasques: s'anoten les tasques principals a realitzar, s'indica si cal la utilització d'instruments per fer aquesta tasca i quins són aquests instruments (màquines o estris), els requisits necessaris (aptituds), el temps estimat i la freqüència de realització de la tasca. ○ Aspectes importants del treball (velocitat/minuciositat; iniciativa/rutina; treball en equip/independència; repetició/variabilitat...) |
| 3. Seguiment a l'empresa: inicial i del progrés | <ul style="list-style-type: none"> ○ S'anoten en aquests documents les observacions que fa el preparador laboral durant el seguiment de la inserció. Cada observació inclou: <ul style="list-style-type: none"> • Informació general del seguiment • Informació general del progrés • Informació d'incidents ○ S'indica també les observacions i actuacions que s'acorden amb el treballador, amb l'entorn laboral o amb la família. |
| 4. Currículum del treballador/a | <ul style="list-style-type: none"> ○ En aquest document s'anoten, a més de les dades personals del treballador, informacions relatives a la seva formació i experiència laboral. |

6.3.2.2 Instruments dissenyats expressament per realitzar aquest estudi

Els instruments elaborats han estat els següents:

1. Qüestionari adreçat al treballador amb discapacitat
2. Qüestionari adreçat al supervisor natural
3. Qüestionari adreçat a la família

Les raons per les quals s'han elaborat aquests instruments han estat les següents:

- Faciliten poder passar els qüestionaris i acotar amb precisió la informació necessària per tal d'assolir els objectius de la recerca.
- Són una manera eficaç de tenir un registre permanent de les opinions, creences, actituds i consideracions de les persones que han estat implicades en el procés d'inserció laboral.

Les preguntes dels qüestionaris s'han elaborat seguint les indicacions que donen Schalock i Verdugo (2002). El format de la majoria de les preguntes és tancat, però també n'hi ha algunes d'obertes.

Les preguntes tancades han estat formulades amb criteris variats: des de la utilització en algun cas d'escala tipus Likert, a respostes afirmatives o negatives o bé de resposta múltiple.

Amb les preguntes obertes s'ha volgut recollir la informació amb les paraules del propi entrevistat, possibilitant l'expressió d'idees i opinions de forma més lliure.

Els qüestionaris, un cop elaborats i abans de donar-los per definitius, van ser revisats per experts, els quals en van donar la seva opinió quant a:

- L'estructura formal
- La coherència estructural
- La revisió de les preguntes tant en el seu aspecte formal com de fons: claredat i concreció en la qüestió plantejada i si les respostes ens permeten obtenir la informació desitjada.
- Altres aspectes que volguessin suggerir.

Alguns dels informes dels jutges als quals es va sol·licitar la seva col·laboració es van contrastar amb una entrevista. Amb els suggeriments i modificacions proposats es van elaborar els qüestionaris que s'han emprat en l'estudi i que passem a descriure a continuació.

1. Qüestionari adreçat al treballador amb discapacitat (vegeu annex 8). En la primera pàgina es demanen unes dades amb caràcter confidencial: el nom i cognoms de qui respon el qüestionari, el nom de l'empresa on treballa actualment, la persona que supervisa el seu treball en l'empresa i el preparador laboral que des de l'entitat que dóna el suport fa actualment el seu seguiment.

A continuació es formulen un seguit de preguntes de caire personal, familiar i educatiu. De la pregunta 7 fins a la 30 es demana per la feina actual i el procés d'inserció laboral. També es pregunta sobre el rol del preparador laboral i la relació establerta amb ell/a (vegeu, per exemple, ítems 18, 19, 20, 21 i 22). Finalment, es pregunta al jove entorn de la seva satisfacció amb la feina que fa i amb els companys que té en una escala tipus Likert de cinc punts, que va des de l'1 (poc satisfet) al 5 (molt satisfet), incloent-hi un punt d'avaluació neutral (3). Les últimes qüestions fan referència a l'ocupació del seu temps lliure, participació en activitats a la comunitat i en la família. L'administració d'aquest qüestionari és mitjançant una entrevista personal. Es van anotant tots aquells aspectes que l'entrevistat explica de forma espontània a les qüestions plantejades.

2. Qüestionari adreçat al supervisor natural (vegeu annex 9) El qüestionari s'ha estructurat en vuit seccions. En la primera (A), es demanen les dades amb caràcter confidencial de la persona que supervisa el treballador amb treball amb suport (TaS) en l'empresa. En la segona (B), es demana una valoració del treballador amb TaS en el seu lloc de treball. S'han formulat 27 ítems i es demana que s'assenyali en una escala tipus Likert de quatre punts, que va des de l'1 (molt rarament) al 4 (sempre), l'opció que millor representa la situació actual del treballador en referència, per exemple, a l'ítem 4: "manté ordenat l'entorn de treball" o bé l'ítem 19: "és capaç d'adaptar-se als canvis de rutina amb facilitat". Aquest sistema de puntuació s'ha seguit en els ítems de la secció (D): valoració de les incidències que s'han donat en el procés d'inserció laboral, la secció (E): les estratègies d'intervenció emprades per preveure i/o eliminar les incidències de situacions crítiques, la secció (F): valoració dels canvis detectats en el treballador amb TaS i per últim la secció (G), on es pregunta entorn del grau de satisfacció de la persona en el procés d'inserció laboral. Les preguntes s'han plantejat amb unes respostes on calia assenyalar, en unes escales tipus Likert de 4 punts, l'opció que millor el representava. La secció (C), que també fa referència a la valoració del lloc de treball, tan sols admet tres tipus de resposta: si, no i desconec. Ja per acabar, es van plantejar a la secció (H): valoració de l'experiència realitzada, quatre preguntes obertes, mitjançant les quals els entrevistats poguessin manifestar lliurement les seves creences, actituds i suggeriments entorn, per exemple, de si l'experiència en què han participat hauria de generalitzar-se per a totes les empreses (ítem 55) o bé si el fet d'haver participat en l'experiència ha fet canviar les seves opinions envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat intel·lectual. Aquest

qüestionari va acompanyar-se d'unes cartes (vegeu annex 2 i 3) on d'una banda s'explicava la finalitat de la recerca i alhora, es donaven unes instruccions per omplir i retornar el qüestionari degudament emplenat a la investigadora.

3. Qüestionari adreçat a la família (vegeu annex 10). Aquest qüestionari s'ha organitzat en cinc seccions. En la secció (A) es recull la informació de caràcter confidencial del treballador, l'empresa... En la secció (B) es plantegen 27 qüestions que fan referència al lloc de treball actual del fill/a o bé germà/na. Les respostes a les qüestions plantejades eren: si, no i desconec. La secció (C): canvis observats en el seu fill/a arran de l'experiència laboral i la secció (D): grau de satisfacció de l'experiència realitzada, es van plantejar amb una escala tipus Likert de quatre valoracions –gens d'acord, gens satisfet; una mica d'acord, una mica satisfet; bastant d'acord, bastant satisfet i molt d'acord, molt satisfet. En la secció (E): valoració de l'experiència realitzada, es van plantejar també quatre preguntes obertes, on els entrevistats podien manifestar lliurement les seves creences, actituds i suggeriments entorn, per exemple, si l'experiència en què ha participat el seu fill/a els ha fet canviar l'opinió envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat intel·lectual (ítem 57) o bé si s'han modificat les expectatives que les persones de l'entorn més immediat veïns, familiars, amics... (ítem 58). Aquest qüestionari va acompanyar-se d'unes cartes (vegeu annex 2 i 3) on per una banda, s'explicava la finalitat de la recerca i per l'altra es donaven les instruccions per emplenar i retornar el qüestionari correctament a la investigadora.

6.3.2.3 Instruments adaptats

Es va fer una cerca dels instruments emprats en altres recerques internacionals i nacionals pel que fa a treball amb suport, qualitat de vida i discapacitat intel·lectual. Dels resultats obtinguts i que han estat explicats anteriorment (vegeu capítol 3), hem volgut emprar els dos següents:

1. Qüestionari de Qualitat de Vida (Schalock i Keith, 1993), i traduït i adaptat al castellà per Verdugo i Jordán de Urríes (1999) i validada a la població espanyola (Crespo, Jenaro i Verdugo, 2004). És un qüestionari que ha estat utilitzat en força recerques internacionals i nacionals i que ens permet comparar resultats obtinguts. Com assenyalen Schalock i Verdugo (2003), el *Quality of life Questionari (QLQ.Q)* (Schalock i Keith, 1993) i la *Comprehensive Quality of Life-Intellectual Disability*

(ComQol-ID) (Cummins, 1997), són les dues proves més emprades en les investigacions revisades entorn de la discapacitat intel·lectual i QV.

L'escala, que s'adjunta a l'annex 5, es basa en el concepte de QV exposat al capítol 3 i consta de 40 ítems plantejats com a preguntes o afirmacions amb tres opcions de resposta, de les quals la persona ha d'escollir la que creu s'adapta millor a la seva situació. Els 40 ítems estan dividits en quatre subescales: Competència / Productivitat, Autodeterminació / Independència, Satisfacció i Pertinença social / Integració a la comunitat. Cada una té deu ítems. La puntuació de cada escala psicomètrica pot oscil·lar entre 10 i 30 punts. Les puntuacions més altes reflecteixen més competència, nivells d'autodeterminació i independència superiors, més satisfacció i una major pertinença social i integració a la comunitat.

- **Competència individual i productivitat en el treball:** consta dels ítems numerats de l'1 al 10. Demana que la persona reflecteixi el seu grau de satisfacció amb les circumstàncies actuals, posant especial èmfasi en qüestions relacionades amb l'entorn laboral.
- **Autodeterminació i independència:** consta dels ítems numerats de l'11 al 20. Mesura les oportunitats percebudes per exercir control sobre la pròpia vida i fer eleccions.
- **Satisfacció personal:** consta dels ítems numerats del 21 al 30. Avalua els sentiments de la persona en relació amb les circumstàncies de la seva vida, incloent-hi els problemes personals i les qüestions familiars.
- **Socialització:** la pertinença i integració a la comunitat consta dels ítems enumerats del 31 al 40 i avalua la participació en activitats, contactes socials i relacions personals.

Tots els ítems puntuen segons una escala tipus Likert de tres punts.

Schalock i Keith van prescriure que a les persones en situació d'atur se'ls havia d'assignar 1 punt en vuit dels 10 ítems que componen la secció "competència i productivitat en el treball."

L'índex de Qualitat de Vida general és el resultat de la suma de les respostes que la persona amb retard mental dóna a cadascun dels 40 ítems; pot oscil·lar entre 40 (baixa qualitat de vida) i 120 (alta qualitat de vida).

L'administració es realitza mitjançant una entrevista personal. En cas que l'entrevistat tingui dificultats de comprensió i/o de comunicació poden complimentar-

la dues persones que la coneguin molt bé, de forma independent. La puntuació s'obté de la mitjana d'ambdós qualificadors (vegeu annex 5).

2. Qüestionari sobre la “tipicitat” en el treball (versió per a persones amb discapacitat intel·lectual en el treball amb suport). Traduït i adaptat de Mank, Cioffi i Yovanoff (1997) per Jordán de Urríes, Verdugo i Jenaro (1999).

Aquest qüestionari el respon el preparador laboral del treballador amb suport i consta de cinc apartats. Un primer apartat, anomenat *A*, amb informació de caràcter confidencial de l'entitat i del preparador laboral que donen suport al treballador amb discapacitat intel·lectual.

El segon apartat, *B*, recull informació entorn de les dades personals del treballador amb discapacitat: sexe, edat, formació prèvia a la inserció... L'apartat *C* en recull sobre la discapacitat principal del treballador, altres discapacitats, problemes de comportament...

El quart i cinquè apartats, anomenats *D* i *E* respectivament, recullen informació quant al treball i la feina del treballador amb discapacitat i si aquesta pot considerar-se “típica” en comparació amb la d'altres treballadors sense discapacitat. El cinquè apartat ens informa sobre el suport que rep el treballador, qui li proporciona, quan, amb quina freqüència i finalitat.

Les primeres preguntes del qüestionari són de resposta tancada. Des de la pregunta 34 fins a la pregunta 65 es recull informació entorn de la “tipicitat” de la feina del treballador amb discapacitat en comparació amb la d'altres treballadors sense discapacitat. Aquestes preguntes s'han plantejat en una escala tipus Likert de 7 punts: l'1 ens indica que la qüestió plantejada no s'assembla a la dels altres treballadors sense discapacitat, mentre que la puntuació 7 ens indica que els treballadors amb i sense discapacitat tenen un mateix tracte laboral (vegeu annex 6).

De la Taula 6.4 a la 6.9 es mostra la relació entre els objectius, els indicadors, les fonts d'informació i algunes de les preguntes dels diferents qüestionaris que informen als diferents indicadors.

*Taula 6.4 Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació.
Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador: Objectiu 1*

OBJECTIU 1:

Obtenir informació sobre el desenvolupament de la inserció laboral portada a terme mitjançant la metodologia del treball amb suport en deu casos del Projecte Aura de Barcelona.

| Indicadors | Treballador | Supervisor Natural | Preparador Laboral | Família |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Descripció del treball realitzat durant la contractació | Entrevista personal i pregunta 16 del Qüestionari del treballador Explica'm el que fas a la feina actual? (el jove fa una descripció d'una jornada laboral a l'empresa on treballa) | | Registres del seguiment a l'empresa arxivats a l'entitat que fa el suport: Projecte Aura. Qüestionari entorn de la "tipicitat" en el treball | |
| Condicions de treball: jornada laboral, sou, vacances, participació en activitats socials de l'empresa... | Entrevista personal i preguntes 7- 15 del Qüestionari del treballador: És el primer treball? Has treballat anteriorment? Horari Tipus de contracte Sou | Preguntes 28 - 35 del Qüestionari Supervisor de l'empresa: Què en pensa del: a) sou que percep b) del contracte laboral c) del treball que realitza d) ... | Preguntes 11- 21 del Qüestionari entorn de la "tipicitat" en el treball: Sector d'activitat de l'empresa. Definició del lloc de treball | Preguntes 1 - 7 del Qüestionari per als pares o tutors: Està content amb la feina? Està integrat a l'equip de treball? Té un treball útil... |
| Seguiment realitzat pel preparador laboral | Preguntes 19 - 22 del Qüestionari del treballador: En què t'ha ajudat més la presència del preparador laboral? Estàs content amb l'ajuda que reps del teu preparador laboral? Què és el que més t'agrada de la teva relació amb el preparador laboral? Què és el que no t'agrada de la teva relació amb el teu preparador laboral? | Preguntes 36 - 38 del Qüestionari del supervisor de l'empresa: Valoració del suport realitzat pel preparador laboral (PL) El PL ha facilitat l'aprenentatge de les tasques Ha facilitat l'adaptació del treballador a l'entorn de treball ... | ... Preguntes 22 - 24 del Qüestionari entorn de la "tipicitat" en el treball : Hores setmanals que els personal de suport extern (PL) dedica a proporcionar suport directe al treballador en el seu lloc de treball. Hores setmanals que el personal de suport extern (PL) dedica a proporcionar suport als seus companys de treball, supervisors... ... | Preguntes 21 - 25 del Qüestionari de pares o tutors: Creu que el PL ha ajudat el seu fill a: a) aprendre a realitzar correctament les tasques laborals encarregades? b) relacionar-se amb els companys de treball? c) adaptar-se al lloc de treball? Parla positivament del seu preparador laboral? |
| Seguiment realitzat pel supervisor natural | Preguntes 28 i 29 del Qüestionari del treballador: A la feina tens un company que t'ajuda a resoldre els teus problemes? L'ajuda que reps, creus que és suficient? Penses que el suport que et dona el teu company de treball t'ajuda a mantenir la teva feina? | Preguntes 39 - 41 del Qüestionari del supervisor de l'empresa: La supervisió us ha representat una sobrecàrrega de feina? En cas de suposar una feina addicional, cal retribuir-la? Creu necessària la seva figura per al manteniment del lloc de feina? | Pregunta 72, 73, 74 i 75 del Qüestionari entorn de la "tipicitat" en el treball. | Preguntes 17 a la 20 del qüestionari per als pares o tutors: Creu que el supervisor natural és: a) Una figura necessària b) Li suposa una feina addicional c) Cal retribuir-la d) El seu fill en parla bé |

Continuació Taula 6.4 Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació.

Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador: Objectiu 1

| Indicadors | Treballador | Supervisor Natural | Preparador Laboral | Família |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Relació establerta al lloc de treball: acollida i relació amb els companys, usuaris... | Pregunta 32 del Qüestionari del treballador: Estàs content amb els teus companys de feina? | Preguntes 35 i 42 - 46 del Qüestionari del supervisor de l'empresa: Rep suport el treballador per part dels companys? Ha rebut comentaris sobre el comportament del treballador, per part dels companys? El treballador s'ha relacionat correctament amb els companys? Ha observat alguna dificultat de relació entre el treballador i els companys? ... | Registres del seguiment a l'empresa arxivats a l'entitat que dóna el suport: Projecte Aura: Creu que el treballador amb TaS està integrat en l'equip de treball? Creu que el treballador amb TaS té una bona relació amb els seus companys de treball? Ha rebut comentaris sobre el comportament del treballador, per part dels companys? Heu observat alguna dificultat de relació entre el treballador i els companys? | Preguntes 8 -14 del Qüestionari per als pares o tutors: Creu que té bona relació amb els seus companys de treball? Parla positivament dels seus companys de feina? ... |
| Compliment de la feina encomanada | | Preguntes 1- 27 del Qüestionari del supervisor de l'empresa: El treballador ha complert les principals feines que se li han encomanat? Arriba puntualment? Manté un ritme de treball constant i sense variacions? Mostra interès per la feina? La qualitat del seu treball s'adapta a les normes de l'empresa? Realitza la feina tot sol? | Registres del seguiment a l'empresa arxivats a l'entitat que dóna el suport: Projecte Aura El treballador realitza totes les tasques que li són encomanades? Arriba puntualment? Manté un ritme de treball constant i sense variacions? Mostra interès per la feina? La qualitat del seu treball s'adapta a les normes de l'empresa? Realitza la feina tot sol? ... | |
| Grau de tipicitat de la feina del treballador amb discapacitat | | | Preguntes 34 a 57 i 60 a 65 del Qüestionari de la "tipicitat" en el treball (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1997) | |

*Taula 6.5 Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació.
Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador: Objectiu 2*

OBJECTIU 2:

Analitzar les incidències que s'han donat en el procés d'inserció laboral i han provocat una situació crítica.

| Indicadors | Treballador | Supervisor Natural | Preparador Laboral |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Problemes de comportament | | | |
| Baixa productivitat | | | |
| Dificultat en les relacions socials | Pregunta 24 del Qüestionari del treballador: | Preguntes 47 i 48 del Qüestionari del supervisor de l'empresa | |
| Dificultats d'aprenentatge de tasques i eines | | Registres del seguiment a l'empresa arxivats a l'entitat que dona el suport: Projecte Aura: | |
| Baixa qualitat en la realització de la tasca | Tens dificultats per mantenir el teu lloc de treball? En cas afirmatiu, de quin tipus? | Analitzar quina és la tipologia d'incidències que s'han donat en el procés d'inserció laboral del treballador amb TaS | |
| Baixa regularitat. Absentisme | | Tipologia d'incidències més freqüents en cadascuna de les tres fases del procés d'inserció laboral: inicial, durant el procés i un any després de la d'inserció laboral | |
| Manca d'hàbits d'autonomia personal | | | |
| Desatenció en la higiene i cura personal | | | |

*Taula 6.6 Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació.
Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador: Objectiu 3*

OBJECTIU 3:

Analitzar les estratègies d'intervenció emprades per preveure i/o eliminar les situacions crítiques en el procés d'inserció laboral i els recursos de suport personal que hi han intervingut.

| Indicadors | Supervisor Natural | Preparador Laboral |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Estratègies de reforçament social (reforçar més amb els companys de treball, programa per a l'adquisició d'habilitats socials...) | | |
| Increment del temps d'intervenció per part del Preparador Laboral o Supervisor Natural | Registres del seguiment a l'empresa arxivats a l'entitat que dona el suport: Projecte Aura | |
| Estratègies de planificació i reestructuració de les tasques (canvi de tasques a realitzar, implicar el treballador en la presa de decisions...) | Pregunta 49 del Qüestionari del supervisor de l'empresa: | |
| Estratègies d'orientació i assessorament (reconstruir situacions conflictives, canviar actituds...) | Quines han estat les estratègies d'intervenció més emprades per preveure i/o eliminar les incidències de situacions crítiques en el procés d'inserció laboral del treballador amb TaS al lloc de feina? | |
| Estratègies de negociació amb l'empresa (canvi d'horari, de secció, incentius...) | Quines han estat les estratègies d'intervenció més emprades per preveure i/o eliminar les incidències de situacions crítiques en el procés d'inserció laboral del treballador amb TaS al lloc de feina? | |
| Recursos de suport: preparador laboral, propis de l'empresa, família, altres agents | | |

*Taula 6.7 Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació.
Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador: Objectiu 4*

OBJECTIU 4:

Identificar els suports al treball dels quals disposa el treballador amb discapacitat intel·lectual en el seu procés d'inserció i manteniment del lloc de treball.

| Indicadors | Treballador |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Suports proporcionats per les agències i/o serveis: preparador laboral, programes de formació per al treball i continuada</p> | <p>Preguntes 19 - 22 del Qüestionari del treballador: Què és el que més t'agrada de la teva relació amb el teu preparador laboral? Què és el que no t'agrada de la teva relació amb el preparador laboral?</p> |
| <p>Suports proporcionats pel món laboral (suports naturals): supervisor natural, cursos de formació continuada, companys de feina, adaptacions del lloc de feina, ajudes tècniques...</p> | <p>Preguntes 27, 28 i 29 del Qüestionari del treballador: A qui demanes ajuda si tens un problema a la feina? A la feina tens un company que t'ajuda a resoldre els teus problemes? Penses que l'ajuda que et dona és suficient? Penses que l'ajuda que et dona el teu company t'ajuda a mantenir la teva feina?</p> |
| <p>Suports proporcionats pel govern: subvencions a les agències i/o serveis, incentius als empresaris...</p> | |
| <p>Suports proporcionats per la família i la comunitat</p> | <p>A qui demanes ajuda si tens un problema fora de la feina?</p> |

*Taula 6.8 Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació.
Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador: Objectiu 5*

OBJECTIU 5:

Obtenir informació sobre la possible incidència de l'experiència laboral en les diferents dimensions de la vida del treballador amb discapacitat intel·lectual.

| Indicadors | Treballador | Supervisor Natural | Preparador Laboral | Família |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <p>Valoració de la persona com a treballador/a</p> | <p>Preguntes 1 - 10 del Qüestionari de QV de Schalock i Keith: En quina mesura el teu programa educatiu o de formació et va preparar pel que estàs fent ara? En el teu treball ets... Estàs satisfet amb les habilitats i experiències que has adquirit o estàs adquirint en el teu treball? ...</p> | <p>Preguntes 1- 27 del Qüestionari del supervisor natural: Valoreu el treballador en cadascun dels aspectes següents: és puntual assisteix regularment a la feina manté ordenat l'entorn de treball el ritme de treball és l'adequat manté un ritme de treball constant i sense variacions importants Si acaba una feina es preocupa de buscar-ne de noves</p> | <p>Registres del seguiment a l'empresa arxivats a l'entitat que dona el suport: Projecte Aura Valoració del treballador en cadascun dels aspectes següents: és puntual assisteix regularment a la feina manté ordenat l'entorn de treball el ritme de treball és l'adequat manté un ritme de treball constant ...</p> | |

Continuació Taula 6.8 Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació.
Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador: Objectiu 5

| Indicadors | Treballador | Supervisor Natural | Preparador Laboral | Família |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Treballa amb el nivell de qualitat necessari Mostra interès per la feina Pot realitzar la feina tot sol Accepta les ordres que se li donen sobre la feina Accepta consells per millorar la seva feina | Treballa amb el nivell de qualitat necessari Mostra interès per la feina Pot realitzar la feina tot sol Accepta les ordres que se li donen sobre la feina Accepta consells per millorar la seva feina | |
| Canvis observats en la persona amb DI arran de l'experiència d'integració laboral: majors habilitats socials, autonomia, autodeterminació... | Qüestionari de QV de Schalock i Keith Pregunta 2, 5 i 6. Penses que el teu treball o altres activitats diàries són importants i útils per a tu o els altres? Estàs aprenent coses que et poden permetre obtenir un treball diferent o millor? Quines són aquestes habilitats? ... | Pregunta 50 del Qüestionari del supervisor natural: Canvis detectats en el treballador: a) actitud més oberta b) Inicia i manté una conversa c) més espontaneïtat en formular demandes d) participa en activitats socials organitzades a la feina e) ... | Preguntes 55 - 59 del Qüestionari entorn de la "tipicitat" en el treball: Participació amb els companys de treball en activitats extralaborals. Participació en activitats socials en el treball Integració en el lloc de treball? | Preguntes 28 - 36 del Qüestionari per als pares o tutors: Canvis observats en la persona arran de l'experiència laboral: a) més sociable b) més autònom c) més responsable d) resol problemes per ell mateix e) ... |
| Canvis en la participació en activitats familiars | Pregunta 38 del qüestionari del treballador: Principals activitats de lleure que feies abans de començar la feina, freqüència i amb qui ho feies | | | Preguntes 37 - 41 del Qüestionari per als pares o tutors: Vol que es tingui en compte la seva opinió en les decisions familiars? Vol ser tractat com un adult? |
| Canvis en la participació en activitats de temps lliure. | Pregunta 36 i 38 del qüestionari del treballador: Activitats actuals, freqüència i amb qui ho fas | | | Preguntes 42 - 48 del Qüestionari per als pares o tutors: El truquen més per telèfon? Les seves activitats d'oci han canviat des que treballa a l'empresa? ... |
| L'impacte de l'ocupació sobre la qualitat de vida | Qüestionari de QV de Schalock i Keith | | | |

*Taula 6.9 Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació.
Preguntes dels qüestionaris per a cada indicador: Objectiu 6*

OBJECTIU 6:

Conèixer el grau de satisfacció per l'experiència realitzada que tenen els qui participen directament en l'experiència (treballador/a, supervisor/a laboral, preparador/a laboral, família).

| Indicadors | Treballador | Supervisor Natural | Preparador Laboral | Família |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Expectatives prèvies a l'experiència | | Preguntes 52 i 55 del Qüestionari supervisor de l'empresa: L'experiència en què ha participat li ha fet canviar les seves opinions envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats intel·lectuals? Creu que la política d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en entorns normalitzats hauria de generalitzar-se per a totes les empreses? | | Preguntes 57 i 60 del Qüestionari per als pares o tutors: L'experiència en què ha participat –inserció laboral- li ha fet canviar l'opinió envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats intel·lectuals? Si uns pares li demanessin consell sobre quina opció escollir per al seu fill a l'hora d'accedir al món del treball: CET, CO o bé TaS, quina opció els recomanaria? |
| Canvis en l'entorn familiar i laboral arran de l'experiència | Pregunta 34 del Qüestionari del treballador: Ajudes a casa teva amb les feines de la llar? | Pregunta 53 del Qüestionari supervisor de l'empresa: Penseu que arran de l'experiència s'ha produït alguna modificació en l'entorn laboral? | | Pregunta 58 del Qüestionari per als pares o tutors: Heu notat algun canvi en l'entorn més immediat – veïns, familiars, amics, arran de l'experiència laboral del vostre fill/a? |
| Satisfacció manifestada per les persones que han participat | Pregunta 31 i 32 del Qüestionari del treballador: Estàs content amb la feina que fas? Estàs content dels teus companys de feina? | Pregunta 51 del Qüestionari supervisor de l'empresa: Grau de satisfacció en relació amb: a) procés que s'ha portat a terme b) suport del PL c) suport del SN de l'empresa. d) companys de la feina e) solucions que s'han donat des de l'empresa a les possibles situacions crítiques. | | Preguntes 49 - 56 del Qüestionari per als pares o tutors: Grau de satisfacció en relació amb: a) procés que s'ha portat a terme b) suport del PL c) suport del SN de l'empresa. d) companys de la feina e) solucions que s'han donat des de l'empresa a les possibles situacions crítiques. |
| Opinió sobre la integració laboral del col·lectiu de persones amb dificultats | | Preguntes 52 i 55 del Qüestionari supervisor de l'empresa L'experiència en la que ha participat ha fet canviar les seves opinions sobre les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats? | | Preguntes 56, 57 i 59 del Qüestionari per als pares o tutors: Creu que la política d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en entorns de feina normalitzats hauria de generalitzar-se?... |

6.3.3 Disseny metodològic

A l'hora de prendre decisions respecte a l'opció metodològica més adequada, hom s'enfronta a una colla de variables que cal contemplar, com ara:

1. Les dificultats que ja tenen les investigacions en els àmbits psicològic i educatiu, en concret:

- Heterogeneïtat entre els subjectes amb discapacitat intel·lectual
- Heterogeneïtat d'empreses on treballen
- Contextos familiars diferents
- Un preparador laboral per a cadascun dels joves

Això suposa que cadascuna de les situacions analitzada és única encara que manté unes semblances amb la dels altres companys.

2. Recordem que el procés d'inserció sociolaboral amb la metodologia del treball amb suport suposa un esforç per a tots els agents implicats, a saber:

- Treballador amb discapacitat
- Família
- Preparador laboral
- Companys de feina, supervisor natural i empresari

Sherman i Webb (1988) deien que és ressenyable que la pròpia investigació qualitativa es preocupi més pels contextos naturals, tal i com es troben, que no pas pels reconstruïts o modificats per l'investigador. Segons De Ketele (1980), els mètodes més objectius guanyen en precisió, ja que és possible quantificar les dades obtingudes, però poden perdre en riquesa i validesa ecològica. D'altra banda, els mètodes més subjectius tendeixen a fer una explicació/comprensió de la diversitat de variables que s'interrelacionen, propiciant una amplitud de camp dins un procés actiu, obtenint dades més qualitatives i amb una major riquesa de matisos, però subjecte a possibles errades.

Cook i Reichardt (1986) afirmaven que el paradigma qualitatiu comprèn diversos dissenys, atreu a qui assumeix que la realitat es troba en moviment constant, que el propi coneixement és comprensió i que la finalitat d'una investigació ha de referir-se a l'anàlisi de processos.

Com també diu Ammerman (1997), la qualitat de la investigació dependrà en gran mesura del coneixement i la utilització del model ecològic en els estudis científics. Així doncs, intentant trobar una coherència entre la naturalesa de l'objecte d'estudi i el posicionament epistemològic, la investigació qualitativa se'ns ofereix com una alternativa molt viable a l'hora d'investigar una realitat no exempta de complexitat.

El disseny de la recerca que plantejem per assolir els objectius plantejats s'emmarca dins la investigació qualitativa. Com apunta Pérez Serrano (1994a, p. 46), citat per Sandín (2003, p.121):

“[...] la investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto se está en el campo de estudio.”

Subratlla que el focus d'atenció dels investigadors qualitativs radica en la realització de:

“[...] descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables, incorporando la voz de los participantes, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal y como son expresadas por ellos mismos.”

La investigació qualitativa és una activitat sistemàtica orientada a la comprensió en profunditat dels fenòmens educatius i socials, a la transformació de pràctiques i escenaris socioeducatius, a la presa de decisions i també al descobriment i desenvolupament d'un cos organitzat de coneixement (Sandín, 2003).

Les característiques fonamentals dels estudis qualitativs són el seu caràcter interpretatiu, constructivista i naturalista. Així doncs, podem concretar a partir dels paràmetres enunciats, la nostra fonamentació metodològica en els punts següents:

- El context de la investigació és natural, no pas construït i modificat. Els esdeveniments no poden ser compresos adequadament si són separats del context on tenen lloc, és a dir, del lloc de treball que ocupa el treballador amb discapacitat intel·lectual.
- L'experiència de les persones s'aborda de forma global. No podem comprendre la persona com un conjunt separat de variables. En els estudis qualitativs l'investigador es constitueix en l'instrument principal de la recerca, ja que mitjançant la interacció amb la realitat recull dades sobre ella.

- Una altra característica és el seu caràcter interpretatiu. D'una banda, l'investigador tracta de justificar, elaborar i integrar en un marc teòric els seus descobriments i de l'altra, pretén que les persones estudiades parlin per elles mateixes.

6.3.3.1 Criteris i procediments de credibilitat

La verificació de les conclusions forma part de l'anàlisi de les dades. Com en tot mètode científic cal assegurar la validesa dels seus resultats, és a dir, que es puguin fer constatacions i inferències amb garanties de versemblança. En aquest sentit, els mètodes qualitatius han manifestat una gran preocupació per assegurar la validesa dels resultats de les seves investigacions.

Malgrat que no existeix unanimitat entre autors sobre la lògica de validació aplicable a aquestes dades, tots participen de la necessitat d'utilitzar tècniques pròpies de validació.

Per tal d'explicar el rigor científic de qualsevol investigació, Colás i Buendía (1994) fan referència als quatre criteris de validesa reconeguts i anunciats per Guba i Lincoln:

- **Valor de veritat:** isomorfisme entre les dades recollides per l'investigador i la realitat. *Credibilitat*.
- **Aplicabilitat:** grau d'aplicació dels descobriments d'una investigació a d'altres subjectes i contextos. *Transferibilitat*.
- **Consistència:** repetició de resultats quan es realitzen investigacions amb els mateixos subjectes i el mateix context. *Dependència*.
- **Neutralitat:** Garantia que els resultats de la investigació no estan esbiaixats per motivacions, interès i perspectives de l'investigador. *Confirmabilitat*.

Per a la investigació interpretativa, la resposta a aquests quatre criteris és força contraposada a la resposta donada des de la perspectiva positivista (o si es prefereix, experimental).

La **credibilitat** en la metodologia qualitativa vindrà determinada per: l'observació perllongada, la confrontació de les dades amb els actors, la recollida de materials referencials com documents i filmacions, i la triangulació de les dades des de

diferents punts de vista a fi de contrastar-les i interpretar-les. La triangulació pot ser de les fonts, d'investigadors i de metodologies.

En definitiva, com afirma Pérez Gómez (1992, p.131):

“[...] la credibilitat de la investigació no pot procedir de la replicabilitat i mimetisme de processos confluents sinó del contrast permanent de les indagacions, les interferències provisionals i les hipòtesis de treball que es van decantant com a fruit de la reflexió, del debat i del contrast.”

En la nostra investigació, per tal de donar-li el màxim rigor metodològic i científic, com mereix tot estudi de tipus qualitatiu, i assolir credibilitat tant en els procediments com amb les dades obtingudes, hem aplicat la triangulació d'estratègies metodològiques (entrevistes, qüestionaris i observació) i de fonts d'informació: treballador amb TaS, llur família, preparador laboral i supervisor natural.

Pel que fa a la **generalització**, Forteza (1998), fent referència a Guba, assenyala que una recerca centrada en comprendre unes persones, unes circumstàncies i uns contextos determinats no pot pretendre, ni tindria sentit, que es desenvolupin unes conclusions aplicables i generalitzades. Des d'aquesta perspectiva, cal recórrer a l'explicació formulada per Erickson (1989, p. 223) sobre la generalització potencial de les conclusions d'un estudi:

“No és tant una qüestió de generalització estadística com de generalització lògica. La responsabilitat de jutjar sobre la generalització lògica correspon al lector, més que no pas a l'investigador. El lector ha d'examinar les circumstàncies del cas estudiat per a determinar de quina manera aquest cas s'adapta a les circumstàncies de la seva pròpia situació.”

Per això, la nostra investigació pretén ser el resultat de la captació real, global i contextualitzada d'allò que per definició és l'objecte d'estudi, el procés d'inserció laboral de persones amb discapacitats intel·lectuals en empreses ordinàries. Aquestes situacions es donen dins un context determinat, amb unes variables específiques i puntuals que, per definició, impliquen tot un producte d'interaccions complexes que fan difícil la seva extrapolació a altres situacions. Com assenyala Gimeno Sacristán (1989, p.186):

“[...] la captació de l'essència d'un cas particular pot ser tant o més important des del punt de vista científic que moltes generalitzacions abstractes emparades per un aparell estadístic que en molts casos amaga així la seva buidor teòrica i inoperància pràctica.”

A partir de tot l'exposat, i d'acord amb els objectius i la naturalesa del nostre treball, plantegem el disseny metodològic basat en l'**estudi de casos**.

Considerem l'estudi de casos com aquella opció metodològica que té com a objectiu de treball l'anàlisi sistemàtica d'un cas, entenent que pot referir-se a un sol subjecte o a un grup reduït considerat de forma global com a cas (Bisquerra, 1989, p. 127). Per ser tan específica, facilita metodològicament l'estudi en el mateix context i aporta informació molt concreta, completa i també integral.

L'estudi de casos implica un procés d'indagació que es caracteritza per l'examen detallat, comprensiu, sistemàtic i en profunditat del cas objecte d'estudi (Rodríguez Gómez et al., 1996). Les característiques de l'estudi de casos són, segons Merriam (1990), citat en Pérez Serrano (1994a, p. 91-93), les següents:

- **Particular:** els estudis de casos es centren en una situació, esdeveniment, programa o fenomen particular. El cas és important en ell mateix per la informació que pot proporcionar.
- **Descriptiu:** el resultat final de l'estudi és una descripció rica i densa del fenomen estudiat. Les descripcions són qualitatives.
- **Heurístic:** els estudis de casos il·luminen la comprensió del lector del fenomen investigat. Al llarg de la recerca poden descobrir-se nous significats, ampliar coneixements o bé confirmar allò que ja se sabia.
- **Inductiu:** la majoria d'estudis es basen en un raonament inductiu. Les generalitzacions, els conceptes o les hipòtesis sorgeixen generalment de l'examen de les dades. No es plantegen hipòtesis que es vulguin verificar sinó descobrir les relacions existents en unes situacions concretes.

Passem a descriure tot seguit el procediment que s'ha dut a terme.

6.3.4 Descripció del procediment

El procediment seguit inclou:

6.3.4.1 Selecció de la mostra i administració dels instruments

El procediment de selecció de la mostra i administració dels diferents qüestionaris es va dur a terme en les fases següents:

1a fase: Decisió dels criteris de selecció (descrits en l'apartat 6.3.1)

Una vegada seleccionats els deu joves que complien els criteris de selecció, se'ls va informar de la recerca que es volia dur a terme i en què es concretaria la seva col·laboració. Se'ls va donar un temps per a que donessin la seva resposta i, en cas de ser afirmativa, se'ls va fer signar el document del consentiment informat (vegeu annex 4).

2a fase: Contacte amb les empreses i famílies

Seguidament es va enviar una carta a les empreses i famílies dels deu joves. En aquesta carta signada per l'entitat que dóna el suport, s'informava de la recerca que es volia dur a terme, es presentava la investigadora i es sol·licitava la seva col·laboració (vegeu annex 1).

3a fase: Procés seguit

Una vegada establert els participants, les seves respectives famílies i les empreses on treballaven es varen revisar els historials personals i laborals dels deu joves. La informació obtinguda es va organitzar tenint en compte els objectius assenyalats en la recerca (punt 6.2) per a cadascun dels deu casos. Els documents consultats i arxivats al Projecte Aura responen tant als historials personals com laborals que al llarg dels anys han estat enregistrats pels respectius preparadors laborals, entrevistes amb les famílies, escrits de l'empresa on havien treballat o treballaven i valoracions que en algun cas havia redactat el mateix treballador.

El buidatge de documents es va dur a terme en la seu de l'entitat, fet que també ens va permetre mantenir un contacte amb els preparadors laborals i amb alguns dels joves que assistien als cursos de formació continuada que l'entitat els ofereix al llarg de l'any. Aquesta relació informal va facilitar l'administració posterior dels qüestionaris. La informació obtinguda ens va permetre fer un relat de la història de vida de cada cas.

Pel que fa als preparadors laborals, es va convocar una reunió per als cinc preparadors laborals al Projecte Aura. Allà se'ls va explicar la recerca que es duia a

terme i se'ls va lliurar el qüestionari per a que emplenessin amb la informació corresponent a cadascun dels joves a qui feien suport actualment en aquell moment.

Paral·lelament, i havent deixat un temps prudencial per a que les famílies i les empreses rebessin la carta que des de la direcció del Projecte Aura se'ls va adreçar, es van preparar les cartes, instruccions i qüestionaris degudament personalitzats per a les deu famílies i supervisors naturals de les empreses.

Els joves van ser citats individualment en dos moments diferents. En una primera trobada se'ls va passar el qüestionari de QV de Schalock i Keith (1993) i en un altre moment es va realitzar una entrevista seguint el guió del qüestionari del treballador amb discapacitat.

El lloc de trobada era o bé a la seu del Projecte Aura o bé al pis de l'entitat on, durant el curs 2002-03, s'ha iniciat l'experiència de vida independent amb el suport d'estudiants. La durada en l'administració del qüestionari de QV era d'una hora aproximadament i la de l'entrevista, d'una hora i mitja aproximadament.

Mentre es realitzaven les entrevistes, s'anaven rebent els qüestionaris degudament emplenats pels preparadors laborals, els supervisors naturals i les famílies. Com és habitual en la tramesa per correu, va haver-se de fer algun seguiment telefònic o bé personal per a l'obtenció del qüestionari.

4a fase: Seguiment

En el curs següent a l'obtenció de les dades (2002-03), s'ha realitzat un seguiment del procés d'inserció laboral mitjançant una visita al jove en la mateixa empresa o planificant una trobada.

A continuació, es resumeix en forma de taula el procediment que s'ha portat a terme (vegeu Taula 6.10).

Taula 6.10 Resum del procediment de l'estudi

| | | |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1a FASE | Criteris de selecció: 1. Joves amb discapacitat intel·lectual (amb i sense la síndrome de Down) i amb una valoració i qualificació del grau de disminució certificat per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) divers. 2. El mateix percentatge d'homes que de dones. 3. Edat dels joves inclosa entre els 20 i 40 anys. 4. Alguns joves que haguessin estat escolaritzats en centres d'educació especial i d'altres en centres ordinaris. 5. La seva situació laboral en el moment d'escollir els participants: estar en actiu i portar treballant com a mínim sis mesos en la mateixa empresa. | |
| 2a FASE | Contacte amb les empreses i famílies | |
| 3a FASE | Procés seguit | |
| | Instrument emprats: <ul style="list-style-type: none"> ○ Arxius documentals de l'entitat que dona suport al treballador i les empreses ○ Entrevista treballador amb TaS ○ Escala de QV de Schalock i Keith ○ Qüestionari als pares i/o tutors del treballador ○ Qüestionari al preparador laboral ○ Qüestionari al supervisor de l'empresa | Aplicats a: <ul style="list-style-type: none"> ○ Treballador amb TaS ○ Pares / tutors ○ Preparador laboral ○ Supervisor natural |
| 4a FASE | Seguiment: - Informació recollida per l'entitat que fa el seguiment | |

3.4.1 Procediment en l'anàlisi de les dades

A partir de tota la informació recollida -arxius, qüestionaris, entrevistes i observació- per a cada cas, s'ha optat per presentar els resultats a mode d'informe, on es narra cada cas de manera independent i amb una anàlisi final d'algunes dades des d'una visió més de conjunt.

Una vegada analitzats tots els resultats, s'ha redactat la discussió i n'hem extret les conclusions a les quals s'ha arribat.

7 Resultats

7.1 Introducció

En aquest apartat, presentem els resultats obtinguts en l'estudi dels deu casos. S'ha fet el buidatge de tota la informació obtinguda dels qüestionaris que han respost els pares, preparador laboral i supervisor natural, de les entrevistes corresponents a cada cas així com de les dades extretes dels documents de l'entitat que els dona el suport. S'ha optat per la narrativa com a forma de presentació. Presentem les històries biogràfiques de cada cas sense cap tipus de valoració ni comentari, ja que aquest punt serà abordat en la discussió. Cal dir, però, que en alguna ocasió es respecten les expressions i la terminologia utilitzades per les diferents persones que responen els qüestionaris.

A fi de mantenir la confidencialitat de les dades i la possible identificació de la persona que descrivim, es farà referència a la família, el preparador laboral, el supervisor natural..., del cas descrit. S'obviaran les dades que permetin identificar-lo. En organitzar tota la informació disponible, s'ha elaborat un guió per a la narració de les històries de cada cas i que es concreta en els apartats següents:

1. Descripció de les condicions de vida particulars de cada cas: sexe, edat, tipus i grau de discapacitat, modalitat d'escolarització i nivell d'estudis finalitzats, formació personal, hàbitat actual... Activitats de formació continuada i de lleure que realitza en el present.
2. Història laboral: descripció de la seva experiència laboral, feina i empresa actuals: empreses on ha treballat, dificultats que ha tingut, solucions que s'han donat, condicions actuals de treball, relació amb el preparador laboral i els companys de feina, suport que rep actualment i expectatives futures.

3. Satisfacció manifestada pel treballador amb discapacitat per la seva situació actual amb el treball: companys de treball i feina que realitza. Puntuació obtinguda un cop passada l'escala de Qualitat de Vida de Schalock i Keith (1993).
4. Visió de la família pel que fa al seu fill/a amb discapacitat intel·lectual i el treball que realitza. Grau de satisfacció del procés dut a terme.
5. Visió del preparador laboral quant al treballador, el lloc de treball que té i la feina que desenvolupa. En aquest apartat s'analitza si la feina que realitza el treballador amb TaS es considera molt semblant o no a la desenvolupada per un altre treballador sense discapacitat. És el que hem anomenat el grau de *tipicitat* del lloc de treball (Mank, Cioffi i Yovanoff, 1997).
6. Visió del supervisor natural quant a la feina que desenvolupa el treballador amb discapacitat, canvis observats en la persona arran de l'experiència. Necessitats de suports per al manteniment del lloc de treball i la feina que li suposa a ell donar, si s'escau, el suport corresponent.

Un cop finalitzada la descripció de cada cas, hem adjuntat algunes taules. Aquestes presenten els resultats dels deu casos i ens permeten analitzar de manera més global quines han estat les tendències generals en alguns dels resultats obtinguts, que seran abordats amb més profunditat en la discussió. S'adjunten les taules següents:

1. Característiques demogràfiques i laborals
2. Perfil de tipicitat de la feina
3. Resultats de l'escala de Qualitat de Vida de Schalock i Keith
4. Resultats de la tipicitat de la feina i l'escala de Qualitat de Vida i característiques personals i laborals
5. Satisfacció manifestada pels protagonistes de la inserció laboral
6. Incidències: tipologia, freqüència i estratègies d'intervenció

7.2 Descripció dels deu casos

7.2.1 Cas 1

Home, nascut l'any 1977. Té una discapacitat intel·lectual valorada per l'ICASS en un 34% de disminució. No té la síndrome de Down.

Va estudiar l'Educació General Bàsica en un centre ordinari, obtenint el Graduat Escolar. Més endavant estudia Formació Professional adaptada: especialitat d'administració. Assisteix a uns cursos de mecanografia, assolint 150 pulsacions per minut.

Ell té coneixement de la seva discapacitat intel·lectual. Té molts amics amb la síndrome de Down. Llegeix el diari. Té bones competències en l'expressió oral i escrita. El seu text és estructurat i explicatiu. És molt rutinari en totes les seves activitats. Abans d'iniciar el procés d'inserció laboral manifesta la seva preferència per treballar d'administratiu.

Actualment viu amb els pares i un germà a Barcelona. Ell és el petit de tres germans. Els caps de setmana va amb els pares a la segona residència que tenen en un poble de la costa catalana.

L'any 1997, els pares manifesten un gran interès per a que el seu fill pugui participar en el Projecte Aura. Fan una clara opció per l'entorn de treball normalitzat, encara que el seu fill pugui gaudir d'una pensió assistencial. Tenen unes expectatives molt positives del seu fill i li donen tot el suport que calgui per a que es desenvolupi en un entorn normalitzat.

Actualment rep classes d'anglès durant la setmana amb una professora particular. Ajuda a casa amb les feines de la llar: es fa el llit, posa alguna rentadora i va a comprar.

En relació amb el seu temps d'oci, juga a bàsquet, a jocs d'ordinador i mira força la televisió. Reconeix que no llegeix massa i va poc al cine. Forma part del grup d'autogestió Vox-nostre del Projecte Aura. Per a l'estiu del 2003, té previst realitzar una sortida cap al nord d'Espanya amb un grup de joves del projecte Aura acompanyats d'una monitora. És un noi força autònom i que mostra bones habilitats socials.

Història laboral

L'any 1997 és contractat en una empresa de serveis. Actualment hi continua treballant com a ajudant administratiu. La seva feina consisteix en: enviar fax, fer fotocòpies, distribuir el correu intern de l'empresa, portar documents per signar a diferents departaments, arxivar papers... El seu contracte laboral és indefinit i de mitja jornada. El sou ve marcat pel conveni de l'empresa. L'any 1997 el sou líquid que percebia el treballador era de 77.112 pessetes per la seva jornada laboral. Gaudeix dels mateixos beneficis laborals que qualsevol altre treballador de l'empresa: triennis, vacances de Nadal, Setmana Santa i estiu.

Durant el seu període de pràctiques, quan el treballador amb TaS aprèn les tasques que ha de realitzar, coneix els seus companys i l'entorn de treball acompanyat del seu preparador laboral; es fa un seguiment setmanal de la seva evolució, que queda recollida en els fulls de seguiment setmanal emplenats pel preparador laboral de l'entitat que li dóna el suport. Tots els seus informes de pràctiques són excel·lents. Destaquen la seva puntualitat en arribar a la feina, la facilitat en aprendre les noves tasques que se li proposen i l'excel·lent relació que estableix amb els companys de feina. En un dels informes de seguiment inicials (any 1997) s'assenyala que parla massa amb les persones que té al seu entorn i amb una altra treballadora amb discapacitat intel·lectual que treballa en la mateixa empresa de serveis però en un altre departament. S'intervé explicant-li que durant les hores de feina no es pot parlar i que és a l'hora d'esmorzar quan els treballadors aprofiten per parlar i explicar-se les coses. Corregeix ràpidament la seva actitud, no repetint-se novament l'advertència en cap altre informe. Passat aquest període és contractat per l'empresa. El preparador laboral li fa el seguiment, ja sigui per demanda de l'empresa, del propi treballador o perquè és el que l'entitat té establert periòdicament. Dels fulls de seguiment del cas al llarg d'aquests anys cal destacar que cada vegada realitza millor la seva feina i la relació amb els seus companys és totalment normal. No té problemes de comportament en el lloc de treball.

Una dada important a senyalar és que l'empresa on treballa el cas 1 té més d'un treballador amb discapacitat intel·lectual contractat i que fa una clara opció per la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

El treballador té molt clar qui és el seu suport natural en l'empresa. La seva percepció del suport natural és una mica diferent de la del preparador laboral. El

supervisor natural el percep com el seu cap, persona que li mana la feina però que ell fa sense cap ajuda. Ell manifesta que no té problemes en la feina i que no necessita cap ajuda. Per al cas 1, la família és un referent i suport molt important. Quan té alguna qüestió que el preocupa, ho parla i comenta amb la família.

El cas 1 té una clara noció de quin és el seu sou actual. Pel que fa a la gestió dels diners diu que estalvia i que disposa d'uns diners mensuals per a les seves necessitats personals i diversions. Ell explica que compra regals. Reconeix que els administradors són els pares.

Amb els companys de feina celebra el Nadal. Fan un sopar i l'amic invisible. No té més relació que les celebracions establertes en el mateix context laboral, en les quals hi participa com un treballador més.

Li agrada molt la feina que fa i els companys que té. En preguntar-li si hi havia alguna cosa que no li agradava de la feina que feia va respondre: *“m'agrada tot, però m'agradi o no el que hagi de fer, ho he de fer i per tant ni m'ho plantejo.”* Té molt clar quin és el seu rol laboral: *“tot el que em diuen ho faig.”* Ell diu que no té problemes ni dificultats en el seu lloc de treball i que vol mantenir aquesta feina per a tota la vida.

El cas 1, quan parla dels seus preparador laborals -en el transcurs dels anys han anat canviant-, té un gran record pel seu primer preparador laboral. En recorda el nom i cognoms, destaca la bona relació que va establir-hi a nivell personal i reconeix que va ser la persona que el va ajudar a saber estar apropiadament en el lloc de treball i a realitzar correctament les tasques que li van encomanar. En concret comenta: *“sense ell no hagués pogut tenir i mantenir la feina al llarg d'aquests anys.”*

En l'escala de satisfacció que se li va presentar d'1 a 5 per valorar si està content amb la feina que fa i amb els companys que té, va assenyalar en ambdós casos i sense dubtar gens la màxima puntuació, és a dir un 5 per a cada qüestió.

Pel que fa a l'escala de Qualitat de Vida de Schalock i Keith (1993), va obtenir les puntuacions que s'adjunten en la taula següent.

Taula 7.1 Resultat escala QV cas 1

| Escales | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|----------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escales de competència / productivitat | 10 - 30 | 30 |
| Escales d'autodeterminació / independència | 10 - 30 | 24 |
| Escales de satisfacció | 10 - 30 | 27 |
| Escales de pertinença social / integració a la comunitat | 10 - 30 | 27 |
| Puntuació global de l'escala | 40 - 120 | 108 |

Aquestes puntuacions són el reflex de les percepcions personals del cas 1 en relació amb les qüestions que es plantegen en cadascuna de les quatre subescales. Les puntuacions obtingudes han estat molt altes en totes elles, però destacant que en l'escala de competència i productivitat -on es demana que reflecteixin el grau de satisfacció amb les circumstàncies actuals, posant especial èmfasi a les activitats relacionades amb el treball- la seva puntuació ha estat màxima. En canvi, la puntuació més baixa ha estat en la escala d'autodeterminació / independència, que recordem mesura les oportunitats percebudes per exercir control sobre la pròpia vida i fer eleccions. Ha estat juntament amb el cas 3 i 8, els joves que han obtingut una puntuació total més alta en l'escala de qualitat de vida.

Valoració de la família

Els pares del cas 1 valoren molt positivament la feina que realitza el seu fill, tant pel que fa a l'horari i sou que percep com a l'ambient i la relació establerta amb els companys de treball. Els pares constaten que el cas 1 està molt motivat per anar cada dia a la seva feina. Es lleva, arregla i marxa amb el transport públic a la feina tot sol, sense la supervisió familiar. És autònom i el transport, tot i que ha de fer un desplaçament amb tren, no resulta cap problema per a la família. Pel que fa a la figura del preparador laboral, la família la valora molt positivament ja que atribueix l'èxit de la inserció laboral al treball realitzat pel preparador laboral. És qui ha facilitat l'aprenentatge de les feines que ha de desenvolupar i el saber-se relacionar amb els companys. Així com valoren molt la figura del preparador laboral, no consideren necessària la figura del supervisor natural a l'empresa. En el cas del seu fill, pensen que no li cal aquesta figura, tot i que expressen que ell parla molt positivament tant d'un com l'altre. Pel que fa a les expectatives de poder promocionar dins l'empresa, creuen que no té cap possibilitat.

Arran de l'experiència laboral del seu fill, els pares han observat uns canvis molt significatius en ell, que es concreten en una major assumpció de responsabilitats tant a nivell personal, per exemple en el fet de llevar-se pel matí sense haver-lo de despertar, tenir cura de la seva bona aparença física en els hàbits de dutxar-se o combinar la roba que es posa..., com d'ajuda i col·laboració en les feines de la llar. També constaten que el seus temes de conversa són molt més variats i de persona adulta, mira les persones a la cara quan els parla, escolta i no interromp les converses dels altres. La seva entonació denota major seguretat i té molta més espontaneïtat en formular demandes. Vol administrar-se els diners que guanya i ho fa amb la supervisió d'un adult. Actualment són els pares qui assumeixen el rol de control i supervisió. Els pares evidencien que el fet de treballar en un entorn normalitzat estimula i motiva el seu fill a voler assumir els rols que li pertocquen per l'edat: *“vol ser tractat com un adult i participar amb veu i vot de les decisions familiars, disposar de la clau de casa i poder decidir les coses que l'afecten més directament a ell, com les activitats d'oci en què vol participar o la roba que es vol comprar.”*

El grau de satisfacció del pares quant al procés que s'ha portat a terme per a la inserció laboral del seu fill ha estat valorat amb la puntuació més alta. És a dir, es mostren molt satisfets en relació amb: el procés en general, el suport rebut del preparador laboral, el del Projecte Aura i el del supervisor de l'empresa, així com pel fet d'haver participat en una experiència d'inserció laboral en entorns normalitzats de persones amb discapacitats intel·lectuals.

La família manifesta que l'experiència del seu fill ha fet canviar l'opinió envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats intel·lectuals i també la de les persones del seu entorn més immediat com familiars, amics i veïns. Ho expressem amb paraules seves: *“[...] veia les possibilitats, però no tant el que tingués la tenacitat d'aguantar un horari. Demostrar a tercers la seva competència és molt estimulant [...] i [...] el veuen i el tracten més com a un adult i no tant com a un nen petit [...]”*. Creuen que la política d'inserció laboral de persones amb discapacitat en entorns normalitzats hauria de generalitzar-se en totes les empreses ja que *“[...] beneficia a l'empresa, als discapacitats i als companys [...]”*.

Els pares del cas 1 aconsellen el treball amb suport com la millor opció per accedir al món del treball sempre i quan: *“[...] si donen el nivell mínim, la modalitat de treball amb suport. No és un món a part, especial i tancat, sinó un accés al món normal de*

la gent normal en una feina normal. Això els fa normals, les altres opcions només els manté ocupats.”

Valoració del preparador laboral

Les valoracions del preparador laboral fan referència al lloc de treball que té actualment el cas 1 i a si les circumstàncies de treball que realitza són semblants a les d'un altre treballador sense discapacitat, el que Mank, Cioffi i Yovanoff (1997) anomenen *grau de tipicitat*.

Pel que fa a la informació obtinguda del lloc de treball, coincideix amb la de l'usuari i la seva família, és a dir: el cas 1 treballa en una empresa de serveis com a auxiliar administratiu, amb una jornada laboral de 20 hores a la setmana i amb un contracte fix. La seva contractació data de l'any 1997 i gaudeix dels mateixos beneficis que qualsevol altre treballador: subsidi per malaltia, jubilació i vacances. El tipus de treball que desenvolupa és el d'ajudant d'oficina i fa tasques d'arxivar documents, lliurar el correu intern... El treball que realitza actualment ha estat de nova creació en l'empresa. Les úniques adaptacions que té en l'actualitat són el suport i les instruccions de feina que cal fer, aspectes proporcionats pel seu supervisor o els mateixos companys. El preparador laboral no dona actualment un suport al treballador i als companys de treball. Manté però, un seguiment trimestral, sempre i quan no es detecti alguna situació que faci necessària la seva intervenció, cosa que en el cas 1 no s'ha donat. En aquests moments, la supervisió directa del treballador amb discapacitat l'assumeix el supervisor de l'empresa.

Les característiques de l'empresa on treballa el cas 1 les podem definir com: empresa amb més de 1.000 treballadors que ja havia contractat anteriorment treballadors amb discapacitat i que en l'entorn laboral immediat del cas 1, ell és l'únic treballador amb discapacitat.

El cas 1, en el desenvolupament de la seva feina no té relació amb el públic, però sí amb companys de treball i aquests són força nombrosos (16 o més). L'empresa no proporciona orientació i entrenament als nous treballadors. Tot i que disposa d'uns programes específics per als usuaris entorn l'orientació i intervenció amb les persones amb discapacitat, durant el 2003 no en va organitzar cap.

Quant a la *tipicitat* de les característiques de la feina del cas 1, es constata que les qüestions que fan referència a l'adquisició i contractació del treball o bé no són

aplicables o són molt diferents als recursos emprats per a un treballador sense discapacitat.

Pel que fa a les característiques del treball (horari, sou, beneficis...) es constata que són *molt típics*, ara bé les puntuacions no són típiques quan ens referim a les oportunitats en canviar de tasques i si altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars al seu o ens referim a l'orientació inicial de la feina, la supervisió, oportunitats de promoció...(vegeu annex 6, preguntes 46 a 54). Pel que fa a la participació amb els companys de treball en activitats extralaborals es constata que no és una situació típica, mentre que si ens referim a la seva participació en les activitats socials en el treball (celebració de festivitats com aniversaris, Nadal...) la valoració és bastant més elevada.

Pel que fa a la producció i qualitat del seu treball, aquesta no és equiparable a la d'un treballador sense discapacitat.

Taula 7.2 Perfil de tipicitat de la feina cas 1

| | No aplicable | No típic | | | Bastant típic | | | Molt típic |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---|---|---------------|---|---|------------|
| 34 a 37. Accés del treball i contractació | | | | | | | | |
| 34. Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38 a 45. Característiques del treball | | | | | | | | |
| | No aplicable | No típic | | | Bastant típic | | | Molt típic |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 39. Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | | | | | | | | |
| | No aplicable | No típic | | | Bastant típic | | | Molt típic |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 48. Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 52. Condicions d'acomiadament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Continuació Taula 7.2 Perfil de tipicitat de la feina cas 1

| | No aplicable | No típic | | | Bastant típic | | | Molt típic |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---|---|---------------|---|---|------------|
| 55 a 57. Aspectes socials | | | | | | | | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | No aplicable | No típic | | | Bastant típic | | | Molt típic |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Pel que fa a la informació que el preparador laboral proporciona a l'empresa, aquesta es dona als companys més immediats del treballador i fa referència a la discapacitat del treballador i les seves necessitats de suport. La informació es realitza de manera formal, organitzant unes reunions amb el personal de l'empresa quan la persona inicia el període de pràctiques en el lloc de treball. Al principi, el suport del preparador laboral és diari, tant per al treballador amb discapacitat com per als companys de treball, però a mesura que passa el temps es va fent més gradual. Actualment tan sols es dona suport al treballador amb discapacitat si l'empresa ho sol·licita. El suport al treballador ha estat assumit pels mateixos companys i el supervisor.

Valoració del supervisor natural

El supervisor de l'empresa que fa el seguiment del cas 1 destaca l'assistència i puntualitat del treballador. El treballador amb TaS realitza molt sovint la feina tot sol, amb un ritme de treball constant i sense variacions. Fa les tasques que li són encomanades i si acaba la feina es preocupa per buscar-ne de nova. Accepta les ordres que se li donen sobre la feina a fer, però alguna vegada li costa acceptar els consells que li donen per a millorar-la. Depèn del seu estat d'ànim.

Alguna vegada adapta el seu ritme de treball a les exigències de la feina i sap distribuir-se adequadament el temps. En cas de sorgir problemes a la feina, alguna vegada demana l'ajuda dels companys per a resoldre'ls, alguna vegada no els resol

fins que els comenta amb el seu preparador laboral, tot i que molt sovint els resol ell mateix. És capaç d'adaptar-se als canvis de rutina amb facilitat.

El treball que se li assigna s'ajusta sempre a les seves capacitats i el treballador coneix i utilitza sempre els espais destinats a l'esbarjo laboral.

Quant a les possibilitats de promoció dins l'empresa i la participació donant la seva opinió a les reunions de treball amb els companys i responsables aquesta es dona molt rarament.

El treballador amb TaS té un treball estable, amb un contracte indefinit en una feina on hi ha un bon ambient. El treballador se sent responsable i útil en el seu lloc de treball, amb les tasques ben definides. El seu perfil és l'adequat per al seu lloc. Allà rep el suport quan ho requereix i l'empresari està satisfet del treball realitzat. Pel que fa a la figura del preparador laboral, el supervisor creu que ha facilitat l'aprenentatge de les tasques a realitzar, l'adaptació del treballador a l'entorn de treball i que ha fet de mediador entre el treballador amb TaS i la resta de companys. La figura del supervisor a l'empresa (suport natural) és una figura necessària per al manteniment de la feina del treballador amb TaS. Tot i que suposa una sobrecàrrega de feina per a la persona que assumeix aquest rol, no creu que l'empresa hagi de retribuir-la amb una gratificació addicional.

El treballador està ben integrat en l'equip de treball i té una bona relació amb els companys. No s'han observat dificultats de relació entre el treballador i els seus companys i no s'han rebut comentaris sobre el seu comportament. El treballador no té cap relació amb els clients, usuaris del servei on desenvolupa la feina.

Pel que fa a les incidències i freqüència de possibles situacions crítiques en el procés d'inserció laboral, en el cas 1 o bé no s'han donat o bé s'ha donat molt rarament alguna de les tipologies assenyalades. En aquest cas, han fet referència a les dificultats d'aprenentatge de tasques noves i l'estratègia d'intervenció emprada ha consistit en planificar i reestructurar les feines a realitzar.

En els canvis detectats en el treballador a nivell més personal, es constata sempre una major espontaneïtat en formular demandes i participar en les activitats socials. L'ampliació dels temes de conversa, l'iniciar i mantenir una conversa, i mantenir la mirada es dona alguna vegada, però encara no és una actitud molt freqüent.

Referent al grau de satisfacció de l'experiència realitzada, el supervisor manifesta que està bastant satisfet del procés que s'ha portat a terme amb el cas 1, també del suport que ha rebut del preparador laboral i de la implicació dels seus companys. També expressa personalment el seu grau de satisfacció per haver participat en l'experiència d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual; aquest fet li ha servit per canviar l'opinió envers les possibilitats laborals d'aquest col·lectiu. En comentar el cas 1 diu: “[...] *ha adquirit confiança en si mateix. Ha millorat les seves relacions i, en general, la seva actitud davant dels altres ha millorat. Crec que treballar és un estímul.*” És de l'opinió que s'ha de generalitzar la política d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en entorns de feina normalitzats a totes les empreses “*ja que la inserció laboral ajuda a aquestes persones i al mateix temps l'empresa rep un petit suport en les tasques bàsiques.*”

7.2.2 Cas 2

Home, nascut l'any 1974. Té una discapacitat intel·lectual (síndrome de Down) valorada per l'ICASS en un 65% de disminució. Va estudiar l'Educació General Bàsica en un centre d'educació especial.

És un noi independent, amb bona competència oral, tot i que cal reforçar-li les de lectura i escriptura. Segueix assistint als cursos de formació continuada organitzats pel Projecte Aura.

Actualment viu amb els pares i la seva germana a Barcelona. Ell és el germà gran.

En relació amb el seu temps d'oci, els dilluns va a un gimnàs per mantenir-se en forma i surt amb els amics del Projecte Aura i amb els seus padrins. Mira molt la televisió i diu que llegeix poc, però li agrada molt escriure.

Ajuda a casa amb les feines de la llar. Es responsabilitza de la neteja de la seva habitació i d'anar a comprar el menjar.

Història laboral

L'any 1991, els pares van fer l'entrevista amb els responsables del Projecte Aura per tal que el seu fill hi pogués participar.

L'any 1992 obté el primer contracte en pràctiques en una empresa de serveis com a ajudant de magatzem. Realitza feines com: desempaquetar, ordenar, envasar, pujar material del magatzem a la botiga, posar el gènere als prestatges... Se li va renovant el contracte fins a signar el contracte definitiu l'any 1995. Perd la feina l'any 1997 pel tancament de l'empresa.

Els informes de seguiment d'aquella època són bons. El seu ritme de treball depèn molt del seu estat d'ànim. Cal cridar-li l'atenció pel costum que té de fer bromes als seus companys de feina. Un aspecte que cal treballar i reforçar és la conversa telefònica: presenta dificultats en la comprensió dels missatges. La puntualitat és molt bona.

L'any 1999 signa un contracte de treball amb una altra empresa de serveis. Aquesta vegada com a ajudant de cuina, on encara hi treballa. El seu contracte laboral és indefinit a temps parcial. Per raons volgudes per la família, -no han volgut renunciar a la pensió assistencial-, el seu sou no correspon al del conveni del sector. Disposa d'una gratificació pels serveis prestats que complementa la seva pensió assistencial. Gaudeix però, dels beneficis addicionals com són les vacances de Nadal, Setmana Santa i estiu.

La seva feina consisteix en servir cafès, parar les taules, recollir els plats i netejar-los, repostar begudes a les màquines i anar a buscar el menjar a un altre edifici.

S'adapta molt bé al nou entorn i la nova feina. Té molt bona relació amb els seus dos companys de treball. En el transcurs d'aquests anys ha calgut reforçar amb ell alguns aspectes com, per exemple,: el to de veu massa elevat. Li costa entendre el tracte que cal tenir amb els clients. No sap diferenciar entre un company de feina i un client.

Tots els informes de seguiment són molt bons. En el mes de maig de l'any 2003, el cas 2 passa un mal moment des del punt de vista laboral. Es mostra agressiu amb els companys. La feina li perilla si no canvia la seva actitud. Des de la institució que dona el suport a la inserció laboral s'està fent un treball molt acurat amb ell, la família i l'empresa.

Li agrada molt la feina que fa i els companys que té. De les feines que li han encomanat no li agrada haver d'anar a buscar el menjar a les cuines d'un altre edifici i portar-lo al seu. Justifica el fet dient que no vol sortir del recinte on treballa,

però en el transcurs de la conversa manifesta que el carro pesa molt i el camí té una pujada força pronunciada.

El treballador amb TaS valora la figura del seu preparador laboral i diu que l'ha ajudat a aprendre a fer la feina, a saber estar apropiadament en el lloc de treball i a resoldre els possibles problemes que li han sorgit. Està molt content amb l'ajuda que ha rebut dels diferents preparadors laborals i de l'actual diu: "[...] és guapo, un molt bon monitor i té un caràcter molt bo [...]."

Quan té un problema recorre al seu preparador laboral i supervisor de l'empresa. Valora positivament el suport que rep del seu supervisor, però reclama més ajuda. L'entrevista coincideix amb un dels períodes on s'estava intervenint no tan sols amb ell i l'empresa, sinó també amb la família. Eren moments delicats per al cas 2.

És conscient que té problemes a la feina però les causes són, segons ell, els seus companys i els clients que l'aclaparen: "[...] tots fan que em senti malament i que tingui les actituds agressives que he mostrat darrerament." No reconeix la seva culpa.

En l'escala de satisfacció que se li va presentar per valorar si està content amb la feina que fa i els companys que té, va assenyalar (en un rang entre 1 i 5) un 4 per a la primera qüestió i un 3 per a la segona.

Pel que fa a l'escala de Qualitat de Vida de Schalock i Keith (1993), va obtenir les puntuacions que s'adjunten en la taula següent.

Taula 7.3 Resultat escala QV cas 2

| Escales | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|----------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escales de competència / productivitat | 10 - 30 | 29 |
| Escales d'autodeterminació / independència | 10 - 30 | 22 |
| Escales de satisfacció | 10 - 30 | 23 |
| Escales de pertinença social / integració a la comunitat | 10 - 30 | 26 |
| Puntuació global de l'escala | 40 -120 | 100 |

Aquestes puntuacions són el reflex de les percepcions personals del cas 2 en relació amb les qüestions que es plantegen en cada una de les subescales. En general, les puntuacions obtingudes han estat altes. Convé destacar que en l'escala de competència i productivitat ha obtingut la puntuació més alta, mentre que la puntuació més baixa ha estat en les escales d'autodeterminació i satisfacció, que

mesuren els sentiments de la persona en relació amb les oportunitats que té d'exercir control sobre la seva pròpia vida i fer eleccions, i el grau de satisfacció de les circumstàncies de la seva vida, incloent-hi la seva percepció personal i familiar.

En el temps lliure no surt amb els seus companys de treball i tampoc participa massa en els esdeveniments que l'empresa organitza per als treballadors: sopars i/o dinars de celebració d'alguna festivitat.

No és conscient del salari que percep al mes. Diu que potser 136€, però no ho sap. Dóna els diners als pares. Estalvia i disposa d'uns diners per a les seves diversions i necessitats personals. Va sol a la feina amb transport públic.

Valoració de la família

La família del cas 2 pensa que l'horari de treball del seu fill és l'adequat i que té un bon ambient de treball. El seu fill té un treball útil, amb les tasques ben definides i un perfil adequat per al lloc de treball que ocupa. El seu fill se sent responsable i útil en el seu treball. A casa parla bé dels seus companys de feina i està integrat en l'equip, tot i que han detectat alguna dificultat de relació amb ells vinculada a la correcció de les tasques que realitza. Al cas 2 no li agrada que li esmenin els errors, s'enfada molt.

Els pares atribueixen l'èxit de la inserció laboral a la feina desenvolupada pel preparador laboral, ja que li ha facilitat l'aprenentatge de les tasques a realitzar, l'adaptació a l'entorn de treball i a saber-se relacionar amb els companys. Els pares constaten que el seu fill parla positivament tant del seu preparador laboral com del supervisor natural de l'empresa. Respecte a la figura del supervisor natural, pensen que és molt necessària per al manteniment del lloc de treball del seu fill i que encara que li pugui suposar una feina afegida a la que ja té establerta, no ha de rebre una retribució addicional. Els pares no creuen que el seu fill pugui promocionar dins l'empresa.

El cas 2, no té cap dificultat per arribar a l'hora a la feina, ben al contrari. Moltes vegades ho fa molt abans i no té cap pressa en marxar. Ell té cura de la seva aparença quan es presenta al treball. Els pares han observat uns canvis en les actituds del seu fill que atribueixen a l'experiència laboral, com una ampliació en els temes de conversa i mantenir la mirada quan algú li parla. Es mostra més autònom i independent, obert, sociable i segur d'ell mateix. Estan totalment d'acord en què vol

ser tractat com un adult, gaudir de major autonomia i que la seva opinió sigui tinguda en compte.

Deixen que esculli la roba que es vol comprar i les activitats d'oci on vol participar. Surt bastant més amb els seus amics i amigues de sempre. El cas 2 vol administrar-se els seus diners però els pares no estan gens d'acord en què sigui ell qui se'ls administri amb la supervisió d'un adult.

Els pares ratifiquen que el cas 2 no manté relació amb els seus companys de feina fora de l'horari laboral.

Pel que fa al grau de satisfacció de l'experiència realitzada, estan molt satisfets en totes les qüestions plantejades i que fan referència al procés dut a terme, al suport rebut pel preparador laboral, el Projecte Aura i el supervisor de l'empresa. Mostren una gran satisfacció amb les solucions que s'han trobat des de l'entitat i des de l'empresa a les situacions més difícils i crítiques del seu fill (recordem que en el moment de realitzar el treball, el cas 2 estava vivint una situació laboral crítica que feia perillar la seva continuïtat en el treball).

Els pares estan molt satisfets d'haver participat en les experiències de treball amb suport en empreses ordinàries. L'experiència del seu fill els ha fet canviar, a ells i al seu entorn més immediat, l'opinió envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats. Ho expressaven així: “[...] mai ens haguéssim pensat que podria treballar, ni agafar el transport i arribar a ser tan autònom com arriba a ser-ho [...] Els amics i familiars es queden astorats, parats... no s'ho acaben de creure quan els diem on treballa [...]”

Respecte a la generalització a totes les empreses de la modalitat de treball amb suport, diuen: “*Quantes més millor. Pensem que són millors que els centres especials. La relació amb d'altres nois i noies com ell preferim que els tingui en altres llocs [...]. Si uns pares ens demanen consell entorn el futur laboral d'un fill com el nostre i amb l'experiència que tenim els aconsellem el sistema de treball amb suport, els tallers els trobem com un magatzem.*”

Valoració del preparador laboral

El preparador laboral remarca que el cas 2 té problemes de comportament, que es manifesten en agressions vers els altres i conductes socialment inadequades,

traduïdes en el nostre cas per un tracte molt amical i proper al client/usuari, excedint els límits considerats correctes.

Pel que fa a la informació del lloc de treball, coincideix amb aquella de la qual es disposava (triangular informació). El treball que realitza el cas 2 es basa en tasques que pertanyen a més d'un lloc de treball. Disposa d'adaptacions, que es concreten en un suport personal permanent que li donen els seus companys de treball. L'empresa on treballa el cas 2 és una empresa de serveis subcontractada per altres empreses. Tot i que és una empresa molt gran, al departament on treballa el cas 2 només són tres treballadors (ell inclòs). És l'únic treballador amb discapacitat en l'entorn laboral immediat. L'empresa no havia contractat anteriorment cap treballador amb discapacitat. El treballador té relació amb el públic com a part del seu treball i els contactes amb companys de treball sense discapacitat són molt elevats, per no dir constants.

Es desconeix si l'empresa va proporcionar formació o orientació sobre la discapacitat als seus treballadors en el transcurs de l'any 2003, però als companys de l'entorn de treball més immediat, no.

Pel que va a la valoració de la *tipicitat* del lloc de treball d'aquest cas (vegeu Taula 7.4), s'observa que l'adquisició i contractació es valoren com a no aplicables. Pel que fa a les característiques del lloc de treball, horari i hores de treball setmanals, sou, si altres companys sense discapacitat realitzen el seu treball..., la valoració ha estat d'un 3, resultat que s'acosta a una valoració de bastant típic. On es detecten puntuacions que ens permeten dir que alguns aspectes són similars als de qualsevol altre treballador sense discapacitat és en la utilització dels espais d'esbarjo i menjador, l'ús del transport per anar a la feina i la interacció amb els companys per a realitzar-la.

En l'apartat on s'analitza la gestió de recursos humans, la valoració general del lloc de treball surt valorada com a no típica. És a dir, l'entrenament inicial que rep el treballador amb TaS, l'avaluació i supervisió de la seva feina, els suports que rep en moments crítics i les oportunitats de promoció, no s'ajusten als patrons d'altres treballadors sense discapacitat. Els aspectes que es valoren com a bastant típics són els que fan referència a l'orientació inicial de la feina a fer, els procediments disciplinaris i les expectatives de l'empresa entorn del temps, la qualitat i el comportament del treballador.

La participació del treballador amb TaS en activitats socials extralaborals és valorat com a no típic, així com la seva participació en activitats socials en el treball.

Quant a l'ajustament global al treball (la seva producció, la qualitat del seu treball, les relacions amb els companys i les característiques del seu treball), les puntuacions han estat majoritàriament d'un 3, una tendència a ser considerades com a bastant típiques.

Taula 7.4 Perfil de tipicitat de la feina cas 2

| | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---------------|-----|---|------------|
| 34 a 37. Accés del treball i contractació | | | | | | |
| 34. Reclutament | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 38 a 45. Característiques del treball | | | | | | |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 39. Sou | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | | | | | | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 48. Supervisió | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 52. Condicions d'acomiadament | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 55 a 57. Aspectes socials | | | | | | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | | | | | | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 2 3 | 4 | 5 6 | 7 | |

El preparador laboral proporciona informació als companys més immediats que acolliran el treballador. Els acosta a les seves característiques i necessitats de suport. La informació es fa en la mateixa àrea de treball i de forma informal. El suport que proporciona el preparador laboral als treballadors de l'empresa sempre es fa abans d'iniciar el treball i quan es dona alguna incidència que reclama la intervenció. El suport continuat en el lloc de treball l'assumeix un company de feina. Aquest intervé diàriament per mantenir i millorar la qualitat de la feina, solucionar necessitats personals, completar les feines a temps, recordar quan és l'hora de dinar o d'esbarjo, el manteniment de comportaments socialment adequats i la comprensió i aprenentatge de les tasques a fer.

Valoració del supervisor natural

El supervisor del cas 2 informa de la puntualitat del treballador amb TaS. A vegades té la tendència a allargar la seva jornada. Assisteix sempre a la feina, realitza tot sol les tasques que li són encomanades i manté sempre ordenat el seu lloc de treball. El seu ritme de treball és sempre constant i realitza totes les tasques que li manen. Molt sovint, si acaba la feina, es preocupa per cercar-ne de noves. La qualitat del seu treball s'adapta a les normes de l'empresa. Accepta sempre les ordres i consells que li donen per fer millor la feina. El supervisor fa una valoració escrita molt positiva del cas 2, un aspecte que en una entrevista posterior matisa una mica més. Comenta: *“no m'agrada deixar per escrit valoracions negatives del treballador. Mai saps si pot perjudicar-lo i jo no vull.”* El treballador sap adaptar-se als canvis de rutina amb facilitat. Molt sovint resol ell mateix els petits problemes que li sorgeixen, altres vegades demana l'ajuda a un dels dos companys o bé s'espera per comentar-ho amb el preparador laboral. El treball assignat s'ajusta a les seves capacitats i el seu supervisor pensa que pot promocionar dins l'empresa assumint altres feines.

El supervisor creu que el salari que percep és l'adequat per la jornada i categoria laborals. També pensa que el treball que té és útil, amb les tasques ben definides i que el seu perfil és l'adequat per al lloc de treball amb el suport que rep dels companys.

El preparador laboral ha facilitat l'aprenentatge de les feines que havia de realitzar, així com l'adaptació al lloc de treball i als companys de feina. La supervisió realitzada diàriament no li suposa una sobrecàrrega i no creu que s'hagi de retribuir,

tot i que aquesta figura la considera imprescindible per al manteniment del lloc de treball del treballador amb TaS.

En el capítol d'incidències transcorregudes durant aquests anys en què treballa en l'empresa, assenyala que alguna vegada ha tingut problemes de comportament. Aquests no s'han donat ni en la fase inicial ni en els primers temps de la contractació, sinó passat el primer any. En el cas 2 aquests problemes han estat un tracte massa amical amb els clients d'una banda, i de l'altra, alguna conducta agressiva amb els companys de treball més propers. Les estratègies que alguna vegada han emprat per intentar corregir la seva conducta han estat les d'incrementar novament el temps d'intervenció del preparador laboral i parlar amb la família per reforçar des de casa les mateixes normes de comportament. En alguna ocasió també s'han emprat estratègies de planificació i reestructuració de les tasques.

Pel que fa als canvis observats en el transcurs dels anys, el cas 2 formula les seves demandes amb major espontaneïtat, els temes de conversa s'han ampliat, manté la mirada i la seva entonació és molt més clara quan parla.

El supervisor del cas 2 està bastant satisfet del procés d'inserció que s'ha portat a terme i el suport que ha rebut del preparador laboral, i molt satisfet de la implicació dels companys de treball, les solucions que s'han trobat a les situacions crítiques que ha plantejat el treballador i la possibilitat d'haver participat en una experiència d'inserció laboral de treballadors amb discapacitat intel·lectual en l'empresa on treballa. Com ell diu: *"[...] per a mi era un món totalment desconegut i ha estat molt satisfactòria l'experiència de poder-hi participar."* Creu que el treball amb suport s'hauria de generalitzar però matisa: *"[...] encara que suposo que sempre s'estarà supeditat a la rendibilitat de l'empresa i que trobin un lloc de treball adequat per a ells."*

7.2.3 Cas 3

Home, nascut l'any 1972. Té una discapacitat intel·lectual (síndrome de Down) valorada per l'ICASS en un 43% de disminució. Actualment viu amb els pares a Barcelona.

Va estudiar l'Educació General Bàsica en un centre ordinari. Estudis primaris sense finalitzar. Cursa la Formació Professional de 1r grau l'any 1990 en l'especialitat de restauració. Aprèn l'ofici d'ajudant de pastisser. Ell fa la feina però no acaba de veure la finalitat. Un any més tard obté el carnet de manipulador d'aliments (1991).

En ser un dels primers protagonistes en iniciar la modalitat de treball amb suport a Catalunya, ha participat moltes vegades en programes de televisió tant nacional com autonòmics a inicis dels anys noranta.

Actualment no rep cap formació. Ajuda a casa amb les feines de la llar: es fa el llit, passeja el seu gos i va a comprar.

En el seu temps d'oci li agrada molt escoltar música, anar amb bicicleta i mirar la televisió. No surt gaire amb els amics i si queda alguna vegada és amb els joves del Projecte Aura. Explica que va tenir una *núvia* durant molts anys, també amb la síndrome de Down, però que van decidir deixar-ho i ara són només amics.

Acompanya els pares en les seves sortides, cine... o bé es queda a casa sol mirant la TV i escoltant música.

Història laboral

Des de l'agost de 1990 fins al 30 de febrer de 1991 té un contracte en formació com a ajudant de cuiner en una empresa de serveis. Té un seguit de renovacions de contractes fins que li fan el definitiu l'1 de desembre de 1995.

En el seguiment laboral d'aquesta primera època s'han detectat algunes incidències importants: encendre uns papers als vestuaris de l'empresa (1991) i contestar els encarregats quan li feien alguna observació de la seva feina (1990). Supera les incidències.

L'any 1993 baixa el seu rendiment per manca de motivació. Es valora que li calen unes vacances. Torna molt més optimista. Accepta els errors i assumeix les responsabilitats. Es mostra positiu davant la correcció i el càstig.

Des de l'any 1994 fins ara fa una molt bona evolució. L'1 de desembre de 1995 se li fa un contracte indefinit, amb un sou de 52.783 pessetes. Com tot treballador, té dies en què el seu rendiment baixa per manca de motivació o bé per altres raons.

Ell sap que no pot picar ni menjar quan està manipulant els aliments, però verbalitza que no pot controlar-ho.

Inicialment ajudava a la cuina, però se'l canvia de feina i passa a neteja i manteniment del menjador.

La seva feina actual consisteix en: netejar taules, buidar papereres, fregar, preparar safates... El seu contracte laboral és indefinit i de mitja jornada. El sou ve marcat pel conveni de l'empresa.

Diu que li agrada la feina que fa, però manifesta el desig de canviar. Comenta que l'espai és petit i no pot moure's i no està content amb els seus companys. No li agrada que el renyin, i pel que es dedueix de les converses mantingudes darrerament, li han cridat l'atenció més d'un cop. Com diu el cas 3: *"les bronques no m'agraden. He tingut problemes amb un encarregat perquè menjo i em dóna bronca."*

Pel que fa a la figura del seu preparador laboral -n'ha tingut diferents en el transcurs d'aquests dotze anys- recorda amb especial estima el primer. En menciona el nom i cognom i la descriu com *"una bona persona, carinyosa i que m'ensenyava com havia d'anar al lloc de treball i fer la feina."*

Va tot sol a la feina i no queda amb els seus companys. Pel que fa al suport natural, sap que és el seu encarregat. Està convençut que aquesta figura l'ajuda a mantenir la feina que té, però manifesta que l'ajuda que li dóna no és suficient i que en necessita més.

La relació extralaboral amb els companys de feina es redueix al sopar de Nadal i a d'altres celebracions conjuntes de tots els treballadors.

Pel que fa a la noció de quin és el sou que percep actualment, no n'és conscient i no sap dir-ne ni la quantitat aproximada. Ell diu que té una llibreta on controla els ingressos/despeses, però manifesta: *"això dels euros és molt complicat."*

Respecte a l'escala de satisfacció/felicitat, on havia d'assenyalar quin número marcaria en referència a si estàs content amb la feina que fas i amb els companys que tens, la seva resposta sens dubte va ser un 2 per a la feina i un 1 per als companys. És l'únic cas que ha donat unes valoracions tan baixes. Recordem que l'escala puntua d'1 a 5.

Pel que fa a l'escala de qualitat de vida, els resultats obtinguts no coincideixen amb la valoració anterior. La puntuació total correspon a una de les més altes de tota la mostra, mentre que les puntuacions obtingudes en les respectives subescales també són molt altes, destacant l'escala de competència i productivitat on ha obtingut la puntuació més alta (28).

Taula 7.5 Resultat cas 3 escala QV

| Escala | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|---------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escala de competència / productivitat | 10 - 30 | 28 |
| Escala d'autodeterminació / independència | 10 - 30 | 26 |
| Escala de satisfacció | 10 - 30 | 27 |
| Escala de pertinença social / integració a la comunitat | 10 - 30 | 27 |
| Puntuació global de l'escala | 40 -120 | 108 |

Valoració de la família

La percepció que tenen els pares del treball actual del seu fill és que té un treball estable, amb un contracte laboral indefinit de mitja jornada i un salari adequat a la jornada i categoria laborals.

El treball que fa és útil i amb unes feines ben definides. No responen a la pregunta si el perfil del seu fill és l'adequat per al lloc de treball que ocupa, però creuen que se sent responsable i útil en el seu lloc de treball.

Segons informen els pares del cas 3, ell parla positivament dels seus companys de feina i consideren que hi ha un bon ambient laboral i que està integrat a l'equip, no havent-se detectat problemes amb els companys.

Ell està content amb la feina que té actualment i no es queixa del seu treball o d'alguna altra cosa relacionada amb la feina. No té dificultats per estar a punt a l'hora d'anar-hi i té cura de la seva aparença personal. Els desplaçaments a la feina no són cap problema per a la família. Els fa amb transport públic.

Els pares atribueixen l'èxit de la inserció laboral del seu fill al treball realitzat pel preparador laboral, que li va facilitar l'aprenentatge de les feines que realitza, l'adaptació a l'entorn de treball, el saber-se relacionar correctament amb els companys de feina, etc. Corroboren que el seu fill sempre parla molt bé del preparador laboral.

Quant a la figura del supervisor de l'empresa, no es pronuncien. Prefereixen no donar-ne l'opinió, ja que el/la desconeixen.

Pel que fa a les possibilitats de promoció dins l'empresa, creuen que no en té.

Els canvis que han observat en el seu fill d'ençà que treballa han estat: manté sempre la mirada quan algú parla amb ell, assumeix majors responsabilitats com llevar-se sol, comprar-se la roba..., es mostra més sociable i ha ampliat els temes de conversa.

Ell vol ser tractat com un adult i participa i opina de les decisions familiars com les vacances, la celebració de les festes... Vol que es tingui en compte la seva opinió. Pel que fa a la gestió dels diners, no estan d'acord en què sigui el seu fill qui s'administri els diners i ho fa amb la supervisió dels pares.

Les seves activitats d'oci no han canviat des que treballa. No surt més amb els amics, no manté cap relació amb els companys de feina fora de l'horari laboral i no el truquen més per telèfon.

El grau de satisfacció manifestat per la família és de "molt satisfets" pel que fa al procés d'inserció laboral portat a terme, al suport que ha rebut del preparador laboral, al suport i solucions que des del Projecte Aura han anat donant, a la implicació dels companys de feina i a les solucions que des de l'empresa també han donat a les situacions crítiques del seu fill. No responen quan se'ls demana per la figura del supervisor natural.

La família valora molt el fet de participar en una experiència d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual amb la modalitat de treball amb suport. Frases com les que es transcriuen tot seguit en són el més clar exemple: *"fa uns anys ens semblava impossible que arribessin a fer el que avui és una realitat demostrada i palpable.[...] El fet que el seu fill treballi en una empresa normalitzada ha influït i canviat les expectatives dels seus amics i veïns: "al principi estaven molt sorpresos, però per sort s'han adonat que amb suport i acceptació per part de tots és una cosa possible. Nosaltres sempre hem cregut en les possibilitats i capacitats del nostre fill."*

Respecte a generalitzar la política d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual a totes les empreses, la seva opinió ha estat: *"s'ha demostrat que ha estat i és molt positiu quasi al 100%. La nostra opinió és que se'n beneficien tots,*

els joves per la seva independència i les empreses perquè s'adonen que no perden i col·laboren en un bé social.”

Els pares del cas 3 no dubten en aconsellar la modalitat de treball amb suport com la millor opció d'inserció laboral per a un fill amb discapacitat intel·lectual: *“els centres especials de treball o centres ocupacionals estan bé quan no es coneix una altra cosa, però per SORT avui tenim el treball en l'empresa ordinària que sincerament és tot un altre món. Els joves es senten realitzats i compensats econòmicament, perceben que en els seus treballs són estimats i tractats com els altres i això per a ells és molt positiu.”*

Valoració del preparador laboral

El preparador laboral del cas 3 informa que treballa en una empresa de serveis amb un contracte fix de mitja jornada. La data de contractació és l'any 1990, el sou és l'establert pel conveni del sector i gaudeix del beneficis derivats del treball com són el subsidi per malaltia, la jubilació i les vacances retribuïdes. El seu lloc de treball disposa d'adaptacions que es concreten en un suport personal esporàdic i reforços per part del supervisor o altres companys de treball, que li recorden i supervisen feines que li han estat assignades.

El cas 3 ha presentat alguns problemes de comportament, com la manca de control en el menjar a l'empresa. L'han canviat del lloc de treball, de cuina a neteja de menjador, però a vegades segueix picant de les restes de les safates.

El seu treball es basa en tasques que pertanyen a més d'un lloc de treball. L'empresa on treballa actualment el cas 3 té entre 2 i 25 treballadors. Ell és l'únic treballador amb discapacitat. L'empresa havia contractat anteriorment a altres treballadors amb discapacitat.

El treballador té més de 16 contactes diaris amb els companys de treball i pel seu tipus de feina, no té relació directa amb el públic.

L'empresa proporciona orientació i entrenament bàsic als nous treballadors. Es desconeix si l'empresa ha realitzat alguna activitat de formació o orientació sobre la discapacitat per als seus treballadors en el transcurs de l'any 2003.

Quant al grau en què la feina del cas 3 s'assembla a la d'altres treballadors sense discapacitat, dins de la mateixa empresa es constata que pel que fa a l'adquisició del treball i contractació, aquesta segueix uns camins força diferents als de qualsevol altre treballador.

En relació amb l'horari i hores treballades, el treball realitzat per ell, l'entrenament inicial, la supervisió, l'avaluació del seu rendiment -qualitat i quantitat de la seva producció-, i els procediments disciplinaris, es considera que no són massa típics, ja que s'han valorat en un 3 en una escala que va d'1 a 7. Pel que va a l'orientació inicial entorn de la feina a realitzar, l'oportunitat de canviar i promocionar dins l'empresa i del suport rebut en moments de situacions crítiques del treballador, les situacions també s'han valorat com a *no típiques*.

Aspectes com el sou que percep, la utilització dels espais i horaris d'esbarjo, el transport emprat per desplaçar-se a la feina, les condicions d'acomiadament i les interaccions amb els companys es valoren com a bastant típics, igual que la participació en les activitats socials organitzades en el treball.

Taula 7.6 Perfil de tipicitat de la feina cas 3

| | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---------------|---|---|------------|---|---|
| 34 a 37. Accés del treball i contractació | | | | | | | | |
| 34. Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38 a 45. Característiques del treball | | | | | | | | |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 39. Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | | | | | | | | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 48. Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 52. Condicions d'acomiadament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Continuació Taula 7.6 Perfil de tipicitat de la feina cas 3

| | No Aplicable | No Típic | | | | Bastant Típic | Molt Típic | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|---|---|---|------------------|---------------|---|--|
| 55 a 57. Aspectes socials | | | | | | | | | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | No Aplicable | No Típic | | | | Bastant Típic | Molt Típic | | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

El companys més immediats al treballador amb TaS reben una informació general sobre la discapacitat i les seves necessitats de suport personal per un preparador laboral facilitat pel Projecte Aura.

Aquest entrenament és informal i es realitza en l'àrea immediata de treball en començar el procés inicial d'inserció.

Els companys més immediats del treballador són els qui es responsabilitzen de donar suport i entrenament al treballador amb TaS. En el cas 3, la freqüència d'aquest suport és setmanal i es concreta en l'aprenentatge i comprensió de les feines, el manteniment de comportaments socialment adequats, completar les feines a temps i solucionar les necessitats personals.

Valoració del supervisor natural

La valoració del supervisor natural del cas 3 és positiva. Destaca l'assistència regular a la feina, així com la realització de les tasques per ell mateix. Sempre mostra interès per la feina que ha de fer i accepta els consells per fer-la millor. Manté sempre una bona aparença personal i la comunicació amb ell és bona. El treballador realitza amb serietat les tasques que li són encomanades i té cura del material i l'equip en general. Ajusta el seu ritme a les exigències de la feina i sap distribuir-se adequadament el temps. És capaç d'adaptar-se als canvis de rutina amb facilitat i resol força sovint ell mateix els problemes que comporta el seu propi treball. Només alguna vegada demana ajuda als seus companys o s'espera per

poder-los comentar amb el seu preparador laboral. Té una actitud cooperativa amb els seus companys i sempre es relaciona bé amb ells. El treball que se li ha assignat s'ajusta sempre a les seves capacitats.

Pel que fa a la puntualitat, alguna vegada arriba tard i si acaba la feina abans, algun cop es preocupa de buscar-ne de nova. Alguna vegada participa en les reunions de treball amb els seus companys i responsables. El supervisor natural percep la possibilitat de promoció del treballador dins l'empresa amb força dificultat.

El treballador se sent útil en el seu lloc de treball i el seu perfil és l'adequat per a les feines que realitza. L'empresari està satisfet de la feina que desenvolupa el cas 3.

Pel que fa al preparador laboral, opina que és una figura que ha facilitat l'aprenentatge de les tasques a realitzar pel treballador amb TaS, l'adaptació a l'entorn de treball i que ha fet de mediador entre el cas 3 i la resta de companys de treball. Pel que fa a la figura del supervisor, afirma que no suposa cap sobrecàrrega de feina i no cal retribuir-la. Ell pensa que en el cas 3 no és una figura necessària per assegurar el manteniment del seu lloc de treball.

El cas 3 no ha tingut incidències importants en els darrers anys. Les incidències, com petits problemes de comportament, baixa productivitat o dificultats en les relacions socials, es van donar alguna vegada en el procés inicial d'inserció. Les estratègies que sempre s'han utilitzat per solucionar aquests petits problemes han estat estratègies de reforçament social -major suport dels companys de treball i treballar habilitats d'autonomia personal-. Sovint s'han aplicat estratègies de planificació i reestructuració de la feina a realitzar (passar-lo de cuina a manteniment de menjador) així com augmentar la presència del preparador laboral.

Pel que fa als canvis observats en el treballador des del punt de vista personal, es constata que ha adoptat una postura i actitud més obertes davant el treball i els companys. La seva entonació en parlar denota una major seguretat. Molt sovint és ell qui inicia i manté la conversa amb els seus companys. Manté la mirada quan parla. Alguna vegada participa en les activitats socials organitzades a la feina i és una mica més espontani en formular les seves demandes. Els seus temes de conversa s'han ampliat algun cop.

El grau de satisfacció manifestat pel supervisor natural ha estat de bastant satisfet tant en el procés que s'ha portat a terme amb el cas 3 com amb el suport rebut del

preparador laboral, el grau d'implicació de la resta de companys i les solucions que s'han trobat a les situacions crítiques del treballador, les quals han consistit en canviar de lloc de feina i/o de seu.

El supervisor del cas 3 afirma que l'experiència en què ha participat li ha fet canviar les seves opinions sobre les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat intel·lectual: *“són persones que poc a poc fan el seu treball com a qualsevol altra i es fan estimar molt.”*

7.2.4 Cas 4

Home, nascut l'any 1974. Té una discapacitat intel·lectual (síndrome de Down) valorada per l'ICASS en un 70% de disminució. També té una pèrdua auditiva força important.

Són dos germans. Ell és el gran. Actualment viu amb els pares i la germana a Barcelona.

Va estudiar en un centre d'educació especial. Estudis primaris sense finalitzar. Quan ens parla de la seva estada a l'escola verbalitza que no li agradava, però no explica perquè.

Actualment no rep formació. Ajuda a casa amb les feines de la llar: plega roba, escombra, frega i neteja els lavabos.

En relació amb el seu temps d'oci, el cas 4 diu que ell sempre està amb els seus pares: els caps de setmana van a un poble de la costa catalana on va a la piscina, la platja... Li agrada molt treballar amb l'ordinador. Llegeix contes. No parla de sortir amb amics. Les seves relacions semblen molt vinculades a les dels pares i el seu padrí.

Història laboral

L'acord de participació amb el Projecte Aura data de l'any 1994. El mateix mes de gener signa el seu primer contracte en pràctiques en una empresa de serveis com a ajudant de cuina. Ha d'ajudar en l'elaboració de set tipus d'amanides diferents: tallar els productes, barrejar-los...

En el seguiment laboral d'aquesta primera etapa es constaten algunes incidències: fa soroll amb la boca, diu que sí a les coses que li diuen però després no sap què és el que ha de fer i a vegades és una mica malparlat. És un noi molt meticulós en la seva feina, però alhora lent. El lloc on treballa requereix un ritme ràpid.

És molt puntual. No mira les persones a la cara quan parla. Aquest aspecte es treballa i a poc a poc ho va integrant. Fa bromes que poden arribar a ofendre, no sap on es troba el límit. Els companys de feina comencen a estar-ne una mica tips de la seva actitud i les seves llunes.

Globalment té problemes d'adaptació al lloc de treball. Els treballadors van tots una mica a la seva, fet que ell utilitza al seu favor. En el mes de maig de 1994 baixa molt el seu ritme de treball. Està desmotivats. L'empresa decideix no renovar-li el contracte laboral.

L'any 1995 és contractat per una nova empresa de serveis com a ajudant de magatzem. Les noves feines són: ensobrar, empaquetar, fer caixes, ordenar, fer fotocòpies... El sou d'aquell any per a mitja jornada és de 58.651 pessetes.

Fa bé la feina, però, quan la gent treballa a un ritme molt ràpid s'atabala una mica. En els informes de seguiment, les incidències descrites són poques. En destaquem: una actitud a vegades una mica infantil, els canvis de tasques li costen i hi posa resistència. Les sorpreses el desorienten. L'any 1997 reincideix amb el tema de les bromes en aquest nou context: amaga els telèfons mòbils dels seus companys. S'intenta fer-li entendre fins on pot arribar i fins on no, i que si no pot controlar la seva actitud pot tenir problemes en la contractació. Millora la seva conducta.

L'any 1999, l'empresa on treballa es fusiona amb una altra i es manté el seu contracte laboral. La feina que realitza és la mateixa en un nou context de treball: canvien la seu de l'empresa i el seu supervisor.

Els seus companys tenen amb ell una actitud una mica protectora. La feina la fa bé i estan contents com treballa. Actualment hi continua treballant. Té uns informes laborals molt bons. Té la seva secció de treball molt ben organitzada. L'any 2003 se li fa un despatx al magatzem. Està content. Com a dada curiosa, el seu supervisor ens explicava que el cas 4 és molt simpàtic amb els treballadors més antics però que no saluda els nous. Es treballa aquesta incidència. Ell verbalitza que no sap

perquè ho fa. Finalment diu que saludarà els nous, però que no li cauen bé. Està molt integrat en la feina i en l'empresa estan molt contents amb ell.

El seu contracte laboral és indefinit i de mitja jornada. El sou li ve marcat pel conveni de l'empresa. No recorda quin sou percep actualment.

Li agrada molt la feina que fa, els companys que té i especialment, com ell diu, *els jefes*. La seva relació amb l'encarregat és molt bona, però amb la resta de companys diu que no parla. Recordem que el cas 4 té una important pèrdua d'audició. Manifesta que en aquesta empresa hi està molt bé, no com a l'altra on explica que li deien “[...] *cabezón i això no m’agradava gens.*”

En el mes de setembre de l'any 2003 li proposen unes noves tasques: repartir el correu intern als departaments del seu edifici i a un altre de molt proper (cal creuar un carrer i caminar uns 500 metres). Ha après ràpidament tots els passos: anar a buscar les saques amb el correu, classificar-les segons l'edifici on s'han de repartir i separar-les pels departaments corresponents. Té dos companys que també realitzen aquestes feines conjuntament amb ell. En la visita que es va realitzar durant el mes de novembre, es va poder constatar el grau d'autonomia que anava adquirint el cas 4 en aquest nou rol.

Pel que fa als seu preparadors laborals, està molt content amb tots ells i destaca l'ajuda que sempre li han proporcionat per aprendre a fer correctament les feines encomanades. Actualment aquest suport l'ha assumit el supervisor de l'empresa i el preparador laboral fa un seguiment de control.

Ell té una gran admiració i estima pel seu supervisor, és qui l'ajuda a resoldre els seus problemes, tant de la feina com de tipus més personal. El cas 4 considera que l'ajuda que li dóna no és suficient, però no respon tant a les necessitats de suport laboral com de caire més emocional.

Pel que fa al seu grau de satisfacció envers la feina i els companys, respon amb un 5 pel que fa a la feina i un 4 respecte als companys. És a dir, un alt nivell de satisfacció.

Respecte a la puntuació global obtinguda en l'escala de qualitat de vida (vegeu Taula 7.7), ha estat la segona més baixa dels casos analitzats. On ha obtingut una puntuació molt alta ha estat en les escales de competència /productivitat i satisfacció; mentre que en les altres dues, l'escala d'autodeterminació i la de

pertinença social, la puntuació obtinguda ha estat força més baixa. Els resultats són coherents amb les dades més objectives que disposem del cas 4.

Taula 7.7 Resultat cas 4 escala QV

| Escales | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|----------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escales de competència / productivitat | 10 - 30 | 27 |
| Escales d'autodeterminació / independència | 10 - 30 | 22 |
| Escales de satisfacció | 10 - 30 | 27 |
| Escales de pertinença social / integració a la comunitat | 10 - 30 | 23 |
| Puntuació global de l'escala | 40 -120 | 99 |

No té cap relació amb els seus companys de feina fora del context laboral. Si des de l'empresa s'organitza una sortida, com va ser l'anada a Port Aventura, ell hi participa com un més.

Valoració de la família

Les dades que aporta la família pel que fa a la valoració del lloc de treball del cas 4 són: té un contracte laboral indefinit de mitja jornada i el seu salari és l'adequat. Les feines que realitza estan ben definides i s'adeqüen a les seves capacitats. A la feina té un bon ambient de treball i rep el suport dels seus companys. Parla bé dels seus companys en general, però amb alguns destaquen que hi ha una manca de comunicació. Manifesten que el seu fill està molt content amb la feina i l'entorn de treball que té actualment i que no es queixa ni de la feina ni de cap altra cosa relacionada amb ella.

La família atribueix al seu preparador laboral l'èxit de la seva inserció laboral, ja que li ha facilitat l'aprenentatge de les feines a realitzar així com la relació amb els companys i la coneixença de l'entorn de treball. També valoren la figura del supervisor de l'empresa com a molt necessària per al manteniment del lloc de treball. Creuen que el servei de suport que realitza no li suposa cap feina addicional i que no ha de rebre una retribució per això. Afirmen que el seu fill parla molt positivament tant del seu preparador com del supervisor, dos referents molt importants per a ell.

Pel que fa a la possible promoció dins l'empresa, creuen que no es pot donar.

L'experiència laboral del seu fill l'ha fet més responsable, obert i sociable. Els temes de conversa són diferents i sap mantenir molt més la mirada durant la conversa que abans. En general mostra major seguretat, opina i participa molt més de les decisions familiars. No estan d'acord amb què sigui ell qui s'administri els diners i ho fa amb la supervisió dels pares. Respecte a les relacions socials -sortir amb els amics al cine, sopar...- no han canviat. No manté cap relació extralaboral amb els companys de feina i el seu temps d'oci i esbarjo el passa amb la família. Ni surt ni el truquen massa per telèfon.

El grau de satisfacció dels pares és molt alt en tots els aspectes, és a dir, en el suport rebut pel Projecte Aura, preparador laboral i supervisor de l'empresa, en les solucions que s'han donat des de l'entitat i l'empresa a les situacions crítiques del seu fill i finalment, en l'oportunitat d'haver participat en una experiència d'inserció laboral de treballadors amb discapacitat en un entorn normalitzat. Com ells mateixos diuen: *“nosaltres en un principi tan sols teníem la coneixença dels centres ocupacionals com a opció per al nostre fill i ningú pensava que el cas 4 pogués treballar en una empresa amb el seu contracte laboral.”*

Creuen que s'hauria de poder generalitzar aquesta modalitat de treball per a les persones amb greus discapacitats intel·lectuals *“perquè tothom té dret a treballar i segur que en totes les empreses hi ha un lloc adequat per a una persona amb discapacitat.”* I finalitzen: *“Nosaltres, amb l'experiència que tenim amb el nostre fill, no dubtem en aconsellar el treball amb suport com a opció de treball per a les persones amb discapacitat intel·lectual.”*

Valoració del preparador laboral

La informació de l'entorn de treball proporcionada pel preparador laboral reitera l'exposada anteriorment. Afegeix que el lloc de treball del cas 4 no té adaptacions i que la naturalesa del seu treball correspon a un treball ja existent. El nombre de treballadors de la seva empresa és molt gran, però la secció on ell desenvolupa la seva feina té un màxim de 25 persones, essent ell l'únic amb discapacitat. L'empresa no havia contractat anteriorment cap treballador amb discapacitat i durant l'any 2003 no s'ha realitzat cap acció formativa per als treballadors entorn aquest tema.

Quant a la tipicitat de la feina del cas 4, es constata que l'apartat d'accés al treball i contractació no és aplicable. El sou, llocs i horaris d'esbarjo i transport a la feina han estat valorats com a molt típics, mentre que l'horari i hores de treball a la setmana, els beneficis de la companyia, el suport en moments de crisis i les expectatives entorn de les regles del treball s'han valorat com a bastant típics. Pel que fa a les oportunitats de canviar de tasques, interaccions amb companys, entrenament inicial, procediments disciplinaris i condicions d'acomiadament són valorats amb una puntuació de 3 en una escala d'1 a 7, és a dir, podem dir que la tendència s'acosta més a no poder comparar la situació amb la d'un treballador sense discapacitat. La supervisió, l'avaluació del rendiment i les oportunitats de promoció són puntuades com a no típiques. En els aspectes socials, la participació del treballador amb discapacitat en activitats socials extralaborals es valora com a no típica, mentre que la participació en activitats socials en el treball i el seu comportament dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa es valora com a bastant típica.

En l'apartat on s'analitza el grau en què el cas 4 s'ha ajustat al treball després del seu període inicial d'entrenament, es constata una puntuació de 7. Pel que fa a la realització de les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball i el grau de satisfacció del treballador amb el seu lloc de treball el resultat és alt (6).

La relació amb els companys es considera bastant típica i la seva producció i la qualitat del treball tendeixen a puntuar-se com a bastant típiques, encara que la puntuació obtinguda hagi estat d'un 3.

Taula 7.8 Perfil de tipicitat de la feina cas 4

| 34 a 37. Accés del treball i contractació | No Aplicable | No Típic | | | Bastant Típic | | | Molt Típic |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---|---|---------------|---|---|------------|
| 34. Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38 a 45. Característiques del treball | No Aplicable | No Típic | | | Bastant Típic | | | Molt Típic |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 39. Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Continuació Taula 7.8 Perfil de tipicitat de la feina cas 4

| | No Aplicable | No Típic | | | Bastant Típic | | | Molt Típic |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|---|---|------------------|---|---|---------------|
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | | | | | | | | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 48. Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 52. Condicions d'acomiadament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 55 a 57. Aspectes socials | | | | | | | | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | | | | | | | | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

El preparador laboral dona suport als companys més immediats del treballador informant sobre la discapacitat i el tipus de suport que cal oferir al treballador amb TaS. Aquest entrenament es realitza de manera formal en reunions, però també a nivell molt informal durant el procés de pràctiques del treballador en l'àrea de treball. Aquest procés té lloc abans, durant i de manera continuada, durant el procés d'inserció laboral del treballador amb TaS.

Actualment la persona que fa un major suport al treballador és el supervisor de l'empresa, solucionant les necessitats personals del treballador, ajudant-lo en l'aprenentatge i comprensió de noves feines i mantenint i millorant la qualitat i quantitat de la feina.

Valoració del supervisor natural

Pel que fa a la valoració de l'adaptació del treballador al seu lloc de treball, el supervisor de l'empresa destaca l'assistència sempre regular i puntual del treballador. Molt sovint du a terme la feina tot sol, amb un ritme de treball molt constant i manté ordenat el seu lloc de treball. El treballador realitza gairebé sempre

totes les tasques que li són encomanades i mostra interès per fer-les. Accepta les ordres i consells que li donen per tal de millor-la. El treballador sap distribuir-se adequadament el temps a la feina i és capaç d'adaptar-se als canvis de rutina amb facilitat. El treballador amb TaS es relaciona sovint amb els seus companys i coneix i utilitza els espais i temps destinats a l'esbarjo.

Alguna vegada ajusta el seu ritme de treball a les exigències de la feina i poques vegades es preocupa per cercar una altra feina quan acaba la que li ha estat manada.

Alguna vegada resol els problemes que comporta el seu treball pel seu compte i alguna altra no els resol fins poder-los parlar amb el seu preparador laboral. Algun cop participa en les reunions de l'empresa.

El treballador percep un salari adequat per la jornada i categoria laborals. Té un treball, útil amb les tasques ben definides i se sent útil en el seu lloc de treball. El seu perfil és l'adequat per a la feina i rep el suport que necessita allà mateix. El treballador molt difícilment té possibilitats de promoció dins de l'empresa. El treball que té assignat s'ajusta molt sovint a les seves capacitats.

Pel que fa a la figura del preparador laboral, el supervisor natural pensa que és una figura que ha facilitat l'aprenentatge de les tasques, l'adaptació del treballador amb TaS al seu entorn laboral i que ha fet de mediador entre els companys i el cas 4. Pel que fa a la feina de supervisió i suport que realitza al treballador, opina que és una tasca absolutament necessària per al manteniment del lloc de feina del treballador. També considera que a ell li suposa una feina addicional a la seva i que per això l'empresa l'hauria de retribuir.

El cas 4 està integrat al seu equip de treball i manté una bona relació amb els companys, no havent rebut mai cap comentari per algun comportament inadequat.

Respecte a les incidències que s'han donat en el transcurs de la seva inserció, en general es constata que alguna vegada ha reduït la seva productivitat (treball més lent) o bé ha tingut algun problema de comportament i/o dificultats en les relacions socials (no saludar els companys nous). Aquestes incidències s'han produït puntualment tant en la fase inicial com durant el procés o un any després de treballar-hi. En el cas 4 no hi ha hagut cap canvi significatiu a ressaltar. Les estratègies d'intervenció emprades per solucionar les poques incidències

detectades han consistit en donar un major suport per part dels companys de treball, el preparador laboral i la família. Alguna vegada també s'han modificat i reestructurat les tasques que realitzava.

El treballador molt sovint adopta una postura i actitud més obertes davant el treball i els companys, manté una conversa mirant a la cara del seu interlocutor. La seva entonació palesa major seguretat i els seus temes de conversa s'han ampliat molt més. Alguna vegada participa en les activitats socials organitzades en l'empresa i formula les seves demandes de manera més espontània. No s'han detectat massa canvis pel que fa a modificacions de postura com moviments més ràpids, caminar amb el cap alt...

El supervisor natural es mostra bastant satisfet del procés que s'ha portat a terme, del suport rebut del preparador laboral, la implicació dels companys i de les solucions que s'han anat trobant a les situacions que han anat sorgint.

Manifesta que no ha modificat la seva opinió envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats intel·lectuals ja que *“tenia experiència anterior com a monitor d'escola de vacances d'estiu amb algunes persones amb discapacitats intel·lectuals.”*

Pel que fa al procés d'inserció, no s'han produït modificacions en el context de treball de la seva empresa i creu que la modalitat de treball amb suport hauria de generalitzar-se a totes les empreses, ja que en paraules seves: *“hi ha molts tipus de gestions que aquestes persones poden desenvolupar amb un mínim de formació i alhora molta satisfacció personal tant per a ells com per a la societat.”*

7.2.5 Cas 5

Home, nascut l'any 1965. Té una discapacitat intel·lectual (síndrome de Down) valorada per l'ICASS en un 33 % de disminució.

Ell ha nascut i viscut a Girona fins l'any 1993, quan s'ha de desplaçar a Barcelona per viure amb les seves germanes més grans. Els pares es feien grans per fer-se'n càrrec.

Realitza els seus estudis en un centre ordinari, obtenint el Certificat d'escolaritat. Va presentar força problemes d'adaptació. No té un bon record dels seus companys.

Sobre això explica: “[...] *no m’ajudaven, em deixaven de banda [...] bé, tots menys un i aquest al cap de molt de temps me’l vaig tornar a trobar i s’havia fet mossèn. És una gran persona, ja ho era quan anàvem a l’escola junts [...].*”

De l’entrevista inicial per entrar a formar part del Projecte Aura (1993) es dedueix que és un noi llest però alhora rebutjat i amb pocs amics. No és conscient de tenir la síndrome de Down.

Té un molt bon nivell d’expressió escrita: el discurs és molt coherent i entenedor. Els seus escrits són d’una gran qualitat, ben estructurats i amb riquesa de vocabulari. És molt independent: agafa el metro, fa transbordament... Manifesta el seu interès en treballar en una oficina.

Actualment rep classes d’anglès durant la setmana amb una professora particular. Ajuda a casa amb les feines de la llar: es fa el llit, neteja la casa i va a comprar.

En relació amb el seu temps d’oci, els caps de setmana els passa amb les seves germanes i amb els amics del Projecte Aura. Forma part del grup d’autogestió Vox-nostre, del qual n’és el president. Ell està molt content amb el projecte. El preocupa, però, la seva situació laboral.

Història laboral

L’any 1993 es presenta a un concurs de mèrits de l’Administració per a una plaça d’oficial de secretari-telefonista. No la guanya.

L’any 1994 signa un acord de pràctiques amb una empresa de serveis. L’any següent, 1995, signa el contracte de treball com a auxiliar administratiu. És l’empresa on treballa actualment. El seu contracte laboral és indefinit a mitja jornada. La seva retribució mensual és la que assenyala el conveni del sector al qual pertany l’empresa.

Les primeres feines que se li encarreguen són: ordenar documents, fer els forats en els fulls i arxivar-los en el lloc correcte, repartir correspondència... Aquestes feines inicials han anat canviant al llarg de la seva trajectòria laboral.

De l’anàlisi dels informes de seguiment laboral es constata que té gran facilitat en aprendre les feines que li encarreguen els seus companys. Mostra una actitud molt

positiva, fet que crida l'atenció dels seus companys. Demana més feina quan acaba la que li han donat.

És molt ben acollit pels companys i mostra pocs signes de sobreprotecció. Molt educat en el tracte. Puntualitat excel·lent.

Poques són les incidències constatades. Un aspecte que treballen amb ell és la insistència i l'obsessió que agafa quan vol solucionar un tema que el preocupa. Pel que fa a hàbits més personals, cal treballar aspectes de cura personal: sonar-se, els cabells...

S'adapta bé a les noves feines, però no tant als canvis de volum. Li costa accelerar el ritme en les feines més rutinàries.

Cap a finals de l'any 1999 es constata que a vegades no té massa feina per fer i s'avorreix. Cal cercar noves ocupacions. La incorporació de les tecnologies de la informació i comunicació en la gestió de l'empresa han alleugerit moltes de les feines que havia d'assumir el cas 5. Aquesta situació és cada vegada més gran i l'any 2000 comença a generar uns problemes que fins ara no havia tingut. Atesa la seva inactivitat, ell pren iniciatives sense consultar els seus responsables.

L'empresa s'afanya en trobar-li noves ocupacions. L'any 2001 li fan fer encàrrecs fora de l'edifici. Aquesta mesura és insuficient i el problema segueix vigent.

Juliol 2002: visita sol·licitada per l'empresa per dificultats amb el treballador. En aquests moments les feines que es donen no són reals. Són feines per omplir el temps, fet que empitjora la situació. Cal cercar una solució i/o alternativa definitiva.

Al llarg del 2002 i durant el 2003 la situació segueix igual: crea problemes entre els companys. El cas 5 verbalitza el seu descontent: vol més feina, no li agrada la situació que té. En aquests moments s'estudia com poder-lo ubicar dins la mateixa empresa però en un altre departament.

El cas 5 no sap el salari que percep cada mes. El que més li agrada de la seva feina actual és en primer lloc, els diners que guanya perquè li permeten fer anglès i activitats d'esport. En segon lloc, els companys que té. Els companys són molt importants per a ell, ja que en una moment de l'entrevista, quan se li pregunta si preferiria treballar en una altre lloc i/o empresa respon: *"pels companys no, però per la feina sí, ja que tinc molt poca feina a fer cada dia."*

De la feina que té actualment assignada, no li agraden les sumes i haver-se de desplaçar per portar el correu a diferents zones de la ciutat de Barcelona. Explicita que si és lluny té por de perdre's.

El cas 5 porta molts anys treballant i ha tingut diferents preparadors laborals. En parlar d'aquesta figura recorda el seu primer preparador laboral i el descriu: “[...] va ser molt més que un pare. M’ajudava, m’animava [...] n’estic molt, molt content [...] al principi m’exigia massa. Aleshores no m’agradava, però ara ho valoro [...], a mesura que va passant el temps li agafes estima i veus les coses diferent.”

A la feina té un company que l'ajuda a resoldre els problemes, el seu suport natural. Ell diu que no necessita suport i que el suport que rep és suficient. Però per l'altre costat reconeix que necessita un suport a la feina per mantenir el seu lloc de treball, tot i que la persona que té assignada actualment no sembla agradar-li massa. La defineix com “una persona molt dura.”

No manté cap relació extralaboral amb els seus companys de feina. Participa en les celebracions laborals.

Ell és molt conscient de la seva situació, no li agrada, vol canviar-la. Això es reflecteix en el seu grau de satisfacció tant amb la feina que fa com amb els companys que té, ja que va puntuar ambdues qüestions amb un 3, puntuació central de l'escala d'1 a 5. La puntuació global de l'escala de Qualitat de vida ha estat de 100. Analitzant les puntuacions de cada una de les quatre escales, s'observa que en les escales de competència i productivitat i la de satisfacció és on ha puntuat més alt, mentre que en l'escala d'autodeterminació i pertinença social ha puntuat força més baix.

Taula 7.9 Resultat cas 5 escala QV

| Escala | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|---------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escala de competència / productivitat | 10 – 30 | 29 |
| Escala d'autodeterminació / independència | 10 – 30 | 22 |
| Escala de satisfacció | 10 – 30 | 26 |
| Escala de pertinença social / integració a la comunitat | 10 – 30 | 23 |
| Puntuació global de l'escala | 40 -120 | 100 |

Valoració de la família

En el cas 5, el qüestionari ha estat respost per una de les germanes. Pel que fa a la feina del seu germà diu que té un treball estable, amb un contracte laboral indefinit i el salari que percep és l'adequat per la jornada i categoria laborals. El perfil del seu germà és l'adequat per al lloc de treball que ocupa, encara que en aquests moments (any 2003) no respon a si les tasques que desenvolupa estan ben definides. Recordem que el cas 5 està passant per una situació laboral una mica difícil pel que fa a les feines assignades actualment.

El cas 5 se sent responsable i útil en el seu lloc de treball, té una bona relació amb els companys i en parla positivament. Ell està content amb la feina que té. Pel que fa a la figura del preparador laboral, referma que el seu germà en parla molt bé i atribueix l'èxit de la inserció laboral al treball realitzat per ell, tant facilitant l'aprenentatge de les tasques que ha de realitzar com l'adaptació a l'entorn de treball i a relacionar-se amb els companys de feina. També veu necessària la figura del supervisor en l'empresa. Pel que fa a si li suposa una feina addicional a la seva i si cal retribuir-la, respon que desconeix les condicions laborals i no té prou elements com per definir-se.

El seu germà és molt autònom i no té cap dificultat en despertar-se, arreglar-se i marxar sol a la feina. La possibilitat de promoció dins l'empresa la veu dubtosa.

Pel que fa als canvis en les actituds i aptituds observades arran de la situació laboral, destaca l'assumpció de majors responsabilitats, que es mostra més obert, sociable i segur d'ell mateix i també més autònom. En aquest sentit, ell decideix la roba que vol comprar-se i posar-se, així com les activitats d'oci on participa. Opina i participa de les decisions familiars. Vol administrar-se els diners i ho fa amb la supervisió d'un adult.

Està bastant d'acord amb els canvis observats quant a la seva entonació en la parla, la formulació de les demandes, mantenir la mirada quan parla amb algú i caminar més recte i ràpid. Sap resoldre petits problemes domèstics per ell mateix. En les seves activitats d'oci no té cap relació amb els companys de feina fora de l'horari laboral i no ha participat en cap esdeveniment social (casament, bateig...) i pel que fa a les seves activitats habituals de sortir amb els amics del projecte Aura, aquestes han canviat, ara surt més que abans.

El grau de satisfacció manifestat per la germana és alt en tots els aspectes assenyalats, a excepció de la implicació dels companys de feina i de les solucions que s'han donat des de l'empresa a l'actual situació laboral del seu germà. Està molt satisfeta del procés seguit, del suport que rep del seu preparador laboral i supervisor a l'empresa, de l'entitat del Projecte Aura i de les solucions que sempre s'han trobat des de l'entitat que dóna suport a les situacions de possible conflicte. Actualment, per exemple, estan fent un seguiment molt acurat per intentar trobar que el cas 5 tingui la seva jornada laboral ocupada.

El fet d'haver participat en l'experiència d'inserció laboral del seu germà no li ha fet canviar les possibilitats laborals envers les persones amb discapacitat ja que *"sempre he pensat que se'ls pot trobar una feina adaptada a les seves necessitats."* Quant a que treballi en una empresa competitiva i hagi canviat les expectatives dels parents i amics esmenta: *"se'l valora més."*

Sobre el generalitzar la política d'inserció laboral en entorns de feina normalitzats diu: *"Sí, perquè en les empreses sempre hi ha algun treball rutinari que segurament ells poden desenvolupar"*. No dubte en aconsellar la modalitat de treball amb suport com l'opció a escollir per a un germà amb discapacitat intel·lectual per accedir al món laboral.

Valoració del preparador laboral

La informació proporcionada per l'actual preparador laboral de l'entorn de treball referma l'obtinguda per les altres fonts en els aspectes del contracte laboral, categoria, jornada i sou. El treballador no té adaptacions específiques en el seu lloc de treball i la seva feina es basa en tasques que pertanyen a més d'un lloc de treball.

Actualment no rep el suport del preparador laboral continuat sinó tan sols de seguiment. El nombre de treballadors de l'empresa on treballa actualment és inferior a 25 persones, de les quals ell és l'únic amb una discapacitat. L'empresa no havia contractat anteriorment cap altre treballador amb discapacitat.

El treballador amb TaS no té relació amb el públic en el desenvolupament de la seva feina, però manté més de 16 contactes diaris amb els seus companys de treball. En el transcurs de l'any 2003, l'empresa no ha proporcionat formació als seus treballadors en un aspecte com la discapacitat.

Quant a la tipicitat del treball que realitza, vegeu la Taula 7.10. Es considera que l'adquisició del treball i la contractació no és típica, mentre que les característiques del treball que realitza pel que fa al sou, llocs i horaris d'esbarjo, transport per anar a la feina i la quantitat d'interaccions que realitza amb els seus companys ho són molt. En l'horari i hores de treball és bastant típic. Pel que fa a les oportunitats de canviar de tasques, la puntuació és pot considerar poc típica (2), mentre que el treball realitzat pel treballador amb TaS tendeix a considerar-se bastant típic (3).

En l'apartat on es valora la gestió dels recursos humans: orientació inicial entorn de la feina, supervisió, suport, avaluació del rendiment... es considera que no són els mateixos que els d'un altre treballador sense discapacitat. Només en el moment de l'acomiadament les condicions són les mateixes que per les de la resta de companys.

La participació en activitats socials extralaborals és no típica, mentre que la participació en les activitats socials en el treball es valora com a bastant (4).

En relació amb l'ajustament global al treball actual, ens trobem que a mesura que han passat els anys les característiques del seu treball s'han fet cada vegada menys semblants a les d'una persona sense discapacitat i el seu treball, pel que fa a la producció i qualitat, també es consideren no típics. Les relacions amb els seus companys i el grau de satisfacció del treballador s'han valorat pel preparador laboral amb una puntuació de 3, és a dir, que tendeix a bastant típic. La relació amb els seus companys de feina és bàsicament de salutació i per mantenir breus converses.

Taula 7.10 Perfil de tipicitat de la feina cas 5

| 34 a 37. Accés del treball i contractació | | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---------------|---|---|------------|
| 34. | Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 35. | Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 36. | Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 37. | Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 38 a 45. Característiques del treball | | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic |
| 38. | Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 39. | Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 40. | Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 41. | Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 42. | Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 43. | Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 44. | Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 45. | Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic |
| 46. | Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 47. | Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 48. | Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 49. | Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 50. | Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 51. | Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 52. | Condicions d'acomiadament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 53. | Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 54. | Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 55 a 57. Aspectes socials | | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic |
| 55. | Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 56. | Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 57. | Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic |
| 60. | Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 61. | La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 62. | La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 63. | Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 64. | Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |
| 65. | El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 6 7 |

El preparador laboral és qui proporciona de manera formal i informal el suport als companys més immediats del treballador amb TaS i als supervisors en l'àrea de treball. Aquest suport es realitza abans que la persona comenci a treballar, durant el període de pràctiques i de manera continuada quan ha estat contractada. El seguiment es va fent cada vegada més esporàdic i respon més a les necessitats que l'empresa o el mateix treballador puguin manifestar en un moment determinat.

En el lloc de treball, el suport que cal proporcionar al treballador amb TaS és assumit pels companys més immediats, amb una periodicitat setmanal en el cas 5. El suport proporcionat és per a l'aprenentatge i comprensió de noves feines, la conservació i millora de la qualitat i quantitat de la feina i pel manteniment de comportaments socials adequats.

El cas 5 no ha manifestat problemes de comportament en el treball de cap tipus.

Valoració del supervisor natural

La valoració que fa el seu supervisor a l'empresa de l'adaptació del lloc de treball del cas 5 és un reflex de la situació que aquesta persona viu actualment pel que fa a l'àmbit laboral, ja que les valoracions dels historials laborals anteriors, on el treballador tenia unes feines clarament definides, han estat sempre molt bons.

El supervisor natural diu que assisteix sempre a la feina i amb puntualitat. Manté sempre l'entorn de treball ordenat i una bona aparença personal. Sovint manté el ritme de treball constant i realitza les tasques que li són encomanades. La comunicació és bona molt sovint i accepta les ordres que li donen sobre la feina a fer. Realitza amb serietat les tasques i té cura del material que necessita.

Demana amb freqüència l'ajuda dels companys en la resolució de problemes i no els resol per ell mateix. Alguna vegada adapta el seu ritme de treball a les exigències de la feina. També algun cop es distribueix adequadament el temps a la feina. Li costa avenir-se als canvis de rutina. El treballador molt rarament participa en les reunions de treball de l'empresa i no té possibilitats de promoció. El treballador no té un treball útil amb les tasques ben definides i el seu perfil no és l'adequat per al seu lloc de treball.

El preparador laboral ha facilitat l'aprenentatge de les feines que ha de realitzar, la seva adaptació a l'entorn de treball i ha fet de mediador entre el treballador i la resta de companys. Pel que fa a la feina que realitza com a supervisor, ha preferit no respondre.

El treballador no ha tingut incidències importants en el seu procés d'inserció laboral. Alguna vegada s'ha constatat una reducció en la seva productivitat i/o realització de la feina o bé una major dificultat en les relacions socials. Més freqüentment s'han detectat una baixada en la qualitat de la feina i una major dificultat en l'aprenentatge

de noves feines. S'observa una manca d'hàbits d'autonomia personal. Aquestes incidències han estat molt més freqüents en aquest darrer període de la seva contractació, coincidint en part amb la manca de feina que el cas ha d'assumir.

Les estratègies més emprades per solucionar la situació han estat de negociació amb l'empresa, intentant cercar-li un altre lloc de treball i la reestructuració de tasques. Alguna vegada s'ha incrementat novament el temps d'intervenció del preparador laboral i dels mateixos companys de treball.

El cas 5 participa sempre en les activitats socials organitzades a la feina, molt sovint inicia i manté una conversa amb els companys i manté la mirada quan parla.

Alguna vegada mostra espontaneïtat en formular demandes i la seva entonació denota major seguretat. Molt rarament s'ha observat una actitud més oberta davant el treball i els seus companys, com tampoc un ventall més ampli dels seus temes de conversa.

El grau de satisfacció del supervisor de l'empresa és en general de poc satisfet, tant pel que fa al procés com al suport rebut pel preparador laboral, la implicació dels companys de feina en el procés d'inserció així com les solucions que s'han trobat a les situacions crítiques del treballador.

El supervisor del cas 5 considera que el jove no s'ha acabat d'adaptar a l'entorn laboral. En cas d'iniciar-se un nou procés d'inserció laboral, creu que una altra persona hauria d'assumir el paper de suport de l'empresa ja que com ell diu: *“aquests treballadors necessiten una atenció constant per tal de poder desenvolupar correctament les seves tasques.” [...] “S'ha de promocionar la inserció laboral però adaptant el lloc de treball a les característiques de cada persona.”*

7.2.6 Cas 6

Dona, nascuda l'any 1973. Té una discapacitat intel·lectual (Síndrome de Down) valorada per l'ICASS en un 69% de disminució. També té una cardiopatia congènita.

Viu amb la seva mare i company de la mare a Barcelona.

Va estudiar en un centre ordinari. No va acabar els estudis primaris.

Actualment no rep formació continuada. Ajuda a casa amb les feines de la llar: es fa el llit, posa alguna rentadora, recull el rentavaixelles, plega roba...

En relació amb el seu temps d'oci té la setmana programada amb moltes activitats: o va a un gimnàs per fer exercici, canta en un cor i surt amb un grup de joves de la Fundació Síndrome de Down. Fa deu anys que surt amb un noi del grup de joves de la Fundació. Ella diu: “[...] *Abans em sentia una mica apagada. Ara amb el meu nuvi sóc molt feliç. Parlem de coses [...] Em sento molt feliç.*”

Història laboral

L'acord de participació amb el Projecte Aura remunta a l'any 1990. En el mes de novembre d'aquell mateix any signa el seu primer contracte en pràctiques en una empresa de serveis com a ajudant de bugaderia. Les feines que ha de realitzar són: plegar tovalloles, llençols i bates, portar la roba neta i planxada a les corresponents seccions, cosir botons a les bates (feina que li costa una mica de realitzar)...

En els informes laborals de seguiment de la seva primera feina podem destacar una gran facilitat en aprendre les feines que li demanen. S'orienta i coneix els diferents departaments de l'empresa i alhora tot el personal que hi treballa la coneix.

També es constaten algunes incidències com: una manca de control en la ingesta d'aliments a l'hora de dinar, li costa entendre els missatges que li donen per telèfon, treballa de manera poc constant, vol ser el centre d'atenció i té conductes per cridar l'atenció, interfereix en les converses dels altres, se li descobreixen força mentides i adopta a vegades actituds infantils.

Tots aquests aspectes es treballen amb ella a fi de millorar la seva actitud.

L'any 1994 baixa molt el seu ritme de treball. Va a altres seccions de l'empresa per parlar amb els treballadors, fa tots els possibles per no estar a la bugaderia plegant roba, allarga el seu temps d'esmorzar, es tanca al lavabo molta estona... Totes aquestes incidències fan que perdi la feina.

Es parla amb ella i sembla que en pren consciència. Li costa acceptar part de la culpabilitat, ja que la projecta cap a la seva àvia. Diu que la protegeix molt i la tracta com una nena petita.

En perdre la seva primera feina, se li dóna una segona oportunitat i l'1 de juny de 1994 signa un acord de pràctiques amb una altra empresa de serveis com a ajudant de cuina. Ajuda en l'elaboració d'amanides diverses.

En aquesta segona oportunitat laboral es repeteixen algunes de les incidències que es van donar en l'empresa anterior: ritme lent en la realització de la feina, diu mentides i es mostra molt variable en la relació amb els seus companys (alguns dies s'hi relaciona molt bé i d'altres no).

Un altre tema que es va haver de treballar va ser el de la higiene personal; en concret per unes ungles llargues. Se l'avisava però no en fa cas. Un dia se l'envia a casa. No vol ser una mesura de càstig, però ha d'entendre que per manipular el menjar cal ser molt curós de la higiene de les mans i personal.

Es mostra poc curiosa de la feina que fa: si li cau arròs, en lloc de llençar-lo a les escombraries el torna a posar a les safates per servir. L'encarregada es queixa del seu ritme de treball lent. Argumenta que el treball que ella fa en dues hores un altre treballador sense discapacitat intel·lectual el faria en vint minuts.

Els companys de feina van una mica a la seva i això a ella ja li està bé, perquè es recolza en aquestes actituds.

Els companys li expliquen com ha de fer les coses, però cadascú ho fa a la seva manera, fet que dificulta el seu aprenentatge. Són joves amb rutines i una vegada apreses els resulta confós que se'ls expliqui la mateixa rutina però d'una manera diferent. Un exemple d'això va ser el com tallar el cor de l'enciam. Cal vigilar aquest aspecte. Poden ensenyar-li a fer de manera diferent i que ella esculli quina és la manera que més li agrada, però això requereix temps i un aprenentatge, i en una situació on cal donar resposta a la demanda dels clients, això no es pot fer.

Els companys li exigeixen un ritme de treball igual al seu. A vegades sembla que oblidem que és una treballadora amb síndrome de Down i que cal donar un suport per a que pugui desenvolupar la seva feina.

L'any 1995 continua amb un ritme de treball molt variat. Està en funció del seu interès. Per a ella el divendres és el millor dia, ja que dissabte no va a treballar. S'ha acordat que no marxarà de la feina fins que no finalitzi les feines estipulades. És una mesura correctora.

En l'empresa on treballa el cas 6 canvia l'encarregat/da molt sovint. Cal explicar cada vegada els acords que s'han pres quant a la intervenció que cal tenir amb la treballadora. Aquest fet potser també dificulta la seva bona inserció laboral.

L'any 1996 baixa molt el rendiment en la feina. L'encarregada dubta en renovar-li el contracte. Les incidències segueixen essent les de sempre: higiene i ritme de treball.

L'any 1997, el cas 6 continua no treballant bé. Cada dia allarga la seva jornada laboral dues hores més per poder acabar la feina. No la fa bé i les encarregades comencen a estar-ne molt cansades. Parlen amb la família. Sembla que la situació millora una mica. S'amenaça amb la rescissió del contracte.

Tot i que la mesura correctora sembli molt dràstica, funciona per a un període de temps. Durant el 1999 i el 2000 millora el seu ritme de treball, fet que li permet mantenir el lloc de feina.

L'any 2001, l'encarregada de l'empresa la marca molt de prop i li exigeix un ritme de treball que no agrada a la treballadora. La relació entre ambdues no és bona.

Segueix dient força mentides i allarga dues hores la seva jornada per acabar la feina establerta. No li agrada fer amanides i remenar-les amb les mans. L'encarregada diu que no creu que sigui fàcil trobar-li altres feines. Segons l'encarregada, no li agrada treballar. Una intervenció (agressió verbal) que un familiar seu li fa a l'encarregada precipita la decisió de no renovar-li el contracte laboral.

El 15 de març de l'any 2002 perd la feina i torna al Projecte Aura fins que la vegin prou madura i amb ganes de tornar a treballar.

Actualment se li ha donat la tercera i darrera oportunitat. Entre els mesos de gener i març de l'any 2003, té un contracte en pràctiques en una empresa de serveis com a auxiliar administrativa. És contractada després d'haver superat el període de pràctiques en el mes d'abril de l'any 2003. Actualment té un contracte indefinit de mitja jornada.

La feina que realitza són: buscar comprovants i arxivar-los, plegar papers i posar-los en sobres, fer fotocòpies...

Els nous companys l'han rebut molt bé i ella està molt contenta. La feina requereix força concentració i el seu ritme és encara una mica lent.

Aquesta és la seva tercera feina. Ella és molt conscient que aquesta és la seva darrera oportunitat i que ha de treballar molt bé per poder mantenir el lloc de treball. Tan sols apuntar que el seu primer informe de seguiment és bo.

Ella manifesta que és la feina que més li agrada i que els problemes que va tenir anteriorment van ser deguts a què la seva cap era molt exigent i dura amb ella. Tendència a culpabilitzar a tercers de la seva situació.

Pel que fa al seu treball actual, ella sap quin és el sou que percep actualment, unes 80.000 pessetes per la seva jornada i categoria laborals. Segons explica, els diners se'ls administra ella i en dóna una quantitat a casa; els altres els estalvia i li serveixen per pagar les seves necessitats més personals i diversions.

En parlar de la figura del seu preparador laboral manifesta una gran satisfacció i reconeix *“que tindria molts problemes si no hi fos.”* El que més valora de la seva presència és que l'ha ajudada a aprendre a fer correctament la feina, les habilitats socials per saber-hi estar i ajudar-la a resoldre els problemes que li han sorgit.

Del supervisor de l'empresa actual també n'està molt contenta i el compara amb el de la darrera empresa tot especificant: *“el supervisor està molt content amb la feina que jo faig i no és tan dur i exigent com l'anterior.”* També li atribueix una gran importància en el manteniment del seu lloc de treball: *“M'ajuda a resoldre els dubtes i m'ajuda a saber fer la feina.”*

El cas 6 manifesta un alt grau de satisfacció per la feina que fa i pels companys que té actualment. Ha donat la màxima puntuació en ambdues qüestions. En l'escala de qualitat de vida (vegeu Taula 7.11), la puntuació global obtinguda ha estat de 105. Les escales on ha obtingut una puntuació més baixa han estat en la de competència i productivitat i en la d'autodeterminació. En les de satisfacció i pertinença social, les puntuacions obtingudes han estat més altes.

Taula 7.11 Resultat cas 6 escala QV

| Escala | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|---------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escala de competència / productivitat | 10 – 30 | 25 |
| Escala d'autodeterminació / independència | 10 – 30 | 25 |
| Escala de satisfacció | 10 – 30 | 28 |
| Escala de pertinença social / integració a la comunitat | 10 – 30 | 27 |
| Puntuació global de l'escala | 40 -120 | 105 |

Pel que fa a la seva relació amb els companys de treball, aquesta es dona en el context de la feina, però en el temps lliure no té cap relació amb ells.

Valoració de la família

La família del cas 6, recordem que és la tercera feina que té amb la modalitat de treball amb suport, creu que el sou que percep la seva filla per la jornada i categoria laborals és l'adequat. Pel que fa al lloc de treball que ocupa actualment, diu que la seva filla té un treball útil, amb les tasques ben definides i que ella se sent responsable i útil en el seu lloc de treball. La relació amb els seus companys és bona i ella en parla positivament a casa.

La seva filla està molt contenta amb la feina que realitza en aquests moments i a diferència de les altres dues experiències no es queixa. Actualment no té cap dificultat per estar a punt i anar a la feina.

La mare reconeix necessària la figura del suport natural a l'empresa per al manteniment del lloc de feina de la seva filla, però opina que aquesta tasca no li suposa al supervisor cap feina addicional ni cal pensar en una retribució per assumir aquest rol.

També atribueix l'èxit de la inserció laboral del cas 6 al treball realitzat pel preparador laboral. Reconeix que la seva filla no hagués après per ella mateixa la feina a realitzar, a saber-se relacionar amb els companys ni a adaptar-se al nou entorn laboral.

La mare explicita que la seva filla parla molt bé d'ambdues figures. La mare no creu que tingui possibilitats de promocionar dins l'empresa.

L'experiència laboral en entorns normalitzats ha contribuït a què assumeixi majors responsabilitats, els seus temes de conversa s'hagin ampliat i que opini i participi de les decisions familiars. La mare també està totalment d'acord en què s'administri ella els seus diners amb la supervisió d'un adult. Pel que fa a d'altres aspectes com escollir les activitats d'oci que vol fer, comprar-se la roba i triar la roba que es vol posar o bé sortir més amb els amics..., no ha observat canvis.

La mare manifesta molta satisfacció en totes les qüestions plantejades: procés dut a terme, l'entitat que dóna suport, les solucions que s'han trobat a les situacions conflictives i al suport rebut pel preparador laboral i supervisor de l'empresa.

A la pregunta si el fet d'haver participat en l'experiència d'inserció laboral amb la modalitat de treball amb suport li ha fet canviar l'opinió envers les persones amb discapacitats intel·lectuals, la seva resposta és molt il·lustrativa: *“Mai hagués imaginat que la meua filla avui estigués treballant en una empresa convencional, ni per un moment se'm va ocórrer que arribés a poder treballar i guanyar un sou normal com a qualsevol altre treballador [...]. Els nostres amics i familiars encara ara moltes vegades em pregunten si encara treballa o si està en un taller o en un col·legi.”*

La mare del cas 6 no dubta en aconsellar la modalitat de treball amb suport com la millor opció d'inserció laboral per a persones amb greus discapacitats intel·lectuals *“ja que es relaciona amb tota classe de gent i tan bo és per a ella com pels que estan treballant al seu costat.”*

La política d'inserció laboral en entorns normalitzats hauria de generalitzar-se: *“és un model de normalització i de solidaritat per a les empreses.”*

Valoració del preparador laboral

La informació del lloc de treball proporcionada pel preparador laboral coincideix amb la descrita anteriorment. El lloc de treball del cas 6 no té adaptacions específiques i la naturalesa del seu treball es basa en tasques que pertanyen a més d'un lloc de treball. L'empresa on realitza la seva feina té entre 500 i 1.001 treballadors, però en la seva secció en són uns 25. Ella és l'única treballadora amb discapacitat intel·lectual. Aquest és el primer contracte laboral que l'empresa fa a una persona amb aquesta característica. La treballadora no té relació amb el públic

com a part del seu treball, però manté més de 16 contactes diaris amb els seus companys sense discapacitat.

Actualment el suport que rep del seu preparador laboral és inferior a un cop setmanal. Recordem que el cas 6 ha iniciat un nou procés d'inserció i requereix encara una presència força més continuada del seu preparador laboral. Pel que fa a la formació que puguin rebre els treballadors entorn de la discapacitat, es constata que en el transcurs de l'any 2003 no s'ha realitzat cap acció formativa.

Si analitzem la tipicitat del lloc de treball del cas 6, es constata (vegeu Taula 7.12) que l'adquisició del treball i la contractació tendeixen a no ser típics, mentre que els ítems que fan referència a les característiques del treball ho tendeixen a ser molt; en concret, els que fan referència al sou, lloc i horaris d'esbarjo, transport emprat per anar a treballar i les interaccions amb els companys. L'horari i hores de treball setmanals s'han valorat com a bastant típics. L'oportunitat de canviar la tasca a fer comença a valorar-se. De la secció relacionada amb la gestió dels recursos humans, han estat valorats com a no típics l'entrenament inicial i la supervisió del treballador. Denoten una clara tendència a ser considerats bastant típics els punts relatius a l'orientació inicial entorn de la feina, l'avaluació del rendiment, els procediments disciplinaris i els suports que rep el treballador en moments de crisi.

El preparador laboral del cas 6 considera les oportunitats de promoció com a bastant típic i les condicions d'acomiadament com a molt típiques.

Els aspectes socials que fan referència a les activitats realitzades dins de l'horari laboral són valorats com a similars als de qualsevol treballador, mentre que es constata la no participació del treballador amb TaS en activitats socials fora de l'horari laboral.

En el cas 6, la qualitat i quantitat de feina realitzada s'assembla bastant a la realitzada per un altre company sense discapacitat.

Taula 7.12 Perfil de tipicitat de la feina cas 6

| 34 a 37. Accés del treball i contractació | No Aplicable | No Típic | | | Bastant Típic | | | Molt Típic |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|---|---|------------------|---|---|---------------|
| 34. Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Continuació Taula 7.12 Perfil de tipicitat de la feina cas 6

| | No Aplicable | No Típic | | | Bastant Típic | | | Molt Típic |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---|---|---------------|---|---|------------|
| 38 a 45. Característiques del treball | | | | | | | | |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 39. Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina. | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | | | | | | | | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 48. Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 52. Condicions d'acomiadament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 55 a 57. Aspectes socials | | | | | | | | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | | | | | | | | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

El preparador laboral, a més del suport que proporciona al treballador amb TaS, també ofereix ajuda als treballadors més immediats i al seu supervisor. Aquesta tasca consisteix en informar sobre la discapacitat i les necessitats de suport que cal oferir a la jove. L'entrenament pren un caire formal quan es fa en reunions amb el personal de l'empresa i un caire informal quan es fa al llarg del període de pràctiques. En general té lloc en la mateixa zona on la persona ha de desenvolupar la seva feina i en els tres moments del procés d'inserció, és a dir abans, durant i després de formalitzat el contracte laboral.

Els companys de treball i el supervisor de l'empresa li proporcionen suport diari. Aquest consisteix en mantenir i millorar la qualitat i quantitat de feina a realitzar, així

com a aprendre i comprendre les feines. A vegades també ajuden a solucionar necessitats més de caire personal i a participar en les activitats socials que s'organitzen en la feina.

Valoració del supervisor natural

El supervisor de l'empresa va respondre el qüestionari vuit mesos després que fou contractada formalment. Recordem que el cas 6 va optar l'any 2003 per un nou lloc de treball i que en el mes d'abril, finalitzat el període de pràctiques, va ser contractada.

El cas 6 arriba i se'n va sempre puntualment de la feina i la seva assistència és sempre molt regular. El treballador realitza sempre les tasques que li són encomanades, manté el seu entorn de treball ordenat i mostra una bona aparença personal. El seu ritme de treball és molt sovint constant i quan acaba una feina ella mateixa es preocupa en buscar-ne de noves. Mostra interès per la feina que ha de fer i realitza amb serietat les tasques que li són pròpies. Accepta les ordres que li donen sobre la feina a fer així com els consells per millorar-la. La comunicació amb la treballadora és bona.

El treball que li ha estat assignat s'ajusta sempre a les seves capacitats.

Alguna vegada adapta el seu ritme de treball a les exigències de la feina. Els canvis de rutina li costen i encara no sap distribuir-se bé el temps. Demana amb freqüència ajuda als seus companys, no resolent per ella mateixa els problemes que pot comportar el seu treball en alguna ocasió.

El treballador amb TaS no participa en les reunions de treball i pel que fa a les possibilitats de promoció, es considera no aplicable.

El salari que percep la treballadora es considera l'adequat per la seva categoria i jornada laborals. La persona té un treball útil, amb les tasques ben definides i se sent responsable i útil en el seu lloc de treball.

Pel que fa a la figura del preparador laboral, creu que és molt important i necessària ja que no tan sols ha facilitat l'aprenentatge de les feines a realitzar pel cas 6, sinó també tots aquells altres aspectes, com la relació amb els companys de feina, coneixement de l'espai de treball... Respecte a la tasca de supervisió realitzada pel

supervisor natural, creu que és absolutament necessària per al manteniment del lloc de treball del cas 6, però que no li suposa una sobrecàrrega i per tant no creu necessària la seva retribució per part de l'empresa.

El cas 6 està integrat en l'equip de treball i la seva relació és bona.

Durant tot el període de pràctiques inicials i també durant la contractació s'han observat algunes incidències com són: problemes de comportament (li agrada cridar l'atenció i que estiguin per ella), dificultats en les relacions socials, dificultats en l'aprenentatge d'alguna feina en concret i una manca d'habilitats d'autonomia personal. Aquestes incidències s'han donat alguna vegada però la veritat és que han anat desapareixent a mesura que avança el seu procés d'inserció laboral. Actualment encara cal treballar les habilitats en les seves relacions socials i la manca d'habilitats d'autonomia personal.

Les estratègies emprades durant aquests mesos han optat per un increment del temps d'intervenció tant del preparador laboral com del supervisor natural, així com la planificació i reestructuració de tasques.

En general, està bastant satisfet del procés que s'ha portat a terme, tant pel que fa a la implicació dels companys de treball com per les solucions trobades a possibles situacions crítiques. També es mostra molt satisfet pel suport que ha rebut del preparador laboral.

L'experiència en què participen ha fet canviar l'opinió per un costat del supervisor de l'empresa envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat: *“creia que eren menys capaços del que són”* i per l'altre, *“també s'han produït modificacions en el comportament dels companys de la feina del treballador.”*

Si l'empresa iniciés una nova inserció laboral, opina que el rol de suport l'hauria d'assumir un altre company ja que *“donar suport és una tasca més a banda de la feina i suposa un esforç, encara que no molt gran [...], és convenient que un altre company ho assumeixi .”*

L'experiència viscuda li fa pensar que la política d'inserció s'hauria de generalitzar: *“ajuda a entendre noves realitats, fa que la gent es sensibilitzi i s'impliqui més amb els col·lectius que tenen necessitats especials.”*

7.2.7 Cas 7

Noia, nascuda l'any 1974. Té una discapacitat intel·lectual (síndrome de Down) valorada per l'ICASS en un 39% de disminució.

Són tres germans, dels quals ella és la més petita. Actualment viu amb la seva mare a Barcelona. Els pares es van separar fa uns anys, però ella també es relaciona amb el pare (van a jugar a golf plegats...).

Els estudis primaris els fa en una escola ordinària. Obté el Certificat d'escolaritat. És una noia amb una bona competència social. S'explica molt bé i té les idees molt clares. Té molta cura del seu cos. Fa esport i dieta per no engreixar-se.

Actualment assisteix un matí a la setmana al Projecte Aura, on participa del programa de formació continuada. Ajuda poc a casa amb les feines de la llar, diu que no té massa temps i que tenen una assistenta. Li agrada aprendre de la mare. Els dies que té temps es fa el llit.

En el seu temps d'oci juga a golf amb el seu pare i una tarda a la setmana va a cosir a casa d'una amiga. Escolta molta música però no llegeix, ella mateixa manifesta que li costa. Va a un esplai del barri del Guinardó. Surt molt amb una amiga que també té la síndrome de Down. Tots els problemes o temes que la preocupen els parla amb ella, de qui diu: *“està farta que li expliqui les coses.”*

Història laboral

L'any 1991 entra a formar part del Projecte Aura. En l'entrevista inicial els pares manifesten: *“la nostra filla no té amics ni amigues. No l'accepten.”* Ella és molt independent.

El mateix any realitza la formació bàsica al Projecte Aura i el 5 de juny de 1991 li fan un contracte en pràctiques en una empresa de comerç com a ajudant de magatzem.

En el mes de gener 1995 li fan el contracte indefinit. Ella pensava que seria dependent de la botiga, però veu difícil que pugui arribar a ser-ho i segueix fent les feines de magatzem. Actualment encara hi treballa. El seu contracte laboral és indefinit a mitja jornada. El seu salari és el del conveni laboral del sector al qual

pertany. Gaudeix dels mateixos beneficis que els seus companys de feina. En el mes de gener de l'any 1995, el sou brut de la seva nòmina era de 76.500 pessetes.

Feines que ha de realitzar: canviar penjadors de pantalons i faldilles, seleccionar alarmes i posar-les en caixes, posar alarmes a tot tipus de roba (les alarmes es posen en llocs diferents), ordenar sabates, plegar jerseis i escombrar.

L'actitud inicial no és massa bona. Li agrada anar a la seva, fet que comporta força errades en la feina que fa. Li costa acceptar els suggeriments.

L'ambient de treball i amb els companys de feina és molt bo.

Molt bona puntualitat. Ella està molt contenta quan se sent útil.

Les incidències constatades en els informes de seguiment laboral han estat: manca d'atenció inicial en fer les feines, amb les errades que això ha comportat; a vegades no saluda en arribar i marxar, i deixa la roba de qualsevol manera, sense endreçar.

En l'aspecte personal cal tenir més cura de la seva higiene: es mostra deixada, amb ungles llargues,... té poca cura a l'hora de combinar colors en el vestir. Cal treballar aquest aspecte ja que està en un entorn públic i molesta. Cal un reforç de la família. Els pares diuen que *"no poden amb ella"*, està passant un període un mica rebel.

Li costa recordar els noms dels seus companys i els crida: "ei tu!" No mira a la cara quan parla.

El seu ritme de treball és una mica desigual. L'any 1997 baixa molt el ritme i deixa les feines a mitges. Alguns companys la tracten de manera infantil i d'altres no li fan cas.

Durant l'any 1998 s'intenten anar reforçant i corregint totes les actituds negatives que fan perillar el lloc de treball.

L'any 2000 el seu encarregat li fa un bon informe, però diu que l'ha de controlar molt. Li ha de donar un full amb les normes: no deixar penjadors a terra, no obrir una nova caixa sense haver acabat l'altra... Té problemes amb un company de magatzem quant a relació personal.

L'informe de seguiment de l'any 2001 constata que treballa bé, però que li costa acceptar que primer ha de fer la feina de la secció de senyores i, si acaba, pot anar

a ajudar a la secció de nens, on tendeix a anar. Ha de plegar una mica més tard de la seva hora habitual (18.00 hores) perquè no acaba la feina.

Durant l'any 2002 canvia l'horari de transport del camió que porta el gènere al magatzem. Això afecta la seva jornada laboral, que en endavant deixa de rebre la formació al Projecte Aura. Cal estudiar com solucionar-ho.

Treballa bé, però tendeix a escapar-se a la secció de nens. Demana el nou uniforme, però no li donen si ella el demana. Hi ha d'intervenir la seva preparadora laboral. Des de l'empresa avisen que a casa seva no tenen cura de la roba i que malmeten ràpidament l'equip. S'aconsella vigilar-ho perquè no es pot donar més d'un uniforme.

Any 2003: la treballadora presenta alguna dificultat atesa la reestructuració del magatzem, cosa que li ha comportat un canvi en el seu lloc físic de treball. Aquest canvi li produeix una certa dispersió. També ha estat de baixa per grip i mal de queixal.

L'encarregada avisa que segueix molt despistada. Feines que abans feia tota sola ara cal anar-les supervisant i recordant. La treballadora s'enfada amb una companya perquè l'ajuda a pujar les caixes amb els penjadors al magatzem. No accepta que l'ajudin, pensa que li vol treure la feina. És conscient que han rescindit algun contracte laboral i això la neguiteja.

Se li ha fet una pauta (suport visual) on s'han anotat les tasques que ha de fer i com les ha de fer. D'ençà que la té sempre al davant, ha millorat el seu rendiment. Ella mateixa es posa una creu quan acaba la feina que té assignada.

En el seu lloc de treball està bastant sola, però té contacte amb els altres companys que van a buscar i portar material.

Li agrada molt la feina que fa i els companys que té. Diu que li agrada molt poder parlar amb els seus companys de treball sobre temes com *Operación Triunfo*. Té un company de treball que no li agrada massa perquè: “*em crida l'atenció i això no m'agrada.*” El seu encarregat va comentar que la vertadera raó era que el seu company és de color i a ella no li agradava i no volia treballar amb ell. Ell l'ha canviat de secció i el tema s'ha solucionat.

En preguntar pels seus preparadors laborals, manifesta que està molt contenta amb l'ajuda que rep i els descriu com *“un tresor. Aprenc molt d'ells. M'ensenyen a fer la feina [...]. També hi ha coses que no m'agraden i és quan em renyen.”*

Té molt clars qui són els seus suports naturals a la feina. Considera que l'ajuda que li proporcionen és suficient i que són molt importants per poder, com ella expressa: *“lluitar per la feina.”*

Va sola a la feina i a vegades es troba per casualitat amb algun company. A part de la relació laboral, no té cap tipus de relació extralaboral amb els seus companys de feina.

No té una noció de quina és la seva retribució mensual actual. Diu que dóna els diners a casa, que estalvia molt i que també es paga el gimnàs, algun CD que es compra i les despeses quan surt amb les amigues.

Pel que fa al seu grau de satisfacció i felicitat amb la feina que fa i els companys que té, va assenyalar la puntuació més alta sense cap mena de dubte. Si analitzem la puntuació obtinguda en l'escala de qualitat de vida (vegeu Taula 7.13) aquesta ha estat alta, essent els valors més alts els de les subescales de competència/productivitat i de satisfacció, amb una puntuació de 27.

Taula 7.13 Resultat cas 7 escala QV

| Escala | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|---------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escala de competència / productivitat | 10 – 30 | 27 |
| Escala d'autodeterminació / independència | 10 – 30 | 26 |
| Escala de satisfacció | 10 – 30 | 27 |
| Escala de pertinença social / integració a la comunitat | 10 – 30 | 25 |
| Puntuació global de l'escala | 40 -120 | 105 |

Valoració de la família

La mare pensa que l'horari laboral que té la seva filla i el sou que percep són adequats. A la feina hi ha un bon ambient. La seva filla té un treball útil, amb les tasques ben definides i el seu perfil és l'adequat pel lloc que ocupa. Ella se sent responsable i útil a la feina i integrada amb l'equip de treball. La seva filla parla positivament dels seus companys i segons la mare, no ha detectat cap dificultat.

El cas 7 està molt contenta amb la feina que té actualment i no es queixa del seu treball. No té cap dificultat per estar a punt i anar a la feina tota sola amb transport públic.

Pel que fa a les figures de suport, preparador laboral i supervisor de l'empresa, la mare atribueix l'èxit de la inserció de la seva filla al preparador laboral, ja que va ser qui li va ensenyar les feines, així com a saber estar al seu lloc. No està segura de la necessitat de la figura del supervisor de l'empresa per mantenir el lloc de treball de la seva filla, encara que reconeix que la persona que assumeix aquesta tasca a l'empresa li suposa una feina addicional. No creu que hagi de ser retribuïda. La seva filla parla molt bé d'ambdues figures de suport.

Sobre la possibilitat de la seva filla de promocionar dins l'empresa, no ho sap. La mare considera que l'experiència laboral ha generat canvis molt importants en la seva filla, que es manifesten amb una assumpció de majors responsabilitats. També es mostra més oberta, sociable, independent i autònoma. Ha assumit un rol d'adult i participa i vol que es tinguin en compte les seves opinions en les decisions familiars. Els temes de les seves converses s'han ampliat i manté la mirada quan parla. La seva entonació és més segura. Quant a les seves activitats d'oci, surt més que abans, però el seu cercle d'amistats és el mateix de sempre. No manté cap tipus de relació amb els seus companys de feina fora de l'horari laboral.

Pel que fa al grau de satisfacció, la mare està molt satisfeta de tot el procés que s'ha portat a terme –suport del Projecte Aura, suport del preparador laboral, del supervisor i companys de feina, així com les solucions que s'han pogut donar-, i haver fet l'opció de participar en una experiència d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en una empresa competitiva. Manifesta: *“Crec que tota persona amb qualsevol discapacitat té dret, com qualsevol ciutadà, a un treball per al que estigui capacitada.”* És *“cert que els amics i familiars valoren amb sorpresa que la meua filla treballi en una empresa com ho poden fer els seus fills que no tenen la síndrome de Down.”* L'opció de la mare del cas 7 és aconsellar la modalitat de treball amb suport com a la millor opció d'inserció al món laboral de fills i filles amb discapacitat intel·lectual.

Valoració del preparador laboral

Les dades proporcionades pel preparador laboral del cas 7 coincideixen amb les exposades, és a dir, contracte indefinit de mitja jornada amb el sou i beneficis addicionals establert pel conveni del sector. El seu lloc de treball no té adaptacions específiques i la naturalesa del seu treball correspon a un treball ja existent.

El nombre de treballadors de l'empresa és inferior a 25 i ella és l'única treballadora amb discapacitat. El nombre de contactes diaris amb companys sense discapacitat oscil·la entre 6 i 15. La treballadora no té relació amb el públic com a part del seu treball.

Actualment, la treballadora amb TaS fa tretze anys que està contractada en l'empresa i el suport que rep del seu preparador laboral és el de seguiment, el qual, si no es dóna cap situació conflictiva, pot ser d'una visita cada dos mesos.

Pel que fa a la valoració sobre el grau en què la feina del cas analitzat es considera *típic*, comparant-lo amb el realitzat per treballadors sense discapacitat, els resultats han estat recollits en la Taula 7.14 i es consideren no típics pel que fa a l'adquisició del lloc de treball, ja que segueix un procés molt diferent. En canvi, han estat valorats com a molt típics els aspectes que conformen les característiques del treball: el sou que percep, els beneficis per part de la companyia, els llocs d'esbarjo, el transport utilitzat pel treballador i la quantitat d'interaccions que estableix amb els companys. L'horari i hores de treball i la realització de treballs similars al seu s'han valorat com bastant típics. Les oportunitats de canviar de tasques també tendeixen a ser valorades com bastant típiques.

L'apartat on es valora la gestió dels recursos humans constata una tendència a la no tipicitat en totes les qüestions plantejades. El rendiment laboral, com les oportunitats de promoció i els suports que rep la treballadora, ha estat avaluat amb un 1 (no típic), mentre que la supervisió i les expectatives de l'empresa entorn del temps emprat en la realització de la feina encomanada han estat valorades amb un 2. Pel que fa als procediments disciplinaris i les condicions d'acomiadament, l'orientació i l'entrenament inicial al lloc de feina, aquests tendeixen a valorar-se com a bastant típics, però es reconeix que no s'apliquen els mateixos procediments.

El treballador amb treball amb suport no participa amb els companys de treball en activitats socials extralaborals i poc en les activitats socials organitzades en l'entorn de treball.

On es constata una tendència força equiparable a la dels altres companys sense discapacitat és en la realització del seu treball. Actualment, la qualitat i quantitat del seu treball ha estat valorada amb una clara tendència a ser considerada bastant típica.

Taula 7.14 Perfil de tipicitat de la feina cas 7

| 34 a 37. Accés del treball i contractació | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|------------------|---|---|---------------|-----|
| 34. Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 38 a 45. Característiques del treball | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 39. Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 48. Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 52. Condicions d'acomiadament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 55 a 57. Aspectes socials | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |

El preparador laboral, a més del suport que proporciona al treballador, també dóna suport als treballadors i supervisors del treballador amb TaS. Informa sobre la discapacitat i orienta quant al suport específic que cal proporcionar al treballador que comparteix la feina amb ells. Aquesta formació es dóna abans d'iniciar el procés, durant i en la fase de seguiment i generalment en el mateix lloc on el treballador desenvolupa la seva feina. En el cas 7, el suport natural l'assumeix el supervisor de l'empresa, qui no tan sols supervisa diàriament la feina que realitza, sinó que també l'ajuda en l'aprenentatge i comprensió de noves feines, així com a solucionar possibles conflictes personals, a part d'ajudar a mantenir i millorar la seva feina.

Valoració del supervisor natural

El supervisor de l'empresa que va respondre el qüestionari coneix el cas 7 des que va iniciar la seva inserció laboral en l'empresa, és a dir fa dotze anys. La valoració que ha fet quant a la seva adaptació en el lloc de treball ha estat que sempre és puntual en arribar a la feina i que hi assisteix regularment. La treballadora realitza les tasques tota sola i sovint acaba la feina i manté un ritme constant mentre fa les tasques que li són encomanades. Si finalitza la feina, sovint es preocupa per cercar-ne de nova. Li costa acceptar les ordres sobre la feina que ha de fer, en canvi, accepta els consells per millorar-la. La comunicació amb la treballadora és molt bona.

El treball que li ha estat assignat s'ajusta sempre a les seves capacitats.

El seu ritme de treball s'adapta alguna vegada a les exigències de la feina. Els canvis de rutina li costen i encara no sap distribuir-se bé el temps. Alguna vegada demana ajuda als seus companys en la resolució de problemes laborals.

La treballadora es relaciona molt sovint amb els seus companys de feina i manté una actitud cooperativa amb ells. Quant a la participació de la treballadora en les reunions de treball i les possibilitats de promoció, el seu supervisor considera que no són aplicables en el seu cas.

El cas 7 té un treball estable i percep un salari adequat a la seva categoria i jornada laborals. Té un treball útil, amb les tasques ben definides i se sent responsable i útil en el seu lloc de treball.

El treballador rep suport allà mateix. Pel que fa a la figura del preparador laboral, creu que és molt important i necessària ja que no tan sols ha facilitat l'aprenentatge de les feines a realitzar sinó també tots aquells altres aspectes, com la relació amb els companys de feina i el coneixement de l'espai de treball. Sempre que ha necessitat la presència del seu preparador laboral hi ha pogut comptar. Respecte a la tasca de supervisió que realitza el supervisor natural, ell mateix creu que no és necessària pel al manteniment del lloc de treball; actualment no li suposa un esforç afegit a la seva feina habitual i en cap cas creu que s'hagi de retribuir per part de l'empresa.

Considera que el cas 7 està integrat en l'equip de treball i té una bona relació amb els seus companys.

En general, les incidències que s'han donat en el cas 7 han estat poques i en els tres períodes –pràctiques, inici de contracte i uns anys després- són força similars. De les vuit tipologies que s'han especificat en el qüestionari, les incidències assenyalades i que s'han donat alguna vegada han estat: problemes d'higiene i cura personal, baixa qualitat en la realització de la feina, problemes de comportament, i darrerament, potser alguna dificultat en les relacions socials.

El cas 7, en els moments de realitzar la recerca, estava passant per un moment una mica crític a nivell personal, que repercutia en la seva feina. A més del tractament extern que rebia, el seu preparador laboral va haver d'intervenir novament en el lloc de treball a fi d'ajudar-la en l'organització i realització de la seva feina. Es van elaborar unes pautes en uns cartrons que li servien de suport a l'hora de classificar penjadors i alarmes.

Les estratègies que s'han emprat durant aquests mesos han consistit en un reforçament social i un increment del temps d'intervenció per part del preparador laboral.

El supervisor natural ha observat canvis molt positius tant pel que fa a l'actitud més oberta davant del treball i els companys, com en actituds i característiques més personals: manté la mirada quan parla, formula demandes de manera més espontània, inicia i manté una conversa..., en general es mostra més segura d'ella mateixa.

També està bastant satisfet del procés que s'ha portat a terme, ja sigui per la implicació dels companys de treball com per les solucions trobades a les situacions crítiques, i del suport que ha rebut del preparador laboral.

El supervisor natural del cas 7 s'ha manifestat molt satisfet d'haver participat en l'experiència d'inserció laboral. L'empresa des del primer moment tenia molt clares les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats intel·lectuals i la implicació i convenciment han estat totals.

Quant a l'assumpció de la supervisió d'un hipotètic nou cas en l'empresa, ha respost: “[...] *considero que és tot l'equip que s'ha d'implicar, començant per la direcció.*”

I sobre la generalització de la política d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual a totes les empreses: *“és un esforç que l'haurien de fer totes les empreses i rebre els ajuts i suports necessaris.”*

7.2.8 Cas 8

Noia, nascuda l'any 1970. Té una discapacitat intel·lectual (síndrome de Down) valorada per l'ICASS en un 62% de disminució.

Té dues germanes més grans. Actualment viu a casa seva amb la mare. El seu pare va morir l'any 1995 d'una llarga malaltia.

Els estudis primaris els fa en una escola especial. No els finalitza. Té un bon record de l'escola i pensa que li ha estat d'utilitat tot el que va aprendre per a la feina que realitza actualment.

En l'informe pedagògic emès per l'escola (juny 1990) es destaca que cal potenciar la presa d'iniciatives. No mira a la cara quan parla. Té una bona expressió oral, però cal reforçar la lectura. En l'àrea de matemàtiques no té assumida la noció de quantitat. Sap comptar fins a tres xifres. Presenta dificultats en llegir el rellotge i les monedes. Consideren que el seu rendiment està per sota de les seves possibilitats.

Actualment assisteix als cursos de formació continuada del Projecte Aura. Fa informàtica, un curs sobre medi ambient i un de visites culturals. Ajuda a casa amb les feines de la llar: es fa el llit, escombra, frega, para i despara la taula...

En relació amb el seu temps d'oci, va al DIR per mantenir-se en forma. Té una certa obsessió pel seu cos i també pel dels altres. Reconeix que mira molt la televisió i que també escolta música. Surt amb el grup de joves de la Fundació Síndrome de Down. És molt amiga d'un jove que també té la síndrome de Down. Amb les seves germanes surten alguns caps de setmana.

Amb els companys de feina no té massa relació extralaboral, però una companya de la feina la convida cada any a una paella. Per a ella és molt important i valora molt la sortida.

L'estiu el passa amb la família en un poble de la costa catalana. Els diners són administrats per la seva mare, però li dóna una quantitat que ella mateixa s'administra i compra roba, paga les sortides amb els amics o estalvia per comprar-se un aparell de música que li fa il·lusió.

Història laboral

L'any 1990 la família fa la primera entrevista amb les responsables del Projecte Aura. Es confirmen algunes de les valoracions emeses per l'escola en el seu informe pedagògic. De la lectura d'escrits realitzats per ella l'any 1990, es confirma la seva dificultat en l'expressió escrita.

Inicialment no té massa amics al projecte. Ajuda molt en les feines de casa.

L'any 1990 inicia la formació bàsica en el Projecte Aura i ja aquell mateix any inicia el seu primer contracte en pràctiques en una empresa de serveis com a ajudant de conserge. En el mes de novembre de l'any 1991 signa el contracte definitiu en l'empresa. Actualment encara hi treballa. La seva jornada laboral és de mitja jornada i el seu salari és el que assenyala el conveni del col·lectiu al qual pertany com a treballadora. L'any 1993, el sou brut de la seva nòmina del mes de novembre era de 86.966 pessetes. En l'empresa hi treballa un altre jove amb discapacitat intel·lectual, però en una altra secció.

La seva feina consisteix en: fer fotocòpies, classificar, ordenar i repartir la correspondència pels diferents departaments de l'empresa i arrencar els segells de les postals.

Aprèn les feines amb molta rapidesa. Té molt bona relació amb els companys. Accepta molt bé les correccions que li fan. Cada vegada s'equivoca menys i està més segura del que fa. Estan molt contents amb la seva feina però cal treballar algunes incidències. Ella hi posa molt esforç ja que vol ser molt eficaç. La seva puntualitat és excel·lent.

Ha calgut fer un petit canvi en l'organització de la seva feina, per requeriments laborals de l'empresa. No li suposa cap problema.

Algunes incidències detectades durant el període inicial i que s'han anat treballant i solucionant molt bé són: tenia el costum de parlar sola i a vegades donava la sensació que es reia de la gent. Es treballa amb ella i s'explica que molesta. Corregeix la seva actitud.

Al començament cridava d'una punta a l'altra a les persones, fins que es va adonar que ningú més ho feia per costum. També cantava pels passadissos quan anava a distribuir el correu per les diferents seccions de l'empresa. El missatge per telèfon a vegades no l'acaba d'entendre i fa veure que sí. Es treballa molt aquest aspecte amb una pauta d'ajuda.

El context on treballa ajuda a fomentar les seves fantasies: vol ser actriu i famosa. El contacte amb la gent famosa l'enlluerna en un principi una mica.

Millora molt la seva actitud de parlar sola. Es relaciona positivament amb els companys que té més al seu voltant: personal de neteja, jardineria i professor d'anglès.

Com a dada d'interès, l'any 1992 guanya la medalla d'or i de bronze en les especialitats de gimnàstica artística i d'equilibri durant els jocs especials olímpics.

És una treballadora molt integrada en l'empresa. En els seus informes de seguiment laboral no es detecten problemes. Des de fa uns anys el seu seguiment és fa per petició o bé de l'empresa o bé com a seguiment anyal per part del Projecte Aura.

El cas 8 no sap quin és el seu sou mensual, però respon: *"No se quan, però és molt"*. En parlar de la feina que fa diu: *"m'ho passo molt bé, m'agrada molt i els companys que tinc és el millor."* També és molt clara en expressar el que no l'agrada de la feina: *"que es posin furiosos i cridin, tampoc m'agrada massa quan he*

de caminar molt repartint la correspondència.” Davant la pregunta si li agradaria treballar en una altre lloc que no fos l'actual manifesta: *“l'empresa no la canviaria per res del món”,* però pel que fa a la feina li agradaria poder estar *“a la cuina i ser cuinera.”*

El cas 8 és una treballadora amb molts anys d'antiguitat a l'empresa. Actualment ja no es fa una intervenció directa des de l'entitat que dona el suport, per comú acord entre l'empresa i el Projecte Aura. En parlar amb ella dels seus preparadors laborals, recorda el nom i cognom de tots i el primer que va anomenar va ser el seu primer preparador laboral. Diu que fa molts i molts anys que no l'ha tornat a veure, però que en té un molt bon record: *“[...] em va ajudar molt, era una molt bona persona, [...] estic massa contenta de l'ajuda que rebo dels preparadors laborals.”* Tot són lloances i no hi ha cap aspecte que no li hagi agradat o li sembli incorrecte.

Sap perfectament qui és el seu suport natural a l'empresa i valora molt el recolzament que li dona. Ella diu: *“em tracta molt bé i m'ajuda molt. M'agrada molt i la veritat és que em tracta com si fos la seva filla.”*

En preguntar-li sobre la seva satisfacció per la feina i els seus companys, va assenyalar la puntuació màxima sense pensar-s'hi gens. Aquestes dades queden refermades posteriorment, quan va respondre al qüestionari entorn del seu grau de satisfacció en la qualitat de vida percebuda. La puntuació total ha estat la més alta obtinguda, juntament amb dues persones més. Cal però remarcar que el cas 8 (vegeu Taula 7.15) ha obtingut la màxima puntuació a l'escala de competència i productivitat, on les preguntes plantejades fan referència al seu grau de satisfacció per l'entorn de treball. També aconseguix una puntuació molt alta en les escales de satisfacció i d'autodeterminació (27 punts sobre un màxim de 30). On la puntuació ha estat una mica més baixa ha estat en l'escala d'integració social.

Taula 7.15 Resultat cas 8 escala QV

| Escala | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|---------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escala de competència / productivitat | 10 – 30 | 30 |
| Escala d'autodeterminació / independència | 10 – 30 | 27 |
| Escala de satisfacció | 10 – 30 | 27 |
| Escala de pertinença social / integració a la comunitat | 10 – 30 | 24 |
| Puntuació global de l'escala | 40 -120 | 108 |

Valoració de la família

La mare creu que el sou que percep la seva filla per la jornada i categoria laboral és l'adequat. El treball que té és útil i amb unes tasques ben definides. La seva filla se sent molt responsable i útil en el seu lloc de treball. Rep suport dels companys. La filla està ben integrada en l'equip de treball i no ha detectat cap dificultat amb els seus companys. Ella en parla molt bé. La seva filla està molt contenta amb la feina que té actualment i no es queixa mai de cap cosa relacionada amb la feina. No té dificultat en arreglar-se i estar a punt per anar-se'n ella sola amb transport públic a la feina.

En referència a les persones que li donen suport, la mare creu necessària la figura del suport a l'empresa. Tot i que segurament li suposa una feina addicional a la persona que assumeix aquesta responsabilitat, no creu que se li hagi de fer una retribució o gratificació per la feina assumida.

La mare no considera que l'èxit de la inserció laboral es pugui atribuir al treball realitzat pel preparador laboral, tot i que reconeix i atribueix que li ha facilitat l'aprenentatge de les feines a realitzar, a saber-se relacionar amb els companys i a saber-se adaptar a l'entorn laboral on ha de desenvolupar la seva tasca. La seva filla parla positivament tant d'un com de l'altre.

Davant de la qüestió de si creu que la seva filla té possibilitats de promoció a l'empresa, respon que no ho sap.

Arran de l'experiència laboral, la mare constata que la seva filla assumeix majors responsabilitats, es mostra més oberta i sociable que abans. Està totalment d'acord en què és més autònoma i independent. La seva filla és qui decideix la roba que es vol comprar i posar, així com les activitats que vol realitzar de formació i amb qui sortir. Participa molt més en les decisions familiars. Respecte als diners que guanya, la mare no està d'acord en què se'ls administri ella ni que sigui amb el suport d'un adult.

Respecte al grau de satisfacció de l'experiència realitzada, està molt satisfeta del procés dut a terme i d'haver participat en una experiència com aquesta. També està molt satisfeta del suport que rep del supervisor de l'empresa, dels companys més immediats a la seva filla i de les solucions que des de l'empresa s'han trobat en moments de possibles situacions crítiques. Pel que fa al suport rebut pel preparador

laboral i l'entitat, el seu grau de satisfacció és més baix. Manifesta que està satisfeta però sense massa més convicció.

L'experiència laboral de la filla ha ajudat a canviar l'opinió que ella mateixa i els seus familiars i amics tenien de les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat intel·lectual. Com així expressava: *“Ni la pròpia mare ho pensava que pogués integrar-se en una empresa competitiva [...] Ha demostrat tenir unes possibilitats molt superiors de les que es pensava.”*

La mare creu que la política d'inserció laboral s'ha de generalitzar a totes les empreses ja que és una clara tendència a la normalització, tot i que reconeix que *“no sempre és possible [...] per poc que es pugui, cal fomentar-la.”*

Valoració del preparador laboral

El lloc de treball del cas 8, ja existia i l'única adaptació que s'ha fet ha estat la de proporcionar un suport natural, en aquest cas el seu supervisor natural i també els companys de feina més immediats.

L'empresa on treballa té més de 1.000 empleats. Ja havia contractat treballadors amb discapacitat anteriorment. En la secció on ella treballa és l'única persona amb discapacitat intel·lectual. Té relació amb el públic com a part del seu treball i el nombre de contactes diaris amb companys sense discapacitat és de 16 o més. No es té constància si en el transcurs de l'any 2003 l'empresa va proporcionar alguna orientació i/o formació entorn de la discapacitat.

En fer la valoració del grau de tipicitat de la feina, podem constatar (vegeu Taula 7.16) que la secció referent a l'adquisició del treball i reclutament no es considera igual a la d'un altre treballador sense discapacitat de la mateixa empresa. En contraposició, es consideren com a molt típics els apartats que fan referència al sou, llocs i horaris d'esbarjo, els beneficis que l'empresa proporciona als seus treballadors, el transport i la quantitat d'interaccions amb els companys. Amb una clara tendència a ser considerat molt típic ha estat l'apartat on s'assenyala que treballadors sense discapacitat realitzen treballs similars als desenvolupats per ella. L'horari i hores de treball setmanals es consideren com a no típics, així com l'oportunitat de canviar de tasques. Tota la gestió dels recursos humans ha estat valorada com a no típica, llevat de la pregunta sobre l'acomiadament, avaluada com a bastant típic.

El seu preparador laboral ha considerat de molt típic la seva participació tant en les activitats socials laborals en el treball com en les extralaborals.

El cas 8 realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball i la seva qualitat i quantitat en la realització de la feina es consideren bastant típiques. Amb el transcurs del temps la seva feina s'ha anat assemblant més a la que realitzen altres companys sense discapacitat. El preparador laboral informa que el treballador està molt satisfet amb el seu treball.

Taula 7.16 Perfil de tipicitat de la feina cas 8

| 34 a 37. Accés del treball i contractació | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---------------|---|---|------------|---|---|
| 34. Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38 a 45. Característiques del treball | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 39. Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 48. Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 52. Condicions d'acomiadament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 55 a 57. Aspectes socials | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

El preparador laboral proporciona el suport necessari al supervisor del treballador amb TaS de manera formal i continuada en començar a treballar. El supervisor és qui dóna el suport al cas 8. Intervé en l'aprenentatge de noves responsabilitats que se li puguin oferir, en mantenir i millorar la quantitat i qualitat de la seva feina i en implicar a la treballadora en les activitats socials que s'organitzen en l'empresa. Actualment ho fa molt puntualment i quan ho requereix. La treballadora porta molts anys en l'empresa, fent la mateixa feina sense problemes.

Valoració del supervisor natural

La valoració que fa el supervisor de l'empresa on treballa el cas 8 no tan sols fa referència a aquests últims anys, sinó a tot el temps que porta treballant-hi. El cas 8 ha estat des del primer dia en què ha estat contractada en la mateixa secció de treball i, a diferència d'altres treballadors amb TaS, el seu supervisor ha estat sempre el mateix.

Pel que fa a l'adaptació del treballador al lloc de treball, el supervisor en fa un molt bon informe, ja que tots els aspectes assenyalats han estat valorats positivament i amb unes conductes que es donen sempre o molt sovint, llevat de la facilitat del cas 8 en adaptar-se als canvis de rutina, on constata una major dificultat. El treballador demana alguna vegada l'ajuda dels seus companys, però resol sovint pel seu compte les qüestions que li sorgeixen en la realització del seu treball.

El supervisor ratifica moltes de les valoracions que ha fet el preparador laboral. Es constata que el cas 8 sap distribuir-se el temps i sovint adapta el seu ritme a les exigències de treball. Quan acaba la feina, ella mateixa és capaç de cercar-ne de nova. El treball que té assignat s'ajusta sempre a les seves capacitats i el supervisor creu que el cas 8 té possibilitats de promoció dins l'empresa.

El treballador té un treball útil, amb les tasques ben definides en el seu lloc de treball i el seu perfil és l'adequat. El treballador se sent útil i responsable.

El supervisor valora el treball que va realitzar el preparador laboral, tant pel que fa al suport que li va proporcionar en l'aprenentatge de la feina a realitzar, com a saber-se relacionar, comportar i conèixer l'espai on s'havia de moure per a la realització del seu treball. Respecte a la feina de suport realitzada per ell, creu que és una figura necessària per al manteniment de la feina d'un treballador amb TaS, no li suposa cap sobrecàrrega i per tant, l'empresa no ha de retribuir-la. En una altra

pregunta, quan se li preguntava si en cas d'iniciar un nou procés d'inserció creia oportú que un altre company de feina assumís aquesta responsabilitat, responia: *"crec que sí, perquè encara que no ho sembli, en el meu cas tinc assignada la tutela de dos nois i si vols fer-ho bé, és molta responsabilitat. És millor repartir-ho."*

El treballador està ben integrat al seu equip de treball i manté una bona relació amb els companys, no havent-se observat cap dificultat per ambdues parts.

En analitzar les possibles situacions crítiques que s'han donat en el transcurs d'aquests 13 anys, se'n constata una major incidència en el període inicial d'inserció, però a mesura que passen els anys es fan gairebé inapreciables. Les incidències més freqüents del període inicial van ser: una certa dificultat en l'aprenentatge de la feina a fer així com una baixa productivitat i dificultats en les relacions socials. Totes estan actualment superades. Potser ens podem trobar alguna vegada amb una manca d'autonomia personal i algun problema de comportament, però també és cert que la seva freqüència és molt rara. Quan parlem de problema de comportament, ens referim a la manca de prudència en veure alguna persona famosa i molt coneguda ben aprop seu i que no li demani autògrafs.

Les estratègies emprades han oscil·lat entre l'increment del suport per part del preparador laboral o bé del supervisor natural i la reestructuració i planificació del treball a realitzar.

En els transcurso d'aquests anys s'han observat canvis en la situació del treballador tant des del punt de vista més personal com en relació amb els altres. Com ens relata el seu supervisor: *"[...] el fet de treballar amb nosaltres els ha obert un nou món de realitats i de formes de fer. Sols cal observar l'evolució que ha fet des del començament fins ara, per veure el seu progrés."* Els seus temes de conversa s'han ampliat i l'entonació en la seva parla denota major seguretat. Es mostra molt més oberta i participa sempre en les activitats socials. Manté la mirada quan parla i molt sovint inicia i manté ella una conversa.

Pel que fa al grau de satisfacció manifestada pel supervisor natural, es mostra bastant satisfet pel procés que s'ha portat a terme i pel fet d'haver participat en l'experiència. Està molt satisfet de la implicació dels seus companys de treball i satisfet per les solucions que s'han trobat a les situacions més crítiques del

treballador amb TaS i al suport que ha rebut del preparador laboral per facilitar la inserció laboral.

En relació amb les modificacions que s'han produït en l'entorn laboral de la seva empresa, assenyala que el fet de tenir com a company de treball una persona amb discapacitats et fa pensar en uns valors que potser si no hi fos ens passarien més per alt. Ell ho expressa així: “[...] *els professionals només busquem l'eficàcia i la perfecció. Aquestes persones donen el to necessari d'humanitat a la relació entre nosaltres que fa que de tant en tant tornem a tocar de peus a terra.*”

Ell pensa que la inserció laboral de persones amb discapacitats intel·lectual en entorns normalitzats s'hauria de generalitzar, però matisa: “[...] *la formació que reben no tan sols ha de ser intel·lectual, sinó que també ha de ser laboral, perquè al inserir-los dins del món laboral, els estem posant dins de tota la problemàtica de drets i obligacions que té una empresa. Aquests aspectes, les organitzacions que els preparen no els toquen en els seus programes d'educació.*”

7.2.9 Cas 9

Dona, nascuda l'any 1982. Té una discapacitat intel·lectual valorada per l'ICASS en un grau de disminució del 33%. Presenta un problema de maduració òssia.

Filla única. La seva família ha estat sempre molt preocupada pel seu bon desenvolupament i s'ha dedicat plenament a ella, oferint-li molts suports i moltes activitats extraescolars com: suport en logopèdia, classes de ball, suport psicològic... Ha viscut en un entorn familiar on han potenciat molt el seu desenvolupament.

Realitza els seus estudis primaris en una escola ordinària. Obté el Graduat Escolar. L'any 1998 realitza el curs pont cap a l'escola d'aprenents. Realitza una formació per al treball com a administrativa. L'informe dels seus estudis és molt bo.

És una noia amb afany de superació i amb moltes ganes de progressar. S'esmerça en fer les coses ben fetes. Sembla que no té problemes de relació.

Actualment rep formació personal en un centre de la ciutat de Barcelona. Repassa conceptes matemàtics, de llengua i ciències naturals. Diu que ajuda a casa amb les

feines de la llar si ha de fer-ho, com quan s'ha quedat sola algun cap de setmana, per exemple.

En el seu temps d'oci, li agrada molt anar a ajudar en una perruqueria i en una botiga de roba de nens. No li agrada l'esport ni fer excursions. No pertany a cap grup de joves. Surt amb una amiga i llegeix algun llibre. Escolta música molt sovint i canta en una coral.

Història laboral

El 30 de gener de 2002 signa un conveni en pràctiques amb una empresa de serveis com a auxiliar administrativa. Després del període de pràctiques, el 23 d'abril de 2002 signa el contracte de treball indefinit regit per a la contractació de treballadors amb minusvalidesa, segons el Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig (BOE de 4 de juny). La seva jornada laboral és de mitja jornada i el seu salari correspon al del conveni del sector. És el seu primer contracte laboral.

Les feines que ha de realitzar són: escanear documents, separar totes les factures de la carpeta per escanear, col·locar-les a l'escàner i iniciar el procés, esborrar tot el que està escrit en llapis a la portada, grapar totes les factures escanejades i guardar-les en la carpeta. Ha de saber classificar entre els documents que cal escanear i d'altres que estan en la mateixa carpeta però que no cal fer-ho.

Aprèn amb facilitat totes les feines. Es porta un control setmanal del nombre d'expedients escanejats per setmana. La mitjana del mes d'agost va ser de 50 i la del mes de setembre de 46. A més d'escanear també tritura documents, grapa...

La relació amb els companys és bona. No mostra cap problema per establir una conversa amb els companys. Bon ambient de treball. Es posa malalta i té una absència a la feina. En tornar-se a incorporar no té cap dificultat en recordar tota la tasca que ha de fer.

En el mes de setembre 2002 li proposen una nova feina a fer: comprovar si el taló i la factura pertanyen a la mateixa persona. No presenta cap dificultat per a ella. És una treballadora a qui li costa molt estar sense fer cap tipus de feina.

A finals de l'any 2002 i inicis del 2003, en els informes de seguiment s'anota una certa baixada en el ritme de treball. Sembla més mandrosa i cal estar més pendent de la feina que fa.

Ella es queixa de fer sempre la mateixa feina. Pot fer-ne d'altres, però el fet d'escanear expedients és la seva feina principal ja que la resta de companys depenen d'ella i queden aturats si no ho fa.

Molta puntualitat en incorporar-se al treball. En el mes d'abril de l'any 2003 li canvien la supervisora laboral. El cas 9 no presenta cap problema, a part de queixar-se del tabac del seus companys i de fer sempre la mateixa feina. Si finalitza la seva feina principal, li fan fer encàrrecs per la zona propera a l'empresa.

La treballadora no recorda el salari que percep ni si la feina li proporciona beneficis addicionals al salari. El que més li agrada són els companys de treball, diu que són amables i que l'ajuden molt. Ella mateixa manifesta que el que no li agrada massa és estar escanejant documents tanta estona.

En parlar de la figura del preparador laboral, valora molt l'ajuda que li ha donat per aprendre a fer les feines del lloc de treball, tot i que també verbalitza que en algun moment hagués preferit estar més sola i no tenir al seu preparador laboral tan present. Ella manifesta que no té cap dificultat per mantenir el seu lloc de treball. Li agrada l'ambient i no vol canviar encara que a vegades l'avorreix fer sempre el mateix. Valora més el clima del lloc de treball que la feina que ha de fer.

Si se li presenta un dubte en la feina que fa, demana ajuda al company que té més a la vora. Ella creu que l'ajuda que li pot proporcionar el seu company de treball no li serveix per mantenir la feina que té. Ella es mostra molt segura d'ella mateixa i de les seves capacitats.

A la feina hi va sola i la seva relació amb els companys és únicament dins del context laboral. No té relació amb cap treballador fora de l'horari laboral, a part dels sopars de Nadal o altres celebracions que facin conjuntament tots els treballadors, on ella hi participa com una més.

Pel que fa als seu grau de satisfacció amb la feina i els seus companys, manifesta que està molt contenta i assenyala la puntuació més alta de l'escala per a les dues qüestions.

En el qüestionari de QV, els resultats obtinguts pel cas 9 han estat, globalment, els més baixos de tots els casos. Ha obtingut una puntuació total de 94 punts, sumant les subescales de competència/productivitat (26), autodeterminació (20), satisfacció (28) i integració social (20) (vegeu Taula 7.17). La puntuació significativament més alta ha estat en les escales de competència/productivitat i satisfacció.

Taula 7.17 Resultat cas 9 escala QV

| Escala | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|---------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escala de competència / productivitat | 10 – 30 | 26 |
| Escala d'autodeterminació / independència | 10 – 30 | 20 |
| Escala de satisfacció | 10 – 30 | 28 |
| Escala de pertinença social / integració a la comunitat | 10 – 30 | 20 |
| Puntuació global de l'escala | 40 -120 | 94 |

Valora la formació rebuda a l'escola i afirma que li ha estat de gran utilitat per obtenir i mantenir el seu lloc de treball.

Valoració de la família

Els pares del cas 9 creuen que en el lloc de treball de la seva filla hi ha un bon ambient i que té una feina útil i amb les tasques ben definides. El perfil de la seva filla és l'adequat per al lloc de treball que ocupa. Ella se sent responsable i útil en el seu lloc de treball. La seva relació amb els companys és bona, no havent-se detectat cap dificultat de relació amb ells. Ella en parla positivament i se sent molt integrada en l'equip de treball. Està molt contenta amb la feina que té actualment i no es queixa del seu treball. No té mai cap dificultat per llevar-se i anar a treballar. Té cura de la seva aparença personal: decideix la roba que es vol comprar i posar. Opina i participa de les decisions familiars i vol que es tingui en compte la seva opinió en les decisions familiars.

Els pares valoren molt la figura del preparador laboral. Creuen que ha facilitat l'aprenentatge de les feines a fer, l'adaptació al lloc de treball i a saber-se relacionar amb els companys, però, a l'hora d'atribuir l'èxit de la inserció laboral al treball realitzat pel preparador laboral, no es pronuncien. Respecte a la figura del supervisor de l'empresa, creuen que és una figura necessària per al manteniment del lloc de feina de la seva filla, però no saben si a aquesta persona li suposa una feina addicional ni si cal retribuir-la.

Els creuen que la seva filla té alguna possibilitat de promocionar dins l'empresa, assumint alguna altra feina de major complexitat i responsabilitat.

Arran de l'experiència laboral, recordem que és d'un any i escaig, els pares manifesten que han observat uns canvis molt positius en la seva filla. Des de que es mostra més oberta, sociable, autònoma i independent fins a assumir majors responsabilitats, com aprendre a administrar-se els diners que guanya amb la supervisió d'un adult.

Els pares també constaten que no es donen les relacions amb els companys de feina extralaborals. No ha sortit ni ha estat convidada a cap esdeveniment social, com un casament, el bateig d'un fill... d'un company laboral.

Els pares manifesten un *molt satisfet* en totes les qüestions referents a l'experiència realitzada. És a dir, tant del procés que s'ha portat a terme per a la inserció laboral com del suport rebut del preparador laboral, supervisor natural i Projecte Aura, com de les solucions que s'han donat des del Projecte Aura i la mateixa empresa a les situacions d'adaptació a l'entorn de treball de la seva filla.

Els pares creuen que preparant les persones amb discapacitat intel·lectual i amb un suport, aquestes poden donar un bon rendiment en els llocs de treball normalitzat. També manifesten que la inserció laboral de persones amb discapacitats en entorns normalitzats ja hauria d'estar generalitzada i que totes les empreses haurien de tenir en la seva plantilla personal d'aquestes característiques.

Els pares no dubten en aconsellar el treball amb suport com una bona sortida laboral per a un fill amb les característiques de la seva, ja que la seva experiència és valorada molt positivament, no tan sols per ells sinó també pels amics i familiars. Tots veuen el cas 9 més responsable i amb més autonomia d'ençà que treballa.

Valoració del preparador laboral

El seu preparador laboral informa que el cas 9 té els beneficis derivats del treball com a qualsevol altre treballador de l'empresa: subsidi per malaltia, jubilació, vacances pagades i atenció mèdica corresponent. La seva jornada és de 25 hores setmanals i no té adaptacions al seu lloc de treball. La naturalesa del seu treball és com la d'un treball ja existent. Actualment la presència del preparador laboral a l'empresa és inferior a un cop setmanal.

L'empresa on treballa té entre 51 i 100 treballadors i ella és l'única treballadora amb discapacitat intel·lectual. L'empresa no havia contractat abans cap altre treballador amb discapacitat intel·lectual.

El cas 9 no té relació amb el públic, però manté força interaccions amb els seus companys de treball.

L'empresa proporciona orientació i entrenament bàsic a tots els seus nous treballadors. En el transcurs de l'any 2003, però, no ha fet cap formació o orientació sobre discapacitat als seus treballadors.

Pel que fa al grau en què la feina del cas 9 es considera *típic* si la comparem amb la d'un altre company sense discapacitat, els resultats han quedat recollits en la Taula 7.18. Els ítems que fan referència a l'adquisició i contractació del treball han estat considerats com a no típics amb una puntuació d'1, mentre que les característiques del treball com l'horari, el sou, els llocs d'esbarjo i menjador, el transport per desplaçar-se de casa al treball i les interaccions amb els companys, han estat valorades com a molt típiques (7). Les oportunitats de canviar de tasques en la feina, la realització del seu treball per part d'altres companys sense discapacitat i els beneficis per part de la companyia, han estat valorats com a no típics.

La secció on es valora la gestió de recursos humans ha assenyalat com a molt típiques les qüestions referents a l'orientació inicial que rep el treballador entorn de la feina, l'entrenament inicial, la supervisió i l'avaluació del seu rendiment. Els suports que pot rebre en moments de crisi han estat considerats no típics, així com les possibilitats de promoció dins l'empresa. Pel que fa als procediments disciplinaris i les condicions d'acomiadament, aquestes han estat valorats amb una clara tendència a la tipicitat, però es reconeix un tractament diferent.

Quant als aspectes socials, es considera com a molt típic la participació en activitats socials en el treball i com a bastant típic la participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals.

La seva producció i la qualitat del seu treball es valoren amb una tendència a molt típic (5). La treballadora fa un any que té contracte en l'empresa i és d'esperar que amb el temps encara agafi major seguretat amb les màquines i la feina que fa. Les relacions que estableix amb els seus companys de treball són molt típiques i el treballador sembla estar satisfet amb el seu treball.

Taula 7.18 Perfil de tipicitat de la feina cas 9

| 34 a 37. Accés del treball i contractació | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|------------------|---|---|---------------|---|---|
| 34. Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38 a 45. Característiques del treball | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 39. Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 48. Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 52. Condicions d'acomodament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 55 a 57. Aspectes socials | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

El preparador laboral és qui proporciona el suport al personal de l'empresa i al treballador amb discapacitat. Aquest suport es fa formalment, organitzant reunions de treball amb el personal de l'empresa i ja d'una manera molt informal durant el període de pràctiques. Es realitza en començar a treballar en l'àrea de treball. Informa els treballadors sobre les necessitats de suport que cal oferir al treballador i com tractar-lo.

Una vegada contractat, el suport que cal proporcionar al cas 9 és assumit pel seu supervisor. En el seu cas, es fa una trobada setmanal per valorar com va la feina i si li ha sorgit algun tipus de problema. Ella és força autònoma en la realització del seu treball, però el supervisor l'ajuda en l'aprenentatge de noves feines o bé a mantenir i millorar la qualitat i quantitat de la feina que fa actualment.

Valoració del supervisor natural

El seu supervisor natural, després d'un any d'estar a la feina, fa una valoració molt positiva quant a l'adaptació que ha fet el cas 9 al seu lloc de treball. Sempre és puntual i regular en assistir a la feina.

El treballador manté molt sovint un ritme de treball constant i sense variacions importants. Realitza les feines que li són encomanades i si acaba la feina, es preocupa per buscar-ne de noves. Mostra interès per la feina que ha de fer i accepta les ordres que se li donen sobre la feina a fer, així com els consells per millorar-la.

El cas 9 sap distribuir-se adequadament el temps a la feina. Alguna vegada adapta el seu ritme de treball a les exigències de feina o sap adaptar-se amb facilitat als canvis de rutina. Resol els problemes que li sorgeixen a la feina sense necessitat de comentar-los amb el seu preparador laboral. Pel que fa als ítems de participació del treballador en les reunions de treball i a les possibilitats de promoció dins l'empresa, el seu supervisor considera que no són aplicables en el seu cas.

Es relaciona i manté sempre una relació cooperativa amb els seus companys en la realització de les feines. El treball assignat s'ajusta sempre a les seves capacitats.

Pel que fa al rol que té el preparador laboral en el procés d'inserció, creu que el preparador laboral ha facilitat l'aprenentatge de les tasques a realitzar pel treballador amb TaS, ha facilitat l'adaptació del treballador en l'entorn de treball i ha fet de mediador entre el treballador amb TaS i els altres companys. Respecte a la figura assumida per ell, considera que és necessària per al manteniment del lloc de treball del cas 9, però que no li suposa una sobrecàrrega addicional i per tant, no cal retribuir-la.

En tot el temps que el cas 9 porta treballant en la seva empresa, no ha observat cap dificultat en la relació amb els seus companys. El treballador manté una bona relació amb ells i està molt integrat en l'equip de treball.

En el cas 9 no s'han detectat incidències en el seu procés d'inserció. Alguna vegada ha presentat una petita dificultat en l'aprenentatge de tasques i eines o bé una baixa qualitat en la realització de la feina i/o una baixa productivitat. Molt rarament s'ha constatat dificultat en les relacions socials o problemes en el seu comportament. Pel que fa a la freqüència en què s'han pogut fer presents aquestes incidències, la seva supervisora ens informa que no ha detectat que hagin augmentat o disminuït a mesura que passava el temps, ja que en realitat sempre s'han donat de manera molt esporàdica, com també passa amb altres treballadors sense discapacitat intel·lectual.

Les estratègies utilitzades han estat, en alguna ocasió, augmentar el temps d'intervenció del preparador laboral i en d'altres, planificar i reestructurar les feines a realitzar.

Respecte als canvis observats en el treballador a nivell personal, destaquen que sempre participa en les activitats socials organitzades en la feina i que és molt més espontània en la formulació de demandes.

Molt sovint el treballador inicia i manté una conversa amb els seus companys. Els seus temes de conversa s'han ampliat. També manté més la mirada amb el seu interlocutor. La seva entonació indica major seguretat.

Quant al grau de satisfacció manifestat, aquest és molt alt en totes les qüestions plantejades. Està molt satisfeta amb el suport rebut del preparador laboral, la implicació dels companys de treball, les solucions que han anat trobant a les petites incidències i el procés que s'ha portat a terme; en definitiva, participar en una experiència d'inserció laboral amb persones amb discapacitat intel·lectual en entorn normalitzat ha estat per a ella molt satisfactori. Ho expressava així: *“Personalment, no havia treballat mai amb persones amb discapacitat intel·lectual i és per aquesta raó que valoro com a molt positiva l'experiència. Penso que sempre ens oblidem de què existeixen diferents graus de discapacitat, i en el nostre cas, la treballadora és perfectament apta per realitzar el seu treball.”*

En cas d'integrar en l'empresa un altre treballador amb discapacitat, el supervisor creu que si el treballador requereix més atenció, un altre company hauria d'assumir la seva supervisió i proporcionar-li el suport necessari.

Per finalitzar, considera “[...] *que en quasi totes les empreses es donen llocs de treball que poden ser ocupats per persones amb discapacitat intel·lectual*”. Suposa que “[...] *la manca d'informació o el temor fan que les empreses no recorrin a aquests tipus de treballadors.*”

7.2.10 Cas 10

Dona, nascuda l'any 1972. Té una discapacitat intel·lectual (síndrome de Down) amb un grau de disminució valorada per l'ICASS en un 52%.

La seva família està composta pels pares i cinc germans. Ella és la petita. Entre el germà gran i petit hi ha 11 anys de diferència.

Realitza els seus estudis en un centre d'educació especial. Estudis primaris sense finalitzar. Segueix la Formació Professional al mateix centre d'educació especial.

Vivia a Barcelona amb una germana. Les dues s'havien independitzat juntes, però aquesta tardor ha hagut de tornar a casa amb els pares ja que a l'estiu de l'any 2003 la seva germana mor després d'una llarga malaltia. Tota la família ha quedat molt afectada amb aquesta pèrdua.

En l'entrevista amb la família (1990), el pare verbalitza que li sembla que la seva filla perd molt el temps a l'escola d'educació especial. Verbalitza: “[...] *realitza feines manuals, que l'avorreixen i no serveixen per al futur [...]*.”

En l'exploració d'habilitats acadèmiques té bona competència en l'àrea de càlcul, s'expressa força bé per escrit, però presenta dificultats per expressar-se oralment amb fluïdesa. Aquest fet dificulta la seva capacitat de comunicació amb els companys i l'entorn.

El cas 10 evoca el seu pas per l'escola amb un molt bon record. Recorda el nom i cognoms de molts dels seus mestres i verbalitza que li faria molta il·lusió tornar-los a veure. Valora que li van ensenyar a escriure, llegir..., però el que valora molt especialment és, com ella diu: “[...] *que em van ensenyar a pensar.*”

Actualment encara participa en activitats de formació continuada un matí a la setmana a la seu del Projecte Aura. Ella fa el Programa d'Enriquiment Instrumental (PEI, elaborat per Feuerstein). Ella explica: “[...] *fem unes fitxes que serveixen per pensar. M’agraden molt i m’agradaria ser més pensativa. Tinc ordinador, però no me’n surto.*”

Fa esport, piscina i ioga. A casa ajuda molt amb les feines de la casa. Quant a això, comenta: “[...] *trec la pols, poso bé els sofàs i les revistes... No cuino, però m’agrada. Faig la meva habitació i també vaig a comprar jo tota sola o alguna vegada acompanyada dels meus pares.*” Per les tardes mira molt la TV, la sèrie *El cor de la ciutat* i *La Columna*. Com ella diu: “[...] *sóc una enamorada de la Júlia Otero, el seu bon caràcter [...].*”

En el seu temps lliure no surt mai amb els companys de feina. Ella manifesta que això li agradaria. *Ells a vegades surten, però jo no.* Manifesta en força ocasions la necessitat de distreure's, no estar sola.. Ella diu: “[...] *els meus amics no em truquen, jo sí que els truco.*” Els caps de setmana surt amb els seus amics de la Fundació Síndrome de Down.

Història laboral

L'1 de novembre de 1993 entra a fer la formació bàsica al Projecte Aura. En el mes de juny d'aquest mateix any li fan el contracte en pràctiques en una empresa de serveis com a ajudant de cuina.

L'1 de maig de 1994 signa un contracte de 20 hores per a un any. Categoria marmitó. Continua treballant en la mateixa empresa però en una altra secció: bugaderia.

Feines que realitzava en el primer lloc de treball: tot i que va entrar a l'empresa per preparar entrepans per al personal de l'empresa, anava a buscar i servir cafès, estava a la cadena del menjador, on ajudava a recollir plats, gots..., més endavant va passar a la secció de bugaderia, on actualment es responsabilitza de cinc màquines que l'encarregat ha valorat que no presenten cap perill i que ella pot manipular perfectament.

Dels informes de seguiment laboral d'aquests anys es constata una evolució força positiva. A l'any 1993 s'anota que no escolta, fet que dificulta el seu aprenentatge.

Com a exemple, i molt a l'inici de la seva experiència laboral, va endollar l'aspirador en un endoll de més potència i l'espatlla. No llegeix les instruccions i no pregunta.

En els primers temps no té massa relació amb els companys, cadascú va molt a la seva. L'actitud dels seus companys és massa protectora. Ella treballa a bon ritme.

L'any 1996 segueix fent les mateixes tasques. Es detecta que el seu rendiment empitjora i es torna més dependent. Sembla que la rutina la cansa. El supervisor natural la col·loca dins la mateixa empresa en una altra secció on la veu més segura: bugaderia. Allà la seva feina consisteix en plegar la roba dels uniformes: plegar els pantalons i classificar-los per talles; cordar els botons de les camises i si en troba alguna amb el botó trencat, separar-la; passa un secador si la roba és encara una mica humida i com ella explica: “[...] *planxo amb la mà.*”

Tots els informes de seguiment des de l'any 1997 fins a l'actualitat són molt bons i positius. No s'assenyala cap incidència. Se la veu força integrada.

L'any 2002 fa vuit anys treballant en el mateix lloc. Ella fa servir 4 o 5 màquines. Les altres es consideren massa perilloses i complexes.

A vegades encara és força tossuda i s'enfada si alguna companya li diu alguna cosa. Tan sols accepta que li sigui cridada l'atenció pel seu supervisor natural. Aquest proposa, l'any 2003, fer el seguiment cada 2-3 mesos. Porta molts anys treballant i no creu que calgui fer aquest seguiment mensual si no es detecta algun tipus de problema.

Actualment treballa mitja jornada en horari de matí. Ella diu que preferiria treballar en l'horari de tarda, ja que pels matins llevar-se tant d'hora li costa una mica. De la feina li agrada tot, però la màquina de plegar roba és la que més li agrada. Respecte al sou que guanya ella no ho sap, però va respondre: “[...] *els meus pares sempre em diuen que tinc suficient per viure.*” Ella diu que s'ho paga tot: el pis, les activitats en què participa, com ara el ioga i les sortides de cap de setmana. En parlar dels seus companys de feina diu que no té ningú que faci la seva supervisió i li ensenyi la feina que ha de fer. Més endavant parla del seu supervisor. Ella es queixa de la manca d'ajuda de les companyes, però no necessita un suport en la realització de la feina, que ja té assolida i la pot fer autònomament. Ella desitja una certa dependència afectiva amb algun company. Distingeix entre les que són molt treballadores i les que, com ella diu: “[...] *tenen mal caràcter i no m'agraden.*” Quan

un company se li dirigeix amb un to de veu una mica més pujat del compte, no el tolera bé.

El cas 10 es troba amb una companya de treball que viu a la vora de casa seva i agafen plegades el transport públic per anar i tornar de casa a la feina.

Ella manifesta que no té cap dificultat en mantenir el seu lloc de treball: “[...] *faig la feina bé*”, però en preguntar-li si preferiria treballar en un altre lloc diu que “*sí, en una oficina.*” El raonament que va donar va ser: “*estar dreta tot el dia cansa molt i l’esquena se’n ressent. En una oficina estaria tot el dia assentada i penso que la feina la puc fer molt bé.*” En parlar-li dels Centres Especials de Treball, ella sense cap dubte va respondre: “*m’interessa, ja que mai he estat a cap, però no canvio la meva experiència per anar a un CET.*”

A la pregunta sobre la seva satisfacció amb la feina i els seus companys, assenyala la màxima puntuació en ambdues qüestions. En l’escala de QV (vegeu Taula 7.19) obté una puntuació total de 100, essent les subescales de competència i productivitat i l’escala de satisfacció les més ben valorades, amb una puntuació de 27 punts. En l’escala d’autodeterminació ha estat on ha obtingut una puntuació més baixa.

Taula 7.19 Resultat cas 10 escala QV

| Escala | Puntuació Escala | Puntuació Obtinguda |
|---------------------------------------------------------|------------------|---------------------|
| Escala de competència / productivitat | 10 – 30 | 27 |
| Escala d’autodeterminació / independència | 10 – 30 | 22 |
| Escala de satisfacció | 10 – 30 | 27 |
| Escala de pertinença social / integració a la comunitat | 10 – 30 | 24 |
| Puntuació global de l’escala | 40 -120 | 100 |

Valoració de la família

Els pares del cas 10 opinen que la seva filla té un treball útil i amb unes feines ben definides. Ella se sent responsable i útil en el seu lloc de treball. No han detectat cap dificultat important en relació amb els seus companys de treball. La mare assenyala que la seva filla no tolera que algunes companyes adoptin el paper d’encarregat i li donin ordres. En el seu lloc de treball hi ha un bon ambient i ella en parla molt bé.

La mare no respon a les qüestions que se li plantegen entorn de la figura del supervisor a l'empresa: feina que realitza, si li suposa una sobrecàrrega a la seva i si cal retribuir-la. En canvi, atribueix l'èxit de la inserció laboral de la seva filla al preparador laboral, ja que ha estat ell qui l'ha ajudada en l'aprenentatge de les feines a realitzar en el seu lloc de treball. La mare confirma que la seva filla parla positivament tant del supervisor com del preparador laborals.

Els pares no creuen que la seva filla tingui possibilitats de promocionar dins l'empresa.

Arran de l'experiència laboral, els pares constaten que s'han observat canvis en la seva filla. Destaquen l'assumpció de majors responsabilitats, el fet de voler-se administrar els diners que guanya, cosa que fa amb la supervisió d'un adult, i el seu major grau d'implicació en donar la seva opinió i participar en la presa de decisions familiars. Demana major autonomia i vol ser tractada com una persona adulta.

També es mostra més oberta i sociable. Els seus temes de conversa s'han ampliat. Encara no manté gaire la mirada quan parla, ara bé, la seva entonació denota major seguretat.

Sap resoldre petits problemes domèstics per ella mateixa i decideix la roba que vol comprar-se i posar-se cada dia.

Amb els companys de la feina no té cap relació extralaboral i no ha estat convidada en cap esdeveniment social. Les seves activitats d'oci no han canviat des que treballa.

El grau de satisfacció manifestat pels pares ha estat de "bastant satisfet" pel procés dut a terme, pel suport rebut per part del preparador laboral i el grau d'implicació dels companys de la feina; i de "molt satisfet" pel suport que han rebut del Projecte Aura, les solucions que els han donat allà en les situacions a vegades més crítiques de la seva filla i al fet d'haver participat en aquesta experiència d'inserció laboral.

Els pares han manifestat que l'experiència de la seva filla els ha fet canviar les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat intel·lectual i ho expressaven així: *"[...] en un principi nosaltres creïem que les seves possibilitats laborals es veurien limitades a un taller ocupacional, i amb aquesta oportunitat hem comprovat que ella realitza el mateix treball que altres companys sense discapacitat intel·lectual."* Les expectatives dels seus amics i familiars també han canviat: *"[...]*

els nostres amics i familiars es sorprenien que la nostra filla realitzés professionalment un treball en una empresa competitiva, fora del marc educatiu.”

Els pares creuen que el ventall de possibilitats existents en l'actualitat per a la inserció laboral de persones amb discapacitats intel·lectuals s'ha de mantenir per acollir les necessitats específiques de cada cas. Fan referència a la *Cooperativa La Fageda* d'Olot tot dient: " [...] *demostran que inclòs poden arribar a tirar endavant una empresa amb el seu treball sense afectar la seva competitivitat en el mercat. Nosaltres però, si tinguéssim que escollir una primera opció, seria el treball amb suport la nostra elecció.*"

Valoració del preparador laboral

El preparador laboral que té assignat actualment el cas 10 és qui ha respost el qüestionari. El treball que realitza el cas 10 ja existia i no té adaptacions específiques. Actualment la treballadora no té un suport directe del seu preparador laboral. Es manté un contacte cada 2/3 mesos amb el seu supervisor a fi de valorar el seu seguiment. Per al cas 10, aquest és el seu primer treball integrat. En l'empresa on treballa, i més concretament en la seva secció, són menys de 25 treballadors i ella és l'única treballadora amb una discapacitat intel·lectual. El seu lloc de treball requereix mantenir contacte amb els seus companys i el nombre de contactes és superior a 16 diaris. No té relació amb el públic com a part del seu treball.

Durant l'any 2003, l'empresa no ha proporcionat formació o orientació sobre la discapacitat als seus treballadors.

Quant a la valoració del grau de tipicitat de la feina del cas 10, podem apreciar (vegeu Taula 7.20) que la valoració que en fa el seu preparador laboral és de no típic en les qüestions que fan referència al reclutament i formulari de sol·licitud. En canvi, tendeix a ser valorat com a bastant típic l'entrevista de treball i el paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'escollir un treball. Les qüestions relacionades amb les característiques del treball han estat valorades com a molt típiques, sobretot les que fan referència al sou, la realització del seu treball per altres companys sense discapacitat, llocs i horaris d'esbarjo, beneficis per part de la companyia, el transport utilitzat per anar a la feina i les interaccions amb els companys de treball. En referència a les oportunitats de canviar de tasques, l'horari

i hores de treball a la setmana, s'ha considerat com a bastant típic amb tendència a molt típic.

Quant a l'orientació inicial entorn de la feina i l'entrenament inicial que rep el treballador, es considera que no és semblant a la de la resta de treballadors. En canvi, la supervisió i el suport que rep en moments de crisi sí que es considera bastant semblant a la de la resta de treballadors. L'avaluació del rendiment, les oportunitats de promoció, els procediments disciplinaris i les condicions d'acomiadament s'avaluen amb una clara tendència a ser molt típics.

La participació en activitats socials en el treball és valorat com a molt típic, així com el seu comportament dins unes normes socials i de la cultura de l'empresa. El seu preparador laboral valora com a bastant típic (5) la participació del cas 10 en activitats socials junt amb els companys de treball.

Pel que fa a les qüestions relacionades amb l'ajustament global al treball, es considera que la ràtio de producció i la qualitat del seu treball són gairebé iguals a les d'un company sense discapacitat.

Taula 7.20 Perfil de tipicitat de la feina cas 10

| | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|---------------|---|---|------------|---|---|
| 34 a 37. Accés del treball i contractació | | | | | | | | |
| 34. Reclutament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Entrevista de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38 a 45. Característiques del treball | | | | | | | | |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 39. Sou | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 44. Transport cap a i des del treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | | | | | | | | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 47. Entrenament inicial | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 48. Supervisió | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 49. Avaluació del rendiment | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 50. Oportunitats de promoció | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 51. Procediments disciplinaris | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 52. Condicions d'acomiadament | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...) | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Continuació Taula 7.20 Perfil de tipicitat de la feina cas 10

| 55 a 57. Aspectes socials | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|------------------|---|---|---------------|---|---|
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 56. Participació en activitats socials en el treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | No Aplicable | No Típic | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

El preparador laboral és qui proporciona suport als companys més immediats i al supervisor natural del cas 10. El suport consisteix en informar sobre la discapacitat i les necessitats de suport que cal oferir. Aquest suport es realitza en l'àrea de treball de manera informal abans d'iniciar el període de pràctiques, en començar a treballar i de manera continuada durant tot el procés.

Una vegada finalitzat el període de pràctiques i haver estat contractat per l'empresa, el suport és assumit pels companys de l'empresa més immediats i el supervisor. En el cas 10, aquest suport es dona actualment molt rarament. Generalment el suport que dona l'empresa és per mantenir i millorar la qualitat i quantitat de la feina que fa, o bé pel manteniment de comportaments socialment adequats i l'aprenentatge de noves feines que poden anar sorgint en el transcurs dels anys.

Valoració del supervisor natural

El cap de bugaderia de l'empresa on treballa el cas 10, i responsable en la supervisió del seu treball, informa que el cas 10 arriba i se'n va sempre puntualment de la feina i que sempre hi assisteix regularment. La treballadora realitza actualment la feina tota sola molt sovint, amb un ritme de treball constant i sense grans variacions i realitzant totes les feines encomanades. La qualitat del seu treball s'adapta molt sovint a les normes de l'empresa i accepta les ordres i els consells que se li donen per millorar-la.

El cas 10 manté una bona aparença personal i la comunicació amb la treballadora és bona.

Tan sols alguna vegada es preocupa de cercar noves feines si acaba la seva. Alguna vegada adapta el seu ritme de treball en funció de les exigències de feina. Li costa distribuir-se adequadament el temps i adaptar-se als canvis de rutina. Alguna vegada resol pel seu compte els problemes que comporta el treball.

El seu supervisor informa que el treball que se li assigna s'ajusta sempre a les seves capacitats i molt sovint participa en les reunions de treball amb els seus companys i responsables.

El treballador realitza molt sovint les tasques que li són encomanades amb serietat i té cura del material. Manté ordenat el seu lloc de treball. Demana sovint ajuda als companys i es relaciona bé amb ells.

Respecte al salari que percep, el seu supervisor fa constar que no el sap. Ell creu que el cas 10 té un treball útil i amb les tasques ben definides i que el seu perfil és l'adequat per al seu lloc de treball. L'empresari està satisfet del treballador i aquest se sent responsable i útil en el seu lloc de treball.

Quant a la figura del preparador laboral, creu que ha facilitat l'aprenentatge de les feines que havia de realitzar, la seva adaptació al lloc de treball i que ha fet de mediador entre el treballador i els altres companys de feina. Sobre la feina que ell realitza, pensa que no es necessària per al manteniment del lloc de feina del cas 10 i no respon si li suposa una sobrecàrrega de feina i s'ha de retribuir.

Ell creu que el cas 10 està integrat en l'equip de treball i que té una bona relació amb els seus companys, no havent observat cap dificultat de relació entre uns i altres.

Pel que fa a la tipologia d'incidències observades en el cas 10, aquestes han estat poc freqüents i, en general, corresponen a una baixa productivitat, dificultats en les relacions socials, baixa qualitat en la realització de la feina i manca d'habilitats d'autonomia personal. En relació amb la freqüència, es constata que en la fase inicial eren més freqüents i que durant el procés i després dels anys que porta treballant en aquesta secció de l'empresa (quasi 8 anys), rarament es donen. Pel que fa a les estratègies d'intervenció, el responsable diu que no n'ha emprat mai cap. Sempre s'han solucionat amb una mica de suport personal més continuïtat.

En el transcurs dels anys s'han constatat uns canvis en les actituds de la treballadora. Considera que el cas 10 es mostra més oberta, inicia i manté una conversa i els temes s'han ampliat força. És més espontània en formular les demandes i la seva entonació denota major seguretat. També s'han observat canvis en la postura, com caminar amb major rapidesa, mirant endavant...

El grau de satisfacció manifestat ha estat de bastant satisfet pel que fa a la implicació dels companys de treball, les solucions trobades a les situacions crítiques i al fet de participar en una experiència d'inserció laboral de treballadors amb discapacitat. Pel que fa al procés dut a terme i al suport rebut del preparador laboral, es manifesta una mica satisfet, amb tendència a acostar-se a bastant satisfet.

El supervisor del cas 10 ja havia tingut en l'empresa on havia treballat anteriorment experiència amb treballadors amb discapacitats. D'això en diu: “[...] a l'empresa anterior havia 30 treballadors amb diferents discapacitat.” Ell creu que la política d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en entorns normalitzats hauria de generalitzar-se, però: *“el més important es trobar el lloc de treball més adequat per a que puguin desenvolupar allò que poden donar de si.”*

En parlar de les modificacions que s'hagin pogut produir en l'entorn laboral, el supervisor parla de les actituds dels seus companys de treball més propers i explica: “[...] en un principi, les actituds dels companys són acollidores. Després, amb el temps canvien i per alguns es tornen normals i per a d'altres, a vegades apareixen recels, fins i tot gelosia o enveja.”

Davant la pregunta que en el cas que es donés una altra inserció laboral assumís una altra persona el suport o supervisió, la resposta ha estat molt contundent: *“No. Això crearia un recel entre els altres companys.”*

7.3 Resultats globals

Com s'ha esmentat en la introducció, presentem ara unes taules amb els resultats obtinguts pels deu casos conjuntament.

7.3.1 Característiques demogràfiques i laborals

Taula 7.21 Característiques personals i laborals dels 10 casos

| | Cas 1 | Cas 2 | Cas 3 | Cas 4 | Cas 5 | Cas 6 | Cas 7 | Cas 8 | Cas 9 | Cas 10 |
|------------------------------------|------------------|--------------|--------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------|-------------------|-------------------|
| Sexe | H | H | H | H | H | D | D | D | D | D |
| Edat Actual | 27 | 29 | 31 | 29 | 38 | 30 | 30 | 33 | 22 | 31 |
| Síndrome Down | No | Si | Si | Si | Si | Si | Si | Si | No | Si |
| Grau discapacitat de l'ICASS | 34% | 65% | 43% | 70% | 33% | 69% | 33% | 62% | 33% | 52% |
| Modalitat d'escolarització | EO | EE | EO | EE | EO | EO | EO | EE | EO | EE |
| Estudis realitzats ³¹ | GE+FP | EE | EP+FP | EP | CE | EP | CE | EP | GE+FP | EP |
| Residència actual | Pares | Pares | Pares | Pares | Germana | Pares | Pares | Pares | Pares | Pares |
| Empresa actual | Serveis | Serveis | Serveis | Serveis | Serveis | Serveis | Comerç | Serveis | Serveis | Serveis |
| 1a experiència de TaS de l'empresa | No | Si | No | Si | Si | Si | Si | No | Si | Si |
| Categoria laboral | Ajudant adminis. | Ajudat cuina | Ajudat cuina | Ajudant magatzem | Auxiliar adminis. | Auxiliar adminis. | Ajudant magatzem | Conserge | Auxiliar adminis. | Ajudant bugaderia |
| Contracte laboral actual | Indefinit | Indefinit | Indefinit | Indefinit | Indefinit | Indefinit | Indefinit | Indefinit | Indefinit | Indefinit |
| Jornada laboral | mitja | mitja | mitja | mitja | mitja | mitja | mitja | mitja | mitja | mitja |
| Sou conveni empresa | si | no | si | si | si | si | si | si | si | si |
| Durada del darrer contracte | 6 anys | 4 anys | 13 anys | 8 anys | 9 anys | 1 any | 12 anys | 12 anys | 1 any | 9 anys |
| És el 1r treball | Si | No | Si | No | Si | No | Si | Si | Si | Si |
| Més companys amb discapacitat | No | No | No | No | No | No | No | No | No | No |
| Interaccions diàries companys | + 16 | + 16 | + 16 | + 16 | + 16 | + 16 | + 16 | + 16 | + 16 | + 16 |
| Suport preparador L. ³² | rarament | M | M | M | M | M | M | rarament | M | rarament |
| Suport natural ³³ | D | D | S | D | S | D | D | rarament | S | rarament |

³¹ EE: educació especial; EP: educació primària sense finalitzar; CE: certificat escolar; GE: Graduat Escolar i FP: Formació Professional.

³² S'ha especificat la periodicitat actual. Cal recordar, però, que en cas de conflicte s'augmenta aquesta periodicitat fins a normalitzar la situació. M: mensual.

³³ Intervenció del suport natural: D: diari; S: setmanal.

7.3.2 Perfil de tipicitat de la feina dels deu casos

Com ja s'ha explicat anteriorment, la *tipicitat de la feina* és entesa per Mank, Cioffi i Yovanoff (1997a) com el grau en què les característiques d'accés al treball, característiques del mateix treball (feines a fer, beneficis...), la gestió dels recursos humans, els aspectes socials i l'ajustament global al treball són similars a les dels seus companys de treball sense una discapacitat en la mateixa empresa.

Aquestes preguntes pertanyen al qüestionari dels autors citats (vegeu annex 6) i ha estat contestat pel preparador laboral de cada cas tot responent a la situació actual del treballador.

Quant al perfil de tipicitat de la feina (vegeu Taula 7.22):

- Es consideren no típiques les característiques valorades en un 1, 2 o N/A (no aplicable), mentre que els valors 5, 6 i 7 s'han considerat com a molt típics i el 3 i 4, bastant.
- Als valors no típics se'ls ha assignat el color vermell, als molt típics el verd i als bastant típics, el blau (visualment hom s'adona de quina és la tendència per a cadascun del ítems que predomina en els casos estudiats).
- També s'ha calculat la mitjana de cada ítem (valor que figura al costat de l'ítem i en negreta) i que és el resultat de la suma de totes les puntuacions obtingudes i dividit per deu. Quan s'ha atribuït el valor N/A s'ha considerat que eren 0 punts.

Taula 7.22 Perfil de tipicitat de la feina dels 10 casos

| | No Aplicable | | No Típic | | | Bastant Típic | | | Molt Típic | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|----------|-----|---|---------------|---|---|------------|---|----|
| | N/A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 34 a 37. Accés del treball i contractació | | | | | | | | | | | |
| 34. Reclutament: 0'6 ³⁴ | N/A | N/A | N/A | N/A | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 35. Formulari de sol·licitud de treball: 0'6 | N/A | N/A | N/A | N/A | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 36. Entrevista de treball: 1'2 | 1 | N/A | 1 | N/A | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 37. Paper del treballador amb discapacitat a l'hora d'elegir un treball: 1'3 | 1 | N/A | 1 | N/A | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 38 a 45. Característiques del treball | | | | | | | | | | | |
| 38. Horari i hores de treball a la setmana: 3'9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 7 | 5 | 5 |
| 39. Sou: 6'2 | 6 | 3 | 4 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 40. Altres companys sense discapacitat realitzen treballs similars: 3'8 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 7 | 4 | 6 | 1 | 7 | 7 |
| 41. Llocs i horaris d'esbarjo i menjar: 6'4 | 7 | 4 | 4 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 42. Beneficis per part de la companyia: 4'6 | 7 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 |
| 43. Oportunitats de canviar de tasques : 2'4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 6 | 6 |
| 44. Transport cap a i des del treball: 6'7 | 7 | 7 | 4 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 45. Quantitat d'interaccions amb els companys necessàries per a la realització de la feina: 6 | 4 | 5 | 6 | 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 46 a 54. Gestió de recursos humans | | | | | | | | | | | |
| 46. Orientació inicial entorn de la feina: 2'8 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 7 | 2 | 2 |
| 47. Entrenament inicial: 2'4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 2 | 2 |
| 48. Supervisió: 2'3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 4 | 4 |
| 49. Avaluació del rendiment: 2'6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 6 | 6 |
| 50. Oportunitats de promoció: 2'1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 6 | 6 |
| 51. Procediments disciplinaris: 3'1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 6 | 6 |
| 52. Condicions d'acomodament: 4'8 | 7 | 3 | 4 | 3 | 7 | 7 | 3 | 4 | 3 | 7 | 7 |
| 53. Suport en moments de crisi (assistència personal, consell, horari flexible...): 2'2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |
| 54. Expectatives de l'empresa entorn de les regles del treball (temps, qualitat, comportament...): 3'3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 7 | 7 |
| 55 a 57. Aspectes socials | | | | | | | | | | | |
| 55. Participació amb els companys de treball en activitats socials extralaborals: 2'9 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 7 | 4 | 5 | 5 |
| 56. Participació en activitats socials en el treball: 4'6 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 57. Es comporta dins d'unes normes socials i la cultura de l'empresa: 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 60 a 65. Ajustament global al treball (en quina mesura s'ha ajustat la persona al treball després de l'entrenament inicial) | | | | | | | | | | | |
| 60. Realitza les feines d'acord amb els costums i pràctiques del lloc de treball: 4'9 | 2 | 4 | 4 | 7 | 2 | 5 | 4 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 61. La seva ràtio de producció és equiparable: 3'6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 |
| 62. La qualitat del seu treball és equiparable: 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 6 |
| 63. Les relacions amb els seus companys són positives: 4'6 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 6 | 4 | 6 | 7 | 4 | 4 |
| 64. Les característiques del seu treball s'han fet més típiques en el transcurs del temps: 4'2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 7 | 4 | 6 | 4 | 5 | 5 |
| 65. El treballador sembla estar satisfet amb el seu treball: 5'4 | 7 | 4 | 5 | 6 | 3 | 7 | 4 | 7 | 5 | 6 | 6 |

³⁴ Aquest valor en negreta és la mitjana de l'ítem.

7.3.3 Resultats globals de l'escala de Qualitat de Vida

Recordem que l'escala de Qualitat de Vida de Schalock i Keith (1993) consta de quatre subescales i que la puntuació total és la resultant de la suma de les quatre. A nosaltres ens interessa gairebé més analitzar els resultats obtinguts en cadascuna de les subescales que la puntuació total. Recordem que la puntuació mínima que es pot obtenir per a cada subescala és de 10 punts i la màxima, 30. La puntuació total pot oscil·lar, per tant, entre 40 i 120 punts. Si la puntuació obtinguda en l'escala o subescala s'aproxima als valors més baixos, ens indica que la percepció que té l'entrevistat en relació amb la seva satisfacció, integració social, autodeterminació o bé productivitat és baixa. En canvi, com més s'aproximi al valors més alts, la seva percepció és alta. Tot seguit adjuntem els resultats obtinguts pels deu casos (vegeu Taula 7.23).

Taula 7.23 Resultats de l'escala de QV de Schalock i Keith dels 10 casos

| ESCALA | CASOS ANALITZATS | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Cas 1 | Cas 2 | Cas 3 | Cas 4 | Cas 5 | Cas 6 | Cas 7 | Cas 8 | Cas 9 | Cas 10 |
| Subescala de competència / productivitat | 30 | 29 | 28 | 27 | 29 | 25 | 27 | 30 | 26 | 27 |
| Subescala d'autodeterminació / independència | 24 | 22 | 26 | 22 | 22 | 25 | 26 | 27 | 20 | 22 |
| Subescala de satisfacció | 27 | 23 | 27 | 27 | 26 | 28 | 27 | 27 | 28 | 27 |
| Subescala de pertinença social / integració en la comunitat | 27 | 26 | 27 | 23 | 23 | 27 | 25 | 24 | 20 | 24 |
| Puntuació total de l'escala | 108 | 100 | 108 | 99 | 100 | 105 | 105 | 108 | 94 | 100 |

Amb la finalitat de poder comparar els nostres resultats amb els obtinguts en d'altres recerques, s'ha calculat la mitjana obtinguda per a cada subescala i la puntuació total. Els resultats han estat:

1. per a la subescala de **competència /productivitat**, el resultat ha estat de **27,8**
2. per a la **d'autodeterminació / independència: 23,6,**
3. per a la de **satisfacció: 26,7,**

- 4. per a la de **pertinença social / integració a la comunitat: 24,6**, i
- 5. per a la puntuació total de l'**escalala de QV**, la mitjana ha estat de **102,7**.

Es confirma que les dues subescales on quasibé tots els casos han puntuat més alt han estat la de competència i productivitat i la de satisfacció, mentre que la de integració en la comunitat i la d'autodeterminació han obtingut una puntuació més baixa.

Seguidament adjuntem unes gràfiques de cada subescala. Primer per separat i posteriorment, unint totes les subescales i casos en una. Les gràfiques ens permeten visualitzar quines han estat les puntuacions obtingudes per cada cas i la tendència general del grup de joves.

Si considerem les puntuacions obtingudes en els intervals:

- a) puntuacions entre 10,0 – 16,6: correspon a una baixa satisfacció,
- b) puntuacions entre 16,7 – 23,3: correspon a una satisfacció normal i
- c) puntuacions entre 23,4 – 30,0: correspon a una satisfacció alta.

Es constata que en la subescala de competència i productivitat els deus casos han manifestat una alta satisfacció. Cal destacar que dos joves, casos 1 i 8, han obtingut la puntuació màxima (vegeu Figura 7.1). Si comparem les puntuacions obtingudes entre els homes i les dones, apreciem una puntuació més alta en els homes que en les dones.

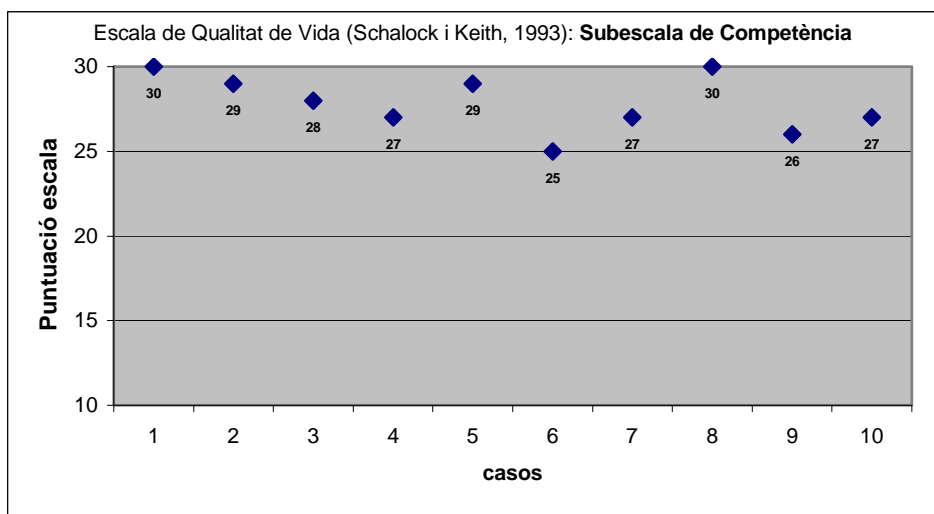


Figura 7.1 Gràfica Subescala de Competència i Productivitat dels 10 casos

La subescala d'autodeterminació mostra una clara tendència a la baixa. En aquesta subescala, el grup de dones puntua una mica per sobre.

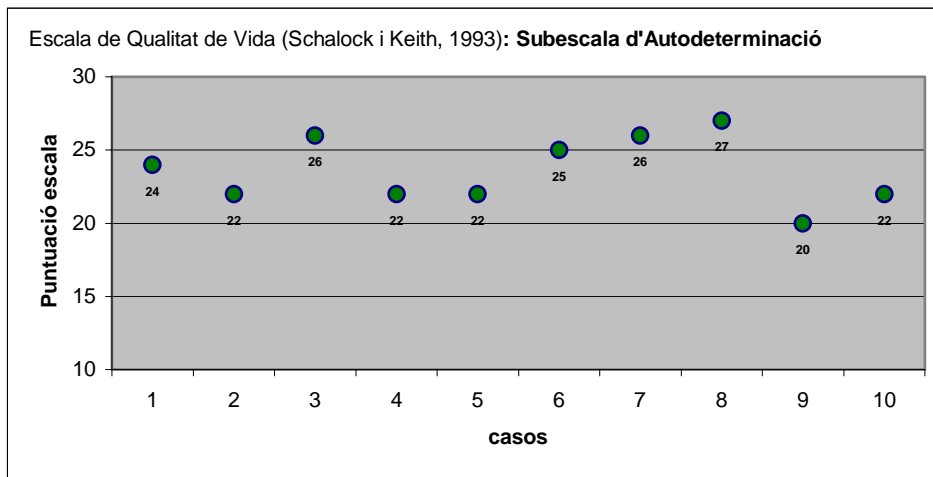


Figura 7.2 Gràfica Subescala d'Autodeterminació dels 10 casos

En la subescala de satisfacció (vegeu Figura 7.3) observem novament una clara tendència a una alta satisfacció, a excepció del cas 2, que ha obtingut una puntuació inferior (23). És interessant ressenyar que en aquells moments el cas 2 estava passant per una situació personal i laboral una mica complexes, reflectides en els resultats. El grup de les dones també ha obtingut en aquesta subescala puntuacions superiors als homes.

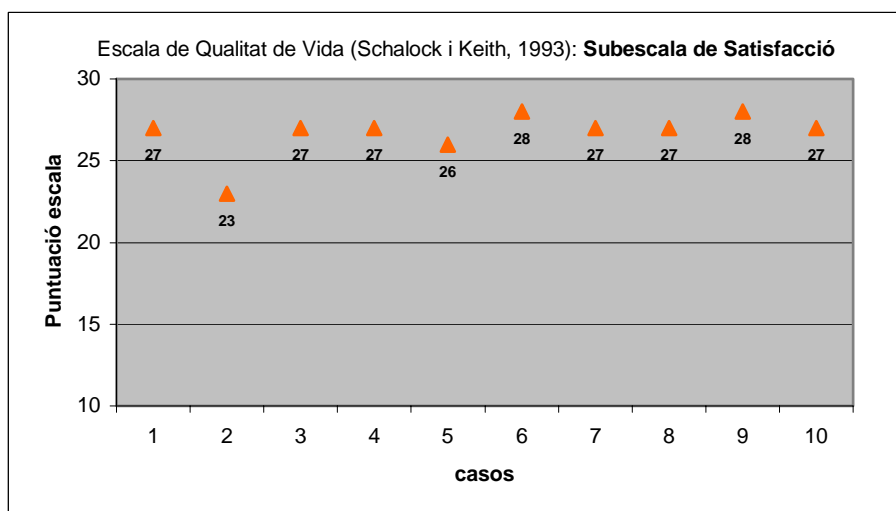


Figura 7.3 Gràfica Subescala de Satisfacció dels 10 casos

En la subescala d'integració/inclusió social, la tendència general també ha estat alta, tot i que els casos 4, 5 i 9 han puntuat en la franja que indica una satisfacció normal. En aquest cas, és el grup d'homes el que ha obtingut unes puntuacions superiors.

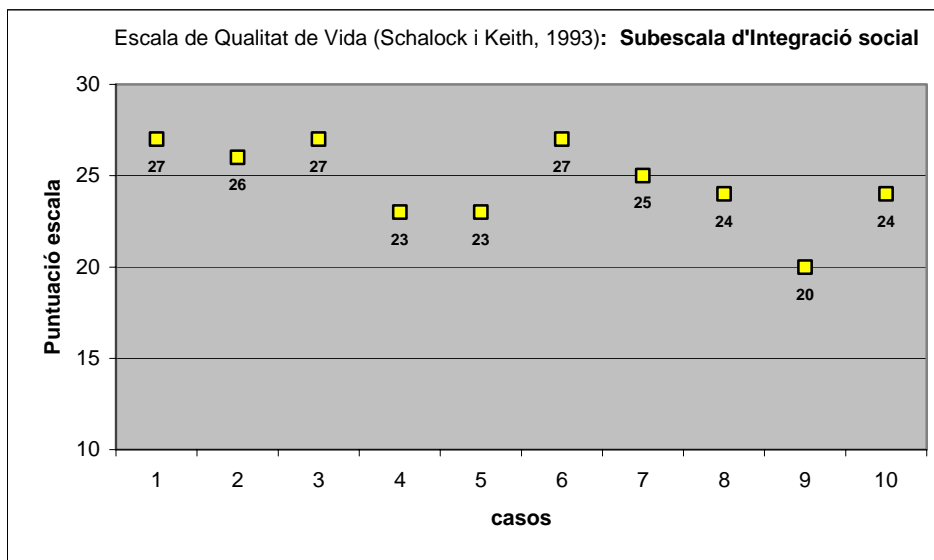


Figura 7.4 Gràfica Subescala d'Integració dels 10 casos

En la gràfica següent (vegeu figura 7.5), es poden observar els resultats obtinguts en les quatre subescales per a cada cas.

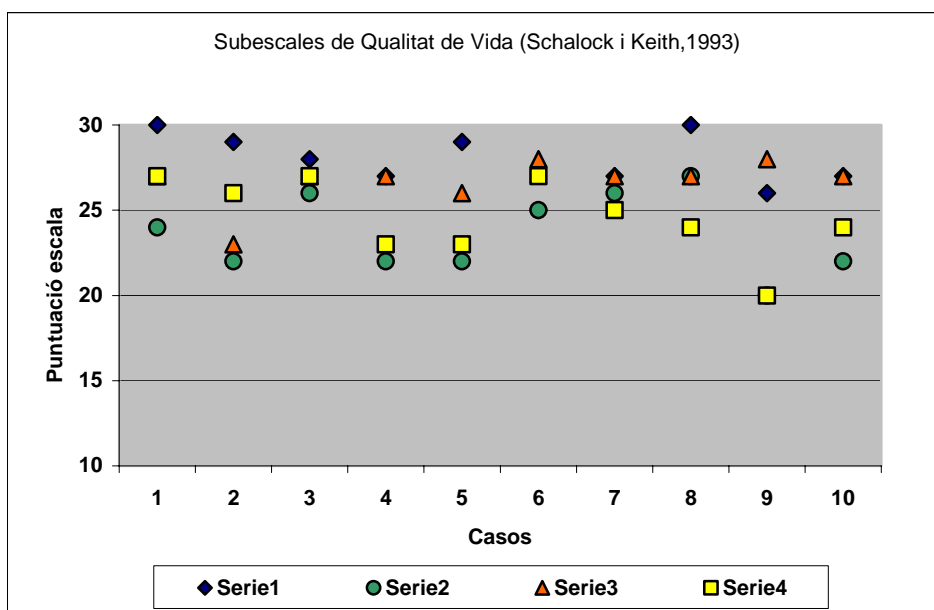


Figura 7.5 Gràfica de les quatre subescales dels 10 casos

Seguidament, i realitzant un estudi més qualitatiu de l'escala de QV de Schalock i Keith, ens ha semblat interessant destacar els ítems on s'ha constatat un grau de resposta coincident d'un 90% dels casos. S'ha assenyalat amb el símbol d'una fletxa, la qual figura al costat del número de pregunta on es dona la coincidència.

Taula 7.24 Respostes a les preguntes de l'escala de QV dels 10 casos

| Escala | Pregunta | CASOS ANALITZATS | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------|----------|------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Escala de competència / Productivitat | 1→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| | 2→ | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 3→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| | 4→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 5→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 6 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| | 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| | 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Escala d'autodeterminació / independència | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| | 12 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| | 13→ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| | 15 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| | 16→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| | 19→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| | 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Escala de satisfacció | 21→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 22→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| | 23 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| | 24 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| | 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| | 27 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| | 29 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| | 30→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Escala de pertinença social / integració comunitària | 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| | 32→ | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| | 33 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| | 35 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| | 36 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| | 37 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| | 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Escala Competència | | 30 | 29 | 28 | 27 | 29 | 25 | 27 | 30 | 26 | 27 |
| Escala Autodeterminació | | 24 | 22 | 26 | 22 | 22 | 25 | 26 | 27 | 20 | 22 |
| Escala Satisfacció | | 27 | 23 | 27 | 27 | 26 | 28 | 27 | 27 | 28 | 27 |
| Escala Integració | | 27 | 26 | 27 | 23 | 23 | 27 | 25 | 24 | 20 | 24 |
| Puntuació Global: | | 108 | 100 | 108 | 99 | 100 | 105 | 105 | 108 | 94 | 100 |

En l'apartat que fa referència a la subescala de **competència / productivitat**, tots els entrevistats han respost els ítems 3, 4 i 5 amb un valor de 3 punts, mentre que en els ítems 1 i 2 han coincidit el 90% dels casos. Les respostes donades a les preguntes plantejades ens indiquen que estan molt satisfets amb les habilitats i experiències que han adquirit i estan adquirint en el treball (ítem 5), que es senten tractats igual que la resta de treballadors de l'empresa (ítem 4) i que en la feina que despleguen es creuen molt bons i els companys els diuen que ho fan bé. La pregunta 1 fa referència a si la seva formació els va preparar per la feina que estan desenvolupant; tots els casos, llevat del 9, van respondre que molt. El cas 9 considera que una mica.

En les altres qüestions, on també se'ls fan preguntes relacionades amb el sou, possibilitats d'obtenir un treball diferent... les respostes han estat més variades, segons la percepció de cada cas.

En l'apartat **d'autodeterminació / independència**, un 100% ha coincidit en la resposta a l'ítem 16 i un 90% en els ítems 13 i 19. Tots disposen de la clau de casa i la utilitzen lliurement (ítem 16), mentre un 90% mai va sol quan ha d'anar a visitar-se a un servei de salut (ítem 13) i se sent bé amb els qui viu a casa, ja que no el fan enfadar ni el molesten.

De l'apartat de **satisfacció**, a l'ítem 30 han coincidit el 100% de respostes, aspecte que indica que els seus familiars els fan sentir una part important de la família. En els ítems 21 i 22, el 90% manifesta que es diverteix en el treball, amb la família i els seus amics (ítem 22) i que en general està satisfet de la vida que té; em tracta bé (ítem 21).

Quant a la subescala de **pertinença social**, tan sols en la pregunta 32 hi ha hagut un 90% de respostes coincidents. Tots estan molt satisfets de les associacions o clubs als quals pertanyen, a excepció del cas 2 que no ho està. És interessant anotar que les associacions a la qual pertanyen són, en molts casos, la Fundació Síndrome de Down o bé el grup d'autogestió Vox-nostre del Projecte Aura.

7.3.4 Característiques personals i laborals versus tipicitat i QV

En la taula següent (vegeu Taula 7.25) s'han recollit les dades que fan referència tant als resultats obtinguts al grau de tipicitat de la feina com a l'escala de qualitat de vida; i algunes de les característiques personals i laborals. Aquesta taula ens permet analitzar si es poden establir relacions entre les diferents variables, personals i laborals, i els resultats obtinguts tant pel que fa a la tipicitat com a la percepció de la qualitat de vida dels casos analitzats.

Taula 7.25 Característiques personals i laborals versus tipicitat i QV

| | Cas 1 | Cas 2 | Cas 3 | Cas 4 | Cas 5 | Cas 6 | Cas 7 | Cas 8 | Cas 9 | Cas 10 |
|------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Tipicitat (0 – 7) | | | | | | | | | | |
| Accés del treball | 0,5 | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 1,0 | 2,0 | 1,0 | 1,2 | 1,0 | 2,0 |
| Característiques del treball | 4,6 | 3,8 | 3,5 | 4,6 | 5,1 | 5,7 | 5,7 | 5,3 | 4,7 | 6,6 |
| Gestió RRHH | 2,2 | 2,4 | 2,6 | 2,5 | 2,2 | 3,3 | 2,1 | 1,3 | 4,5 | 5,0 |
| Aspectes socials | 3,6 | 2,3 | 4,0 | 3,0 | 3,3 | 3,6 | 2,3 | 7,0 | 6,0 | 6,3 |
| Ajustament global | 3,8 | 3,3 | 3,8 | 4,5 | 2,1 | 5,8 | 4,1 | 5,6 | 5,5 | 5,6 |
| Escala Qualitat de Vida | | | | | | | | | | |
| Competència / productivitat | 30 | 29 | 28 | 27 | 29 | 25 | 27 | 30 | 26 | 27 |
| Autodeterminació / independència | 24 | 22 | 26 | 22 | 22 | 25 | 26 | 27 | 20 | 22 |
| Satisfacció | 27 | 23 | 27 | 27 | 26 | 28 | 27 | 27 | 28 | 27 |
| Pertinença social / integració en la comunitat | 27 | 26 | 27 | 23 | 23 | 27 | 25 | 24 | 20 | 24 |
| Puntuació global de l'Escala | 108 | 100 | 108 | 99 | 100 | 105 | 105 | 108 | 94 | 100 |
| Característiques personals | | | | | | | | | | |
| Gènere | H | H | H | H | H | D | D | D | D | D |
| Edat | 27 | 29 | 31 | 29 | 38 | 30 | 30 | 33 | 22 | 31 |
| Grau discapacitat | 34% | 65% | 43% | 70% | 33% | 69% | 33% | 62% | 33% | 52% |
| Formació prèvia | GE+FP | EE | EP+FP | EP | CE | EP | CE | EP | GE+FP | EP |
| Modalitat escolarització | EO | EE | EO | EE | EO | EO | EO | EE | EO | EE |
| Característiques laborals | | | | | | | | | | |
| Feines que ha tingut | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Durada darrera feina (en anys) | 6 | 4 | 13 | 8 | 9 | 1 | 12 | 12 | 1 | 9 |

7.3.5 Satisfacció manifestada pels protagonistes de la inserció laboral

En aquest apartat (vegeu Taula 7.26) recollim el grau de satisfacció manifestat per la família, el preparador laboral, el supervisor natural i els protagonistes de la inserció laboral pel que fa a:

1. Procés d'inserció laboral.
2. El rol que té el preparador laboral en el procés i manteniment de la feina del treballador amb discapacitat intel·lectual.
3. El rol que té el supervisor natural en el procés i manteniment de la feina del treballador amb discapacitat intel·lectual.

En els qüestionaris es podia respondre des de *molt satisfet* a *gens satisfet*, passant pel *poc* i *bastant satisfets*. A fi d'incorporar a la taula les respostes, hem adjudicat un valor numèric a cadascuna de les quatre possibilitats: Molt satisfet: 4; bastant satisfet: 3; poc satisfet: 2 i gens satisfet: 1.

Taula 7.26 Grau de satisfacció dels participants

| Satisfacció manifestada | Cas 1 | Cas 2 | Cas 3 | Cas 4 | Cas 5 | Cas 6 | Cas 7 | Cas 8 | Cas 9 | Cas 10 |
|-------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1. Del procés d'inserció laboral | | | | | | | | | | |
| Treballador amb TaS | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Família | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Supervisor natural | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2. Del suport del preparador laboral | | | | | | | | | | |
| Treballador amb TaS | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Família | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Supervisor natural | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 3. Del suport del supervisor natural | | | | | | | | | | |
| Treballador amb TaS | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| Família | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | nc |
| 4. Cal la figura del suport natural pel manteniment de la feina? | | | | | | | | | | |
| Treballador amb TaS | No | Si | Si | Si | Si | Si | Si | Si | No | No |
| Família | No | Si | nc | Si | Si | Si | nc | Si | Si | nc |
| Supervisor natural | Si | Si | No | Si | nc | Si | No | Si | Si | No |
| 4. De l'entitat que dona suport | | | | | | | | | | |
| Família | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Supervisor natural | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |

7.3.6 Anàlisi de les situacions crítiques

Al supervisor natural de cada treballador amb TaS se li va preguntar per les incidències que ha constatat tant en la fase inicial com durant o al cap d'uns anys d'iniciar-se el procés d'inserció laboral que supervisa. Amb aquesta pregunta es vol constatar d'una banda, quines són les tipologies de les incidències més freqüents i de l'altra, si es donen amb major o menor freqüència en una fase o altra. També s'ha preguntat quines han estat les estratègies d'intervenció que s'han emprat per a solventar-les.

Quant a la tipologia d'incidències, es demanava al supervisor que assenyalés en una taula quines són les incidències i la freqüència en què s'han donat les situacions descrites. Els valors adjudicats han estat: N/A: no aplicable; 1: molt rarament; 2: alguna vegada; 3: molt sovint i 4: sempre. Els resultats obtinguts han estat els següents:

Taula 7.27 Tipologia de les incidències més freqüents

| Tipologia Incidències | Cas 1 | Cas 2 | Cas 3 | Cas 4 | Cas 5 | Cas 6 | Cas 7 | Cas 8 | Cas 9 | Cas 10 |
|-------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Problemes de comportament | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | N/A | 1 | 1 |
| Baixa productivitat | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Dificultats en les relacions socials | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | N/A | 1 | 2 |
| Dificultats d'aprenentatge de tasques | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Baixa qualitat en la realització de les tasques | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Baixa regularitat. Absentisme | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | N/A | N/A | 1 |
| Manca d'habilitats d'autonomia personal | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | N/A | 2 |
| Higiene i cura personal | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | N/A | N/A | 1 |

Els nostres resultats constaten poca incidència de situacions crítiques, la tipologia més freqüent de les quals ha estat: per problemes de comportament, baixa en la productivitat i dificultats en les relacions socials.

En la taula següent (vegeu Taula 7.28) es recullen els resultats obtinguts quant a la tipologia de les incidències i la seva freqüència en els tres períodes d'inserció laboral: període de pràctiques, la contractació i després del primer any de contracte.

Els valors que s'han donat han estat els següents: 1: gens; 2: rarament; 3: freqüentment i 4: sempre, i els resultats obtinguts:

Taula 7.28 Tipologia i freqüència de les incidències en els tres períodes de la inserció laboral

| Tipologia de les incidències | Cas 1 | Cas 2 | Cas 3 | Cas 4 | Cas 5 | Cas 6 | Cas 7 | Cas 8 | Cas 9 | Cas 10 |
|---------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Del període Inicial: període de pràctiques | | | | | | | | | | |
| Problemes de comportament | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Baixa productivitat | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Dificultats en les relacions socials | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| Dificultats d'aprenentatge de tasques | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| Baixa qualitat en la realització de les tasques | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Baixa regularitat. Absentisme | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Manca d'habilitats d'autonomia personal | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| Higiene i cura personal | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Del període inicial de la contractació | | | | | | | | | | |
| Problemes de comportament | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Baixa productivitat | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Dificultats en les relacions socials | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Dificultats d'aprenentatge de tasques | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Baixa qualitat en la realització de les tasques | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Baixa regularitat. Absentisme | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Manca d'habilitats d'autonomia personal | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Higiene i cura personal | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Després d'un any d'haver estat contractat | | | | | | | | | | |
| Problemes de comportament | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Baixa productivitat | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Dificultats en les relacions socials | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Dificultats d'aprenentatge de tasques | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Baixa qualitat en la realització de les tasques | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Baixa regularitat. Absentisme | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Manca d'habilitats d'autonomia personal | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Higiene i cura personal | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |

Pel que fa a les tres estratègies d'intervenció més emprades per prevenir les situacions crítiques, els resultats indiquen: el reforçament social, l'increment de temps d'intervenció del preparador laboral i la planificació i reestructuració tasques, com a les més emprades.

8 Discussió

8.1 Introducció

La discussió dels resultats s'ha plantejat seguint l'ordre dels objectius d'aquesta recerca. A nivell general, preteníem analitzar el comportament de les variables personals, laborals i socials que poden ajudar a predir l'èxit en l'ajust d'un treballador amb discapacitat intel·lectual a una feina en una empresa ordinària amb la modalitat de treball amb suport. Aquest objectiu es concretava en analitzar:

- El **desenvolupament de la integració laboral** portada a terme mitjançant la metodologia del treball amb suport. El procés i l'èxit de la integració laboral es veuran influenciats per aspectes com: les condicions de treball (horari, sou, feina assignada, relació amb el públic...); els suports que rep tant del preparador laboral com del seu supervisor natural o bé altres; el grau de tipicitat de la feina, i les variables personals del treballador amb discapacitat intel·lectual (sexe, edat, grau de discapacitat, modalitat d'escolarització...).
- L'existència o no de **situacions crítiques**, la seva tipologia i les diverses estratègies d'intervenció més emprades.
- L'impacte de l'ocupació sobre la **qualitat de vida** en les persones amb discapacitat intel·lectual, aplicant la metodologia de treball amb suport, així com la incidència de l'experiència laboral en **diferents dimensions de la vida** del treballador: activitats d'oci, canvis observats en la persona amb discapacitat intel·lectual, i per últim,
- El **grau de satisfacció** que tenen les persones que participen directament en l'experiència: treballador/a amb discapacitat intel·lectual, pares i supervisor natural. I si ha generat **canvis en les actituds** i expectatives de la família, l'entorn familiar i laboral pel que fa a les capacitats i possibilitats de la població amb discapacitat intel·lectual.

8.2 El desenvolupament de la integració laboral

8.2.1 Les condicions de treball: jornada laboral, salari, beneficis...

Quant a les condicions de treball, els nostres resultats concorden amb els assenyalats per Wehman, Bricout i Kregel (2000), on posen de manifest que amb la modalitat de treball amb suport els salaris i beneficis derivats del treball són molt superiors als assolits en contextos laborals protegits. Així doncs, la jornada laboral de tots els casos del nostre estudi és de mitja jornada (20 hores a la setmana)³⁵ en horari de matí o tarda o bé partit, en funció de les necessitats de l'empresa. Tots gaudeixen d'un contracte laboral indefinit. El sou que perceben és l'assenyalat pel conveni del sector al qual pertanyen i correspon a la categoria i jornada laboral en nou dels casos. Els salaris dels nou casos són molt superiors al salari mínim interprofessional. El cas 2 n'és una excepció per voluntat de la família, que no ha volgut renunciar a la pensió assistencial que percep. Tots gaudeixen dels beneficis addicionals, com són les vacances pagades, la seguretat social i l'uniforme de treball, si es necessita. Totes les famílies han manifestat que estan molt satisfetes del sou que percep el seu fill/a. Té la seva lògica, ja que disposen d'unes condicions laborals no massa habituals actualment, on cada vegada es demanen currículums més qualificats per accedir a un treball, i aquesta no és la realitat dels seus fills. Una dada interessant a comentar: tan sols un jove (cas 1) va saber respondre quin era el seu sou mensual, però no va voler-lo dir argumentant que era una *"qüestió privada"*. La resta dels joves no va saber donar ni una xifra aproximada. Uns deien: *"a casa diuen que molt"*, d'altres *"amb això dels euros no tinc els números clars."*

Aquests resultats evidencien que les condicions salarials dels nostres casos –llevat del cas 2- són les mateixes que les dels treballadors amb la mateixa categoria laboral però sense discapacitat.

Un 90% dels casos ha desenvolupat la seva feina en empreses de serveis, i un cas, al comerç. Aquestes dades coincideixen amb les assenyalades en l'estudi de Jordán de Urrías i Verdugo (2003), que també constata el sector de serveis com el de major activitat (66%), seguit de l'industrial (23%) i del comerç (11%).

³⁵ És un acord de contractació que estableix l'entitat que dona suport amb l'empresa.

Les categories laborals que tenen assignades són, en tots els casos, d'auxiliars administratius o bé d'ajudants de cuina, magatzem i conserge. Les feines que realitzen són majoritàriament: fer fotocòpies, repartir correspondència entre diferents departaments, arxivar documents, plegar roba, netejar... Les feines assignades a la meitat dels individus (casos 4, 7, 8, 9 i 10) corresponen a un treball ja existent o a parts del mateix obtingut d'un únic lloc de treball; en un 40% (casos 2, 3, 5 i 6) el treball es basa en tasques que pertanyen a més d'un lloc de treball i en el cas 1, el lloc de treball s'ha creat nou. El 90% dels casos estudiats no té relació directa amb el públic, però es relaciona sovint amb els seus companys de feina.

El 90% dels supervisors opina que el treballador amb TaS té un treball útil, amb les tasques ben definides, que el seu perfil és l'adequat pel lloc de treball que ocupa i que el treballador se sent responsable i útil en el seu lloc de treball. El supervisor del cas 5 és l'únic que respon negativament a les qüestions plantejades. Recordem que coincideix amb la situació laboral actual del cas 5, un lloc de treball que ha quedat molt afectat per la incorporació de les tecnologies de la informació i la comunicació a la gestió de l'empresa on treballa. En aquests moments s'està estudiant quines noves feines pot assumir.

Tant la família com els supervisors de l'empresa pensen que els joves no tenen possibilitats de promocionar-se laboralment dins l'empresa. Els pares del cas 9 són els únics que han respost afirmativament i el supervisor natural del cas 8, també.

Els resultats de la nostra recerca no assenyalen que hi hagi diferències de gènere en els resultats que fan referència al sou percebut i hores treballades, com han assenyalat Olson, Cioffi, Yovanoff i Mank (2000) on, per una mateixa feina, l'home percep un salari més elevat. La modalitat de treball amb suport als EUA és, segons els autors, una rèplica de la situació de discriminació laboral que viuen les dones al seu país. En els nostres resultats no ho constatem i les diferències de sou en cadascun dels casos vénen determinades pel conveni de l'empresa on treballen, la categoria laboral i l'antiguitat del treballador. Pel que fa a la jornada laboral, el tipus i lloc de feina tampoc hem constatat diferències.

8.2.2 Els suports

La metodologia del treball amb suport es basa en la filosofia dels suports que cal proporcionar a la persona amb una discapacitat intel·lectual. Aquests suports es concreten en:

8.2.2.1 El preparador laboral

Els nostres resultats palesen el preparador laboral com la figura clau de l'èxit del procés d'inserció, tant per part dels mateixos treballadors amb discapacitat, com de les seves respectives famílies i supervisors laborals.

Els treballadors recorden tots els noms i cognoms dels preparadors laborals que han tingut al llarg dels anys. El cas 10, que porta nou anys treballant en la mateixa empresa, va dir-ne set. Pensem que és un molt bon indicador de la importància que té aquesta figura per a ells. En parlar del seus preparadors laborals, tots han tingut paraules d'estima vers ells. En són un exemple frases com: *“més que un pare, m'ajudava, m'animava... estic molt content”* (cas 5), *“sense ell no hagués pogut tenir ni mantenir el lloc de feina que tinc actualment”* (cas 1). Tots els casos reconeixen que els seus preparadors laborals els han ajudat a *“aprendre a fer la feina correctament”*. Alguns també van afegir que *“a saber estar apropiadament en el lloc de treball”* i *“a resoldre els possibles problemes que m'han sorgit”*. El cas 10 deia: *“la persona amb qui tinc més confiança i parlo dels meus problemes és el meu preparador laboral”*.

Quan se'ls va preguntar si hi havia alguna cosa que no els agradava en la relació amb el seu preparador laboral, el 80% dels casos va respondre que *“tot els agradava”*. Tant sols els casos 5, 9 i 7 van fer unes aportacions al respecte. El cas 5 va dir: *“m'exigia massa i no m'agradava, però ara, amb el pas del temps, valoro el que en aquells moments no m'agradava”*, i el cas 9 va manifestar: *“potser hagués preferit estar més sola en algun moment”*. En el cas 9 trobem una treballadora que no ha tingut problemes per aprendre ràpidament la feina i fer-la bé. Segurament aquesta és la raó per la qual algunes vegades hauria preferit que el preparador laboral no hi fos. El cas 7 també reconeix: *“no m'agrada que em renyin”*.

La valoració i el grau de satisfacció manifestat pels treballadors de la nostra recerca coincideixen amb els exposats en l'estudi de Test et al., (2000), on els treballadors

amb TaS estan molt contents del seu preparador laboral a la feina, que els havia ajudat a fer-la i també a comportar-se socialment.

Els pares confirmen aquesta valoració, ja que el 100% dels casos reconeix que els seus fills parlen molt bé dels seus preparadors laborals. La família es mostra decididament a favor del treball realitzat pel preparador laboral, valorant positivament el suport donat tant pel que fa a l'aprenentatge de les tasques com per facilitar l'adaptació a l'entorn de treball i a la relació amb els companys. El 90% dels pares atribueix l'èxit de la inserció laboral al suport realitzat per la figura del preparador laboral. En el cas 9 però, els pares han respost que no.

Els deu supervisors laborals que han respost el qüestionari han coincidit en les seves respostes. També creuen que el preparador laboral ha facilitat l'aprenentatge de les tasques a realitzar, l'adaptació a l'entorn de treball i que ha fet de mediador entre el treballador i els altres companys de feina.

El grau de satisfacció que manifesten els supervisors laborals pel que fa al suport rebut pel preparador laboral, presenta algunes diferències. El 20% respon que està molt satisfet, el 50% ho està bastant i el 30% ho està poc (casos 5, 8 i 10). Tot i que tres supervisors laborals s'han manifestat poc satisfets, dominen les valoracions positives. Actualment, els casos 8 i 10 rarament reben el suport del preparador laboral i del supervisor natural. Fa 12 i 8 anys que treballen en la mateixa empresa i són molt autònoms en la seva feina. Segurament, la poca presència actual del preparador laboral ha estat la raó de la resposta donada. El cas 5 respon a la dificultat que es té en trobar una solució favorable a la manca de feina a realitzar pel treballador amb TaS. Això afecta directament el seu supervisor, que treballa cada dia amb ell, organitzant les feines que ha de realitzar i supervisant-lo directament.

Pel que fa a la periodicitat del seguiment a realitzar pel preparador laboral, en general es constata que aquest és més freqüent en els períodes inicials de la inserció, quan cal ensenyar les feines (casos 6 i 9) i que a poc a poc es va espaiant en el temps, des d'un seguiment mensual (casos 2, 3, 4, 5 i 7) fins aquells casos en què ja no es considera necessària la seva intervenció (casos 1, 8 i 10). Si en algun moment es dóna alguna incidència i cal novament la intervenció directa del preparador laboral per solucionar-la (casos 2, 5 i 7), es fa.

Els resultats dels nostre estudi ens confirmen no tan sols la importància del rol dels preparadors laborals en l'adquisició i el manteniment del lloc de treball a l'empresa

del treballador amb discapacitat intel·lectual (Parent, Kregel, Metzler, Helen i Twardzik, 1992), sinó també la importància i satisfacció que tots els directament implicats en el procés d'inserció laboral li han atorgat.

També s'evidencia que la figura del preparador laboral, tot i que és més important en les fases inicials del procés d'inserció, es manté al llarg dels anys essent un referent i un suport tant per al treballador amb discapacitat com per a l'empresa. Aquests suport al treballador amb discapacitat respon més a una contenció emocional -moments crítics de pèrdues de persones estimades, enamoraments,...- que no pas a una necessitat d'ensenyar nous aprenentatges laborals, tasca assumida pels supervisors naturals.

Nosaltres, basant-nos en els nostres resultats, discrepem de les valoracions d'algunes recerques de Butterworth, Hagner, Kiernan i Schalock (1995), que suggereixen que la figura del preparador laboral pot interferir en la integració al lloc de treball i en la tipicitat de la feina del treballador amb discapacitat. En el treball d'aquests autors es va posar de manifest que la presència d'una figura externa a l'entorn laboral dificultava la integració del treballador amb discapacitat. Nosaltres, en canvi, pensem que cal mantenir aquest referent per al treballador amb discapacitat i també per a l'empresa. Més endavant ho comentarem més detingudament. Actualment, la modalitat de treball amb suport, no vinculada a un CET, no disposa d'una legislació³⁶ que l'afavoreixi i pugui assegurar aquest seguiment al treballador amb discapacitat intel·lectual i a l'empresa. Un seguiment, al nostre entendre, imprescindible en molts casos i necessari en alguns altres.

8.2.2.2 El supervisor laboral – suport natural

Una altra figura molt important és el suport que proporciona el supervisor laboral (suport natural). Com en l'apartat anterior, iniciarem l'anàlisi a partir del que diu el treballador sobre el seu supervisor i continuarem amb les opinions de la família, el preparador laboral i el mateix supervisor.

³⁶ N'és un clar exemple la publicació del Real Decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de treball de les persones amb discapacitat, i on no es contempla la modalitat de treball amb suport com una alternativa més als enclavaments laborals.

Al treballador li vam preguntar si quan a la feina tenia algun problema a qui demanava ajuda i si l'ajuda que li proporcionaven la considerava suficient. En darrer terme també se li preguntava si l'ajuda que rebia del seu company de feina i/o supervisor natural l'ajudava a mantenir-la. En la majoria de casos, responen que és el seu supervisor natural i/o un company de feina. El 60% dels casos considera que l'ajuda que reben és suficient, però els casos 2, 3, 4 i 10 consideren que no ho és. En realitat, no respon tant a una necessitat de suport a la feina sinó més personal. Tots els casos, a excepció de l'1, 9 i 10, consideren que la figura del supervisor natural els ajuda a mantenir el lloc de treball. Aquests tres són molt autònoms i independents en la seva feina.

Tal i com també s'ha posat de manifest en treballs de Test et al. (2000), els nostres resultats coincideixen en assenyalar que en cas de tenir un problema a la feina es dirigeixen majoritàriament als seus companys de treball o al supervisor natural; si el que els preocupa no fa referència a la feina, recorren majoritàriament als pares o familiars. També indiquen que estan satisfets amb el treball que disposen i amb el suport rebut tant pel preparador com pel supervisor naturals.

A les famílies se'ls demana si creuen necessària la figura del supervisor de l'empresa (suport natural) per al manteniment del lloc de feina del seu fill, i si creuen que aquest suport suposa una feina addicional al supervisor i cal retribuir-la. També se'ls preguntava pel seu grau de satisfacció del suport que el seu fill rep del supervisor natural i si el fill parla positivament d'ell. Pel que fa a la necessitat de la figura, un 60% la creu necessària, un 30% no ho sap i un 10% (el cas 1), creu que no. Com a resposta a si el suport que dóna el supervisor natural li suposa una sobrecàrrega, tan sols 2 famílies responen que sí (casos 2 i 8); la resta es distribueixen equitativament entre el no i el dubte. Finalment, sobre si cal retribuir al supervisor aquesta feina addicional, la tendència ha estat que no. Ara bé, tots reconeixen que el seus fills parlen, i positivament, del seu supervisor i d'altra banda, un 80% es manifesta molt satisfet del suport que rep el seu fill mentre que el 20% restant no respon.

En general, observem que en força ocasions les famílies han respost amb un interrogant. Nosaltres ho atribuïm a un desconeixement per part dels pares d'aquesta figura a l'entorn de treball. La família no té relació directa amb les empreses; els seus interlocutors són o bé l'entitat que dóna el suport o bé els preparadors laborals. Es constata quan les famílies manifesten en quin grau (molt,

bastant, poc o gens) estan satisfetes amb el suport i les solucions donades pel Projecte Aura. En aquests casos, la resposta generalitzada ha estat la de “molt satisfets”.

En les empreses, la relació s'estableix entre el treballador i l'empresa. Les famílies dels treballadors no són mai interlocutors. En el cas del treball amb suport, i pensant en les característiques del treballador amb discapacitat intel·lectual, cal contemplar una figura que faci de mediador entre l'empresa i el treballador amb discapacitat. En el nostre estudi és el Projecte Aura, l'entitat que està al darrere del procés d'inserció laboral i assumeix el rol de mediació, no solament en les fases inicials de la metodologia o en cas de conflicte, sinó durant tota la vida laboral del treballador amb discapacitat. L'entitat fa un seguiment de tota la població que ha inserit en les empreses, ja sigui mitjançant una trucada telefònica o una visita. La periodicitat és variable i s'evidencia que és molt menor en els treballadors molt integrats en les seves feines i no presenten problemes. Al nostre entendre, a part de justificar la valoració que la família fa de la figura del supervisor natural, novament queda palesa la necessitat de mantenir el suport de l'entitat que es troba darrere de la inserció, a més de la figura del suport natural, durant la vida laboral del treballador amb discapacitat intel·lectual.

Als supervisors laborals de les empreses també se'ls ha preguntat si creuen necessària la seva figura per al manteniment del lloc de feina del treballador amb TaS, si això els suposa una feina addicional i si cal retribuir-la. La tendència majoritària ha estat que és necessària, menys en els casos 3 i 10. En les altres dues qüestions, la tendència ha estat que no cal retribuir-la i que no els suposa una feina addicional.

Els nostres resultats estan en la mateixa direcció que els assenyalats per Wehman, Bricout i Kregel (2000), els quals emfatitzen la necessitat d'uns suports continuats a fi de mantenir i donar suport a un individu amb greus discapacitats per conservar una feina al llarg del temps.

Encara no ha estat demostrada empíricament la contribució relativa entre un preparador laboral i el supervisor natural en la integració reeixida d'un empleat amb suport (Wehman, Bricout i Kregel, 2000). Autors com Mank, Cioffi i Yovanoff (1997a) atribueixen al suport donat pels companys de feina i/o supervisor natural millors resultats tant en la integració com en els resultats de la feina quant a la

tipicitat i satisfacció. Nosaltres compartim amb Wehman, Bricout i Kregel (2000) la necessitat dels suports naturals identificats, però els nostres resultats assenyalen la necessitat de mantenir també la figura del preparador laboral. Cadascú té unes funcions molt clares i determinades que no interfereixen entre si.

8.2.2.3 Altres suports

A més dels suports personals descrits, també s'ha observat que en algun cas ha calgut recórrer a la utilització d'altres suports, com per exemple alguna estratègia compensatòria (casos 2 i 7), per ajudar a superar les dificultats que a vegades apareixen entre les habilitats del treballador i les demandes de l'entorn. En el cas 7, l'estratègia ha consistit en elaborar uns materials de suport visual que ajuden el treballador amb discapacitats a recordar què i com ha de fer la feina, compensant així la pèrdua de memòria que manifestava.

En el cas 2, ha calgut elaborar un pla d'intervenció a nivell emocional que ha requerit també la intervenció de la família. Les famílies tenen un paper molt important, ja que poden encoratjar activament conductes relacionades amb la feina a casa.

En els casos estudiats, i no pas per la situació actual sinó per l'anàlisi dels historials laborals, també s'han aplicat mesures com donar més temps al treballador per finalitzar la feina. En els casos 4 i 6, les persones treballaven en un entorn on calia un ritme de treball ràpid i aquesta mesura no va ser prou efectiva per poder mantenir el lloc de treball.

En estudis previs com els de Wehman et al.(2000), i que en el nostre treball també s'ha posat de manifest, la raó principal per la qual la inserció d'una persona amb discapacitat no és satisfactòria, no depèn tant de les característiques del treballador amb discapacitat i dels suports proporcionats, com de les característiques dels llocs laborals on s'insereix. En els casos 2, 4 i 6, els treballadors no van funcionar a l'hora de realitzar feines en entorns laborals de ritme ràpid o amb altes cotes d'estrès, negocis altament competitius i llocs de treball que no eren particularment fàcils pel ritme exigít al treballador, amb discapacitat o sense.

En els darrers anys, s'està produint un canvi en el disseny de programes i serveis per a persones amb discapacitats intel·lectuals. Aquest disseny està influït per la

concepció de retard mental (Luckasson et al., 1992; 2002) i pel creixent interès en la seva qualitat de vida, de manera que s'ha emfatitzat el paper dels suports en la promoció de l'èxit de les persones amb discapacitats. La modalitat de treball amb suport n'és un clar exemple, però cal vetllar per a que el treballador amb discapacitat rebi en el seu entorn de feina els suports personals, tècnics... que li siguin necessaris, no tan sols en la fase inicial de la inserció laboral sinó també per a que pugui mantenir la feina.

D'acord amb Mank (1998), cal potenciar cada vegada més els suports individuals, més que no pas serveis d'atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual; això suposa que l'entitat que atén les necessitats de suport de 70 treballadors amb TaS té 70 realitats per atendre, totes elles singulars, no pas una de sola. És evident que aquest seguiment i atenció individualitzats requereixen personal i que és necessari cercar ràtios de preparador laboral / treballador més baixes que les que es donen actualment, tant en el nostre cas com en el documentat per Jordán de Urríes i Verdugo (2003), que mostra una ràtio de 1/ 23.

8.2.3 El context de treball: l'empresa i el lloc de treball

El 90% de les empreses on treballen els nostres casos són grans, però tots treballen en una secció/departament on el nombre de treballadors és molt més reduït.

Els nostres resultats assenyalen que per al 70% de les empreses, aquesta és la primera experiència d'inserció laboral. En els casos 1, 3 i 8 l'empresa ja tenia una experiència prèvia.

El treballador amb TaS és l'únic treballador amb discapacitat del departament i/o secció de l'empresa. Un 90% dels casos no té relació amb l'usuari com a part de la seva feina, tret del cas 2, on sí que n'hi ha. En el 100% dels casos els treballadors mantenen força (16 o més) contactes diaris amb els seus companys de treball sense discapacitat. Aquests contactes es donen per qüestions laborals i en el lloc de feina, però en cap cas fora de l'horari laboral.

Els nostres resultats coincideixen amb els de Mank, Cioffi i Yovanoff (1997a), per als quals les empreses amb experiències prèvies no semblen influir sobre la tipicitat de la feina del treballador amb discapacitat, però sí en la seva qualitat de vida. Nosaltres discrepem dels resultats assenyalats per Jordán de Urríes i Verdugo (2003), que no constaten una millora en la qualitat de vida dels usuaris que treballen en empreses on el seu cas d'inserció laboral no és el primer.

En el nostre estudi, els tres únics casos (1, 3 i 8) que treballen en empreses amb experiències prèvies d'inserció laboral han obtingut la mateixa puntuació, i alhora ha estat la més alta de totes (108), en l'escala de Qualitat de Vida de Schalock i Keith (1993). Aquesta dada és molt significativa i, amb les precaucions inherents a l'estudi, ens permet atribuir a l'experiència prèvia una font d'aprenentatge important per als treballadors sense discapacitat. Aquests, en nous processos d'inserció, contribueixen favorablement a la satisfacció, integració, competitivitat i producció del treballador amb discapacitat. Per a molts, l'experiència d'inserció laboral ha estat la primera presa de contacte directe amb la discapacitat intel·lectual. El desconeixement fa tenir actituds i comportaments inicials a vegades inadequats i que semblen repercutir negativament en el treballador amb discapacitat intel·lectual.

Si bé l'experiència és una bona eina d'aprenentatge, també ho és la formació que poden rebre els companys propers a la feina. Els nostres resultats assenyalen que el preparador laboral informa als companys més propers en la fase inicial d'inserció del treballador amb discapacitat intel·lectual. Mank, Cioffi i Yovanoff (1999) atribueixen una relació entre la formació sobre discapacitat als companys de feina i un augment en la participació en les activitats socials d'aquesta. Nosaltres també compartim la mateixa línia de pensament, però no disposem de suficients dades quant a la formació/informació que varen rebre molts dels companys de treball dels deu casos analitzats per atribuir-li major participació en les activitats socials laborals; o bé els anys de convivència entre uns i altres fan que ja siguin considerats com un membre més de l'equip de treball i, per tant, participin molt més de tots els esdeveniments socials organitzats en el context laboral.

Si bé en una fase inicial la formació /informació rebuda és important, posteriorment, la convivència serà un factor força determinant. Els nostres resultats evidencien la influència dels trets més personals del treballador amb discapacitat, com per exemple el seu caràcter, sociabilitat... i al cap i a la fi les seves ganes de participar-

hi, com a elements que intervenen en la implicació i participació del treballador amb TaS en les activitats socials de l'empresa.

En l'estudi realitzat per Parent et al., (1992), s'analitzen el grau de participació i interacció en la cultura social del lloc de treball entre els treballadors amb discapacitats i els seus companys de treball, i les interaccions entre companys sense discapacitat. Arriben a unes conclusions similars a les nostres: els treballadors amb TaS participen realment en les interaccions socials durant el treball amb la mateixa freqüència que els seus companys quan els temes tractats són entorn del treball, però les relacions a l'hora d'esbarjo baixen molt i tendeixen a quedar socialment més aïllats. Cal potser reforçar i treballar més aquest aspecte, tant per part dels treballadors amb TaS (reforçar les habilitats socials) com pels companys de treball, buscant més implicació (Butterworth, Hagner, Helm i Whelley, 2000).

Com assenyalen Wehman i Revell (1997), la freqüència amb què les persones amb discapacitat interaccionen amb persones sense discapacitat, afecta directament els diferents resultats que obtenen en la vida i en el treball a la comunitat. Pel que fa als canvis observats en la persona amb discapacitat, els desenvoluparem més endavant, però volem remarcar que l'experiència ensenya tant als treballadors amb discapacitat com als qui no en tenen. Com ja hem assenyalat, el treballador amb discapacitat intel·lectual aprèn a ser més competent en els diferents àmbits de la comunitat i, d'altra banda, tots aprenem a saber-nos relacionar i comportar adequadament en les diverses interaccions.

8.2.4 El grau de tipicitat de la feina

En analitzar els resultats obtinguts referents a les característiques i grau de semblança entre la feina dels treballadors amb discapacitat intel·lectual i la dels seus companys sense discapacitat, els casos estudiats mostren una gran coincidència en algunes de les característiques i força diferències, en d'altres (vegeu Taula 7.22).

Si estudiem les característiques que fan referència a l'accés al treball i la contractació, aquesta es valora com a no típic en tots els casos i ens indica que els procediments seguits a l'hora de contractar són força diferents als de qualsevol altre

treballador/a. Tot i que no s'observa un acord tan majoritari com en la qüestió precedent, també es constata una puntuació poc típica en els aspectes que fan referència a les oportunitats de canviar de feina, orientació, entrenament, supervisió, avaluació del rendiment, oportunitats de promoció i suport rebut en moments de crisis.

Pel que fa a característiques del treball, aspectes socials i l'ajustament global al treball, les valoracions han oscil·lat entre bastant i molt típiques, però amb força variacions entre els diferents casos. Els ítems amb una mitjana més alta han estat, dins l'apartat referent a les característiques del treball, els següents: el mitjà de transport emprat per desplaçar-se de la feina a casa i a l'inrevés; la utilització de llocs i horaris d'esbarjo, el sou percebut i les interaccions amb els companys per a la realització de la feina. Totes les altres qüestions han obtingut una valoració mitjana de bastant típica. Cal tenir més en compte, però, les puntuacions individuals ja que trobem característiques on pot estar valorat com a no típic per uns casos i com a molt típic per uns altres.

Els casos 1, 6, 7, 8, 9 i 10 són els que en general han obtingut valoracions més altes i per tant, les característiques de les seves feines i l'ajustament global al treball són força semblants als dels altres treballadors sense discapacitat. També hem observat una relació entre la naturalesa del treball (treball ja existent, treball de nova creació o bé treball basat en tasques que pertanyen a més d'un treball) i les puntuacions de tipicitat obtingudes en l'ajustament global al treball. Els nostres resultats corroboren els assenyalats per Mank, Cioffi i Yovanoff (1997a; b), on assenyalen millors resultats en la tipicitat, quan els treballadors assumeixen una feina ja existent. Els casos 4, 7, 8, 9 i 10 fan feines d'un treball ja existent i això concorda amb haver obtingut les puntuacions més altes.

En el cas 1, el lloc de treball correspon a una feina de nova creació i en canvi les valoracions obtingudes en la tipicitat de les característiques del treball i l'ajustament global del treball han estat també valorades actualment com a bastant típiques. Estaríem en la mateixa línia de pensament que apunten Jordán de Urríes i Verdugo (2003), quan assenyalen que tot i que a l'inici un treball de nova creació és menys típic, amb el pas del temps es torna molt típic ja que moltes vegades, en haver-se creat per al treballador, s'ajusta molt més a les seves capacitats i perfil. Tot i la certesa d'aquesta afirmació, nosaltres pensem que és millor que la feina a realitzar

pel treballador amb discapacitat intel·lectual sigui una feina existent o bé el resultat de feines de més d'un lloc de treball, abans de crear-ne una de nova.

En la nostra recerca, les noies han obtingut en general valoracions superiors al grup dels nois en aspectes com la tipicitat de les característiques del treball, els aspectes socials i l'ajustament global al treball. Si bé no hem atribuït diferències de gènere pel que fa a la percepció de salaris, hores de treball... pensem que en aquest punt hi pot haver una relació. Les feines desenvolupades pel grup de treballadores amb discapacitat es consideren força semblants a les que realitza una altra treballadora sense discapacitat, mentre que en el cas d'un home no es valora igual.

Quant a la possible correlació entre una alta tipicitat de la feina i la qualitat de vida dels joves amb discapacitat intel·lectual, no constatem una correlació entre ambdues puntuacions, com tampoc ho fem entre una alta tipicitat en les característiques de la feina i l'ajustament a la feina i els resultats obtinguts en les subescales de competitivitat / productivitat, autodeterminació i pertinença social. Els nostres resultats no coincideixen amb els de Jordán de Urríes i Verdugo (2003). En el treball d'aquests autors es va posar de manifest que quan la tipicitat general augmenta, també ho fan les subescales de competència, autodeterminació i qualitat de vida en general, i aquests augments en el seu estudi són significatius.

En relació amb els components de la tipicitat, coincidim amb Jordán de Urríes i Verdugo (2003) quan afirmen que el procés d'adquisició de la feina no està relacionat amb la qualitat de vida i que les característiques del treball més típiques, tampoc.

8.2.5 Característiques personals del treballador amb TaS

Hem analitzat algunes de les característiques personals dels casos estudiats i si aquestes influeixen en el procés d'inserció laboral, en el manteniment i desenvolupament de la feina i per últim, en la percepció de la qualitat de vida del treballador amb discapacitat intel·lectual.

8.2.5.1 Gènere

Com ja hem assenyalat anteriorment, no constatem que hi hagi diferències atribuïdes al gènere en les categories laborals, llocs de feina, sou i beneficis. Quant

a la puntuació general de l'escala de Qualitat de vida, els resultats han estat molt similars però una mica més alts en el grup masculí (la mitjana és 103 versus 102,4).

Pel que fa a la tipicitat de la feina, els nostres resultats han evidenciat que en general, les característiques de les seves feines s'assemblen més a les d'una altra companya sense discapacitat, a diferència del que passa amb el grup de nois. Aquests resultats segurament tenen molt a veure amb les feines que realitzen uns i altres, on hi pot haver influït el rol laboral atribuït a un i altre sexe, encara força diferent i vigent en la nostra cultura.

8.2.5.2 Edat

Els nostres resultats evidencien que l'edat del subjectes no sembla tenir cap relació ni amb la qualitat de vida ni amb gaudir d'unes característiques més típiques en el treball.

8.2.5.3 Grau de discapacitat

Altres recerques, com les de Mank, Cioffi i Yovanoff (1998) i Jordán de Urríes i Verdugo (2003), han constatat una relació entre el grau de discapacitat intel·lectual i el grau de satisfacció manifestat. Segons els seus resultats, com més gran és el grau de la seva disminució, més satisfacció, mentre que els que tenen menys discapacitat mostren menys satisfacció en el treball i en els aspectes generals de la seva vida. Els nostres resultats, i basant-nos en les puntuacions obtingudes en les subescales i en l'escala de Qualitat de vida, no ens permeten afirmar el mateix, ja que els resultats han estat molt diversos al respecte.

Tenim dos casos amb un baix grau de disminució i una puntuació força baixa en l'escala de Qualitat de vida (casos 5 i 9), però alhora tenim dos casos amb un grau de disminució baix i una puntuació força alta en la mateixa escala (casos 1 i 7). Tot i que els nostres resultats no confirmen aquesta tesi, és cert que els joves menys afectats es mostraven en general més crítics i reflexius en front de la seva situació personal i laboral, mentre que en els casos dels joves més afectats, nivells més baixos de capacitat limiten aquest tipus d'elaboració i manifesten una major conformitat i satisfacció amb la seva situació personal.

8.2.5.4 Formació prèvia a la inserció laboral i modalitat d'escolarització

En relació amb la formació prèvia a la inserció laboral dels casos estudiats, coincidim amb els resultats d'estudis previs com els de Jordán de Urríes i Verdugo (2003) i Pallissera et al., (2003), on es constata que el nivell més alt de formació correlaciona en general amb un grau de discapacitat intel·lectual menor. En el nostre estudi, els dos únics casos que tenim amb discapacitat intel·lectual sense la síndrome de Down han estat els que han obtingut uns nivells més alts de formació (Graduat Escolar i Formació Professional adaptada).

Tot i l'anàlisi realitzada dels historials laborals dels deu casos, no disposem de suficient informació per poder atribuir a la modalitat d'escolarització l'adquisició de majors habilitats que ajudin a mantenir o bé gaudir d'una feina millor. Nosaltres hem constatat que en general, els qui han realitzat l'escolarització en centres ordinaris han obtingut nivells superiors de formació: estudis primaris sense finalitzar (dos casos), el Certificat Escolar (dos casos) i el Graduat Escolar més Formació Professional (dos casos), mentre que als qui han estat escolaritzats en centres especials els consta: "Estudis Primaris sense finalitzar."

Una altra dada interessant a comentar sobre la modalitat d'escolarització és que en els dos casos que en finalitzar la seva escolarització en centres ordinaris els consta: "Estudis Primaris sense finalitzar" són el 4 i el 6. Aquests casos presenten un grau de discapacitat superior i més semblant als que han estat escolaritzats en un centre d'educació especial. Aquests resultats ens indiquen que la modalitat d'escolarització en centres ordinaris afavoreix nivells més alts de formació i que alhora, està generalment vinculada amb un menor grau de disminució. Sembla per tant evident que el grau de disminució té una relació força directa amb els nivells de formació obtinguts abans de la inserció laboral, però tots han après les feines a realitzar en el lloc de treball amb l'ajuda del seu preparador laboral. En aquest sentit, el nostre treball ha posat de manifest que si bé tots han après la tasca a fer, la formació prèvia i la modalitat d'escolarització apunten que han influït en l'aprenentatge.

Pel que fa a l'aprenentatge de les feines a realitzar en les empreses i la influència que tenen la formació prèvia i la modalitat d'escolarització, tan sols gosem apuntar unes tendències, ja que el tema requereix un estudi molt més concret i específic. Compartim les valoracions de Pallissera et al. (2003), en assenyalar que els avantatges d'una escolarització en l'escola ordinària afavoreixen el procés d'inserció laboral al mercat competitiu, ja que aquest és generalment més ràpid i

senzill, permet assolir llocs de treball més qualificats (casos 1 i 9) i els treballadors són en general més autònoms i independents.

Ara bé, els nostres resultats no evidencien que una major formació prèvia comporti una major percepció de qualitat de vida i unes característiques de treball més típiques. Nosaltres atribuïm a altres variables com l'entrenament al lloc de treball, les habilitats socials del treballador, les característiques de la feina... allò que contribueix, juntament amb la formació prèvia i la modalitat d'escolarització, a assolir una bona inserció laboral.

Algun dels nostres casos (cas 5) no té massa bon record del seu pas per l'escola ordinària. Això coincideix, per l'edat del cas, amb una de les experiències pioneres en integració escolar. Gosem afirmar que l'escolarització en l'escola ordinària per a alumnes amb discapacitats intel·lectuals, des de mitjans dels anys vuitanta fins a l'actualitat, ha millorat tant pel que fa als recursos personals de suport com als dissenys d'intervenció. Els nostres joves són, en molts casos, hereus d'unes primeres experiències amb tot el bo i dolent que uns períodes d'experiència inicial comporten.

El 90% dels nostres casos segueix activitats de formació continuada, ja sigui per mantenir i reforçar els aprenentatges previs o bé per adquirir nous coneixements, com ara l'anglès, la informàtica...

8.3 Anàlisi de l'existència de situacions crítiques: tipologia i estratègies d'intervenció

En relació amb l'aparició de situacions crítiques dins l'entorn laboral, es constata, per la informació proporcionada pels supervisors naturals, que aquestes situacions rarament es donen però que quan ho fan, és generalment en els períodes inicials del procés d'inserció (fase d'entrenament i adaptació al lloc de treball), més que no passats uns anys de contractació a l'empresa. Si bé aquesta ha estat la tendència general dels casos analitzats, tenim alguna excepció (casos 2, 5 i 7). Després de quatre, nou i dotze anys de contractació en la mateixa empresa han presentant, en el moment en què s'estava realitzant la recerca, unes situacions crítiques que no s'havien donat en les fases inicials de la seva contractació i on ha calgut una intervenció i seguiment acurat per part dels seus preparadors laborals.

Les tipologies de les situacions crítiques que hem constatat amb major freqüència coincideixen amb les assenyalades per Serra i Rosselló (2000) i han estat: menor productivitat i qualitat de realització de la tasca i dificultats en les relacions socials, com les més habituals.

Cal remarcar però, que en tots els casos la freqüència assenyalada ha estat de rarament o bé alguna vegada. Ara bé, és del tot evident que el fet de determinar una situació crítica, com per exemple en el cas 2, on la causa rau en un problema de comportament, aquest afecta també a la seva relació amb el seu supervisor natural i companys de feina, causant un baix nivell de relacions socials i alhora una disminució en la seva productivitat i qualitat en la realització de les tasques. En el cas 7, el rendiment de la treballadora disminueix considerablement en patir una depressió i això repercuteix tant en la qualitat de la realització de la feina com en un deteriorament de les interaccions socials ja que s'enfada si l'ajuden a fer la feina. Generalment, una situació crítica pot generar-ne d'altres, podent arribar a fer perillar el lloc de treball si no s'estableixen les estratègies d'intervenció pertinents.

Quant a les estratègies d'intervenció que es duen a terme en funció de cada situació crítica, els resultats han assenyalat que les més emprades en el nostre estudi han estat la planificació i reestructuració de les feines a realitzar pel treballador amb TaS, l'increment del temps d'intervenció del preparador laboral o dels mateixos companys de la feina i el reforçament social. En el cas 7, com s'ha explicat anteriorment, s'han dissenyat unes pautes de reforç visual; en el cas 5, s'està estudiant una reestructuració de la feina i en el cas 2, ha calgut una intervenció directa del preparador laboral amb el treballador amb TaS i també amb la família. La situació del cas 2 feia perillar la continuïtat del seu contracte laboral.

Mentre que en les fases inicials del procés d'inserció és el preparador laboral qui aplica les estratègies d'intervenció davant les possibles situacions crítiques, a mesura que augmenten els anys de contractació laboral és generalment el supervisor de l'empresa o els mateixos companys (suport natural) qui prenen les decisions i mesures pertinents. L'empresa demana la intervenció de l'entitat que dóna el suport al treballador amb TaS i/o del seu preparador laboral en situacions extremes que facin perillar el seu contracte laboral.

Actualment els casos 2, 5 i 7 han necessitat una presència major que l'habitual dels seus respectius preparadors laborals. Es constata que les situacions personals del

treballador amb TaS influeixen en el rendiment i execució del seu treball, així com també ho fan la manca de feina o les tasques on el treballador no es sent realment útil.

Dins d'aquest procés d'intervenció, davant de les situacions crítiques, com menys presència del preparador laboral i més recursos de l'empresa siguin emprats per tal d'eliminar-la, més indicadors tenim que la situació és més normal i, en termes emprats per Mank, Cioffi i Yovanoff (1997a), més típica. Aquest fet evidencia la importància d'informar i orientar els companys de treball sobre les característiques del treballador amb TaS (què suposa una discapacitat intel·lectual, quin és el ritme de treball, com tractar-lo, etc.) i d'aquesta manera propiciar que els ajustaments entre el treballador amb TaS i els companys de treball per un costat, i entre el treballador amb TaS i el ritme de producció per l'altre, siguin al més ajustats possible.

En els casos estudiats, com més ajustada ha estat la feina a realitzar amb el perfil del treballador i la relació amb els companys, menys situacions crítiques s'han detectat. En ambients on es requereix un ritme ràpid d'execució de les feines per les exigències dels clients, com per exemple en les cuines d'un restaurant, hem constatat que això ha comportat problemes, que en algun cas han suposat rescindir el contracte laboral i en algun altre, si ha estat possible, ubicar-lo en una altra secció de la mateixa empresa. En són un exemple els casos 3, 4 i 6. Tots han estat treballant d'ajudants de cuina, preparant amanides i altres menjars. El seu ritme de treball era força lent, provocant problemes amb la resta de companys. Tots tres casos han manifestat que era una feina que no els agradava. Això en part també ha estat condicionat pel tracte que rebien dels seus companys. El cas 4 encara recorda deu anys més tard, que l'anomenaven *cabezón*. Tots treballen actualment en altres contextos, el seu rendiment és òptim i ells manifesten una alta satisfacció.

Compartim amb Warburton i Suiter (1996) que el grau d'estrès d'un ambient de treball no depèn solament de la quantitat de treball a realitzar, sinó també del grau de control personal que el treballador té sobre la feina a desenvolupar. Els autors van evidenciar que si es dóna un bon aparellament entre les característiques del treballador i les demandes del lloc de treball, augmenta la satisfacció en el treball i la seva productivitat és òptima; en canvi, les conseqüències d'una demanda alta i un baix control comporten insatisfacció, manca de motivació, ansietat i a vegades poden causar una depressió.

8.4 Percepció de la QV del treballador i canvis observats en diferents dimensions de la seva vida

8.4.1 Escala de Qualitat de Vida

Els resultats de la nostra recerca assenyalen que, en general, tots els casos estudiats han obtingut unes puntuacions molt altes en les subescales de competència i productivitat i en l'escala de satisfacció, mentre que en les d'autodeterminació i pertinença social els resultats han estat força més baixos.

Els casos 6 i 9 han estat els únics que han obtingut unes puntuacions més baixes en la subescala de producció i competitivitat. Ambdós tenen en comú que només fa un any que treballen en l'empresa actual. Mentre que per al cas 6, aquest és el tercer treball en una empresa competitiva, per al cas 9 aquesta és la seva primera experiència laboral. Si bé el fet de treballar durant un any en una empresa ha donat una puntuació més baixa en la subescala de productivitat, no es constata que treballant-hi més anys les puntuacions millorin.

La subescala on es constata menys satisfacció per part dels casos estudiats és la referent a les oportunitats que la persona té d'exercir control sobre la seva pròpia vida i fer eleccions, és a dir autodeterminació i independència. En voler analitzar si les puntuacions més altes coincidien amb els joves de menor edat, o bé escolaritzats en escoles ordinàries, no hem constatat diferències en la nostra mostra.

Pensem que aquestes puntuacions posen en relleu la realitat que han viscut, i viuen encara sovint, molts dels joves amb discapacitat intel·lectual. Actituds de sobreprotecció, paternalisme, dependència i no participació encara estan força presents en el seu quotidià, tant per part de la seva família com de l'entorn, i són clares barreres per a fomentar l'autodeterminació. El 100% dels nostres casos viu amb la família, la qual administra els diners que el fill/a guanya; ell/a disposa d'unes quantitats per a les seves despeses més personals i d'oci.

Aquests resultats aporten elements de reflexió quant a l'autodeterminació. Cal fer més possible que facin eleccions i prenguin les seves decisions, amb els suports corresponents. Cal educar per a l'autodeterminació (Wehmeyer, 2001; Wehmeyer i Schalock, 2002). Els nostres joves pertanyen a una generació on moltes de les

decisions de la seva vida han estat preses pels adults –pares, germans, mestres...-, sense tenir en compte, potser en molts casos, la seva opinió. Pensem que d'ací a uns anys aquests resultats es poden veure modificats si des de la família, l'escola i la societat eduquem en aquesta direcció.

En el nostre estudi, també s'ha fet palesa una puntuació força baixa en la subescala d'integració en la comunitat. En realitat, els resultats són força coherents amb altres informacions de què disposem, ja que tots -pares, treballadors amb discapacitats, preparadors laborals- constaten que en el treball tenen relació amb els seus companys sense discapacitat, però que un cop finalitzada la jornada laboral es relacionen amb els seu cercle d'amics, també amb una discapacitat intel·lectual, o bé amb el seu cercle familiar més proper, pares i germans. En aquest sentit, el nostre treball ha posat de manifest els mateixos resultats assenyalats per Kiernan (2001). Aquest autor critica que si bé el treball amb suport ha demostrat que persones amb greus discapacitats poden tenir èxit en aprendre feines laborals específiques i en el seu treball, s'han detectat mancances en la inclusió social, no únicament en les activitats laborals sinó també en les activitats socials i interpersonals.

Pel que fa als resultats de la subescala de satisfacció, es constata que, en general, els joves estan contents amb les seves circumstàncies de vida. El cas 2 és l'únic que ha obtingut una puntuació força més baixa; palesa la situació personal que estava vivint tant a nivell laboral com personal.

Si contrastem els nostres resultats amb els publicats en les recerques de Eggleton et al., (2000) i Jordán de Urríes i Verdugo (2003), pel que fa referència a la població amb treball amb suport, s'observa que els resultats han estat, en general, poc coincidents (vegeu Taula 8.1).

Mentre els nostres resultats s'aproximen força als obtinguts per Eggleton et al., (2000) en les subescales de competència/productivitat, satisfacció i en l'escala de QV, en les subescales d'autodeterminació els resultats són força més semblants als obtinguts per Jordán de Urríes i Verdugo (2003). Quant a la subescala de pertinença social, els nostres resultats han estat molt superiors als de les recerques precedents.

Taula 8.1 Resultats comparatius: escala de QV i treball amb suport

| | N ³⁷ | Mitjana |
|---------------------------------------|-----------------|---------|
| Competència i productivitat | | |
| Resultats d'aquesta recerca | 10 | 27,80 |
| Eggleton et al., 2000 | 11 | 27,00 |
| Jordán de Urríes i Verdugo, 2003 | 160 | 24,86 |
| Autodeterminació | | |
| Resultats d'aquesta recerca | 10 | 23,60 |
| Eggleton et al., 2000 | 11 | 29,00 |
| Jordán de Urríes i Verdugo, 2003 | 160 | 23,86 |
| Satisfacció | | |
| Resultats d'aquesta recerca | 10 | 26,70 |
| Eggleton et al., 2000 | 11 | 25,00 |
| Jordán de Urríes i Verdugo, 2003 | 160 | 22,93 |
| Pertinença social i integració | | |
| Resultats d'aquesta recerca | 10 | 24,60 |
| Eggleton et al., 2000 | 11 | 21,00 |
| Jordán de Urríes i Verdugo, 2003 | 160 | 20,31 |
| Qualitat de Vida | | |
| Resultats d'aquesta recerca | 10 | 102,70 |
| Eggleton et al., 2000 | 11 | 101,00 |
| Jordán de Urríes i Verdugo, 2003 | 160 | 91,96 |

En aquest sentit, una possible explicació d'aquests resultats la podríem atribuir a la similitud de les mostres entre la recerca d'Eggleton et al., (2000) i la nostra. Creiem que la gran diferència de resultats en la subescala d'autodeterminació respon a la tradició en l'autodeterminació que tenen a Austràlia, context on s'ha realitzat la seva recerca. Nosaltres, com ja hem esmentat anteriorment, encara hem de recórrer molt de camí per a que sigui una pràctica habitual entre el col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual.

Per últim, els nostres resultats han posat de manifest una satisfacció quant a la integració social i participació en la comunitat. D'aquests resultats es desprèn que els joves estan satisfets de la seva situació, tant pel que fa a les seves activitats en

³⁷ N: nombre de subjectes que integren la mostra en què es basen els resultats exposats.

el context laboral com al seu temps lliure. Aquest últim l'ocupen amb el seu grup d'iguals o bé amb activitats del seu entorn familiar.

8.4.2 Canvis en diferents dimensions de la vida del treballador

S'ha volgut analitzar la incidència que el treball en l'empresa ordinària té en la vida del treballador amb discapacitat intel·lectual. La informació s'ha obtingut del propi treballador, de la seva família i dels supervisors naturals. Ens centrarem en les dimensions següents:

8.4.2.1 Canvis en les activitats d'oci, temps lliure i familiar

En relació amb el canvi en les activitats d'oci i temps lliure arran de l'experiència laboral, no es denoten canvis significatius. Es constata que un percentatge molt elevat de casos passa el seu temps lliure a casa seva, mirant la TV, escoltant música, jugant amb l'ordinador i participant en les activitats formatives i de manteniment físic que tenen programades durant la setmana i que ja feien abans de treballar. Alguns pertanyen a grups de joves amb discapacitat intel·lectual i organitzen sortides i activitats de cap de setmana, però bastants participen encara de les activitats d'oci amb els seus pares. Els nostres resultats assenyalen que els casos amb poca participació en activitats amb grups d'iguals o de joves, obtenen també puntuacions força més baixes que d'altres en la subescala de pertinença social (com els casos 4 i 9, per exemple).

Tots coincideixen en dir que no els agrada llegir i que no van al cine amb freqüència. Dels resultats observem que passen força part del seu temps d'oci sols, amb el seu grup d'iguals o amb la família. No tenen cap relació amb els companys de feina fora de l'horari laboral. Participen en les festivitats que s'organitzen a la feina, però no han estat convidats a cap festa o esdeveniment social, com per exemple el casament d'un company de treball.

Hi ha coincidència entre les respostes donades pel treballador i les respostes de la família. La família constata, en algun cas, una major relació amb els amics per telèfon. Sembla, però, que aquest fet està més relacionat amb el caràcter de la persona, obertura i projecció en relació amb els altres que no pas per la inserció laboral mateixa.

Quant al fet de sortir amb els amics, ja sigui en grup o bé amb l'amic/ga, es constata que en general les noies surten molt més que no pas els nois. Són més sociables i tenen més necessitat de compartir amb les seves amistats els temes que les preocupen.

I finalment, pel que fa a les activitats familiars, els pares majoritàriament han manifestat que des que el seu fill/a treballa, s'implica molt més en les opinions i decisions dels esdeveniments familiars i vol que la seva opinió es tingui en compte.

8.4.2.2 Canvis observats en la persona en l'aspecte laboral i personal

En aquest punt, els supervisors valoren la puntualitat, l'assistència al treball, el ritme, l'ordre, la qualitat i quantitat de la feina... Tot i que podem observar petites diferències entre els casos analitzats, la tendència general ha estat molt bona en tots els casos. Un punt a destacar ha estat l'excel·lent valoració atorgada a la puntualitat i l'assistència al treball que tots els supervisors han donat als casos analitzats. Entre els aspectes a millorar de cara a una major adaptació al lloc de treball, en general, fan referència a la necessitat de reforçar les habilitats socials.

Els pares i supervisors de l'empresa constaten que en tots els casos han observat canvis positius en la persona del treballador, que atribueixen a l'experiència laboral en un entorn normalitzat: major responsabilitat i autonomia, major seguretat en ell mateix, diversificació i ampliació dels temes de conversa... Es constata una millora en l'autoconfiança, l'autoestima i la seguretat personal, palesa en la seva relació amb els companys. També millora l'espontaneïtat en demanar ajuda i formular demandes, en mantenir la mirada quan li parlen i en la resolució de petits problemes.

Coincidim amb Peralta (2002) en atribuir al treball normalitzat un creixement personal i psicològic del treballador amb discapacitat, tot i les precaucions que cal tenir, en el nostre estudi, perquè no s'ha comparat amb treballadors que desenvolupin la seva feina en un entorn de treball més restringit o segregat.

8.5 Grau de satisfacció per l'experiència realitzada

Per obtenir informació sobre aquest objectiu, s'ha preguntat pel grau de satisfacció de l'experiència realitzada a les diferents persones implicades: treballadors amb discapacitat intel·lectual, famílies i supervisors laborals.

El primer que observem és que en un 90% dels casos, tant els treballadors com les seves famílies i supervisors laborals valoren positivament l'experiència d'integració laboral que es du a terme. Pràcticament en tots els casos coincideixen les percepcions de satisfacció amb les manifestacions de les persones implicades, excepte en el cas 3, on el treballador manifesta poca satisfacció i en el cas 5, on ho fa el supervisor natural.

A les famílies també se'ls va preguntar si l'experiència d'inserció laboral en una empresa competitiva en la qual ha participat el seu fill/a, els ha fet canviar l'opinió envers les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats intel·lectuals i també si ha canviat l'opinió de les persones del seu entorn més immediat. Tots han respost afirmativament a ambdues qüestions, essent molt interessants algunes de les respostes escrites pels mateixos pares i que transcrivim a continuació:

- “[...] Fa uns anys ens semblava impossible que arribés a fer el que avui és una realitat palpable.”
- “[...] Mai hagués imaginat que la meua filla avui estigués en una empresa convencional, ni per un moment se'm va ocórrer que pogués treballar i guanyar un sou normal com a qualsevol altre treballador.”
- “[...] en un principi creïem que les seves possibilitats laborals es veurien limitades a un taller ocupacional i amb aquesta oportunitat hem comprovat que ella realitza el mateix treball que altres companys sense discapacitat intel·lectual.”
- “[...] El veuen i el tracten més com un adult i no tant com un nen petit.”
- “[...]Tots, des de que treballa, la veuen més responsable i, per tant, més autònoma.”

Totes les famílies s'han pronunciat a favor de la modalitat de treball amb suport com l'opció que recomanarien a uns pares per accedir al món del treball.

- “[...] Clarament (si donen el nivell mínim) la de treball amb suport. No és un món a part, especial i tancat, sinó un accés al món normal de la gent

normal en una feina normal. Això els fa normals, les altres opcions només els mantenen ocupats.”

- “[...] Treball amb suport, perquè es relaciona amb tota classe de gent i tan bo és per a ella com per als qui estan treballant al seu costat.”
- “[...] Creiem que aquest ventall de possibilitats (centre especial de treball i centre ocupacional) s’ha de mantenir obert per acollir les necessitats específiques de cada cas. Si tinguéssim que escollir una primera opció, el treball amb suport seria la nostra elecció.”

Totes les famílies creuen que la política d’inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en entorns de feina normalitzats hauria de generalitzar-se a totes les empreses públiques i privades. Algunes de les raons que justifiquen el seu raonament han estat les següents:

- “[...] Crec que beneficia l’empresa, els discapacitats i els companys. Són molt agraïts i complidors. Quan aprenen una cosa, la fan sempre bé i amb responsabilitat.”
- “[...] perquè principalment tothom té dret a treballar i de ben segur que en totes les empreses hi ha un lloc adequat per a una persona amb discapacitat intel·lectual.”
- “[...] perquè a les empreses sempre hi ha algun treball rutinari que segurament poden desenvolupar.”
- “[...] Aquest és un tema que ja hauria d’estar normalitzat. Totes les empreses haurien de tenir en la seva plantilla personal d’aquestes característiques.”

Els supervisors naturals també es mostren, en la majoria dels casos, bastant satisfets per l’experiència realitzada. Alguns manifesten que l’experiència els ha fet canviar les seves opinions i la de l’entorn laboral més proper pel que fa a les possibilitats laborals de les persones amb discapacitats intel·lectuals. Aquestes experiències han suposat per a molts un canvi d’actitud respecte a la integració laboral i un canvi positiu en la percepció que tenien de les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves capacitats.

- “[...] abans, creia que eren menys capaços del que són.”
- “[...] Els professionals només busquen l’eficàcia i la perfecció. Aquestes persones donen el to d’humanitat a la relació entre nosaltres, que fa que de tant en tant tornem a tocar de peus a terra.”

Dos dels supervisors ja havien tingut anteriorment alguna experiència amb persones amb discapacitat intel·lectual: un, com a monitor d'activitats d'esplai quan era jove i l'altre, en l'empresa on havia treballat anteriorment. Ambdós han respost que l'experiència no els ha fet canviar la seva opinió, atès que ja tenien coneixement de les seves possibilitats.

És força evident que el fet de conèixer amb una altra realitat, com és la de treballar al costat d'una persona amb discapacitat intel·lectual, modifica positivament les actituds dels qui l'envolten i ajuda a comprendre molt més el que suposa tenir una discapacitat.

En resposta a la pregunta si la política d'inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual en entorns de feina normalitzats s'hauria de generalitzar a totes les empreses, opinen que sí.

- “[...] Considero que en quasi totes les empreses existeixen llocs de treball que podrien ser ocupats per persones amb discapacitat intel·lectual. Suposo que la manca d'informació o el temor fan que les empreses no recorrin a aquest tipus de treballadors.”
- “[...] crec que la inserció laboral ajuda a aquestes persones i, al mateix temps, l'empresa rep un petit suport a les tasques bàsiques.”
- “[...] hi ha molts tipus de gestions que aquestes persones poden desenvolupar amb un mínim de formació i alhora molta satisfacció personal tant per a ells com per a la societat.”
- “[...] s'ha de promocionar la inserció laboral però adaptant el lloc de treball a les característiques de cada persona.”

Els treballadors es senten molt satisfets de la feina que tenen. Una de les coses que més valoren són els seus companys de treball, molt més que no pas el sou que perceben. En preguntar si canviarien el seu treball actual per anar a un centre especial de treball, la resposta ha estat que no. Algun cas ha manifestat el desig de realitzar una altra feina en la mateixa empresa, però no volen canviar ni l'entorn ni els companys de treball. Un sol cas va manifestar que conèixer un centre especial de treball pot ser interessant, com una experiència més (cas 10), però no per anar-hi a treballar.

Clouríem aquest apartat valorant la modalitat de treball amb suport com una molt bona opció per a la inserció laboral de persones amb greus discapacitats

intel·lectuals en el món laboral competitiu, no tan sols pels beneficis que comporta per al propi treballador quant al seu creixement personal, satisfacció i millor qualitat de vida, sinó també per a tot l'entorn comunitari. Des dels pares, família més pròxima, veïns i companys de treball, ha quedat demostrat que tots modifiquen les seves actituds i expectatives vers les persones amb discapacitat intel·lectual i aquestes reverteixen en les intervencions que s'estableixen novament amb ells, podent proporcionar, a curt o més llarg termini, canvis significatius en el seu estil de vida, passant d'un més dependent a un més independent.

9 Conclusions

En iniciar un treball d'aquesta naturalesa, és a dir una tesi doctoral, pretenem assolir una doble finalitat. D'una banda, desenvolupar unes habilitats investigadores i aprofundir en el coneixement i les aportacions científiques realitzades en l'àmbit d'estudi escollit: el treball amb suport com a modalitat d'inserció laboral per a persones amb discapacitat intel·lectual. De l'altra, realitzar una aportació que permeti millorar i avançar en aquest camp.

La nostra recerca ha analitzat la realitat de deu casos d'inserció laboral: joves amb discapacitat intel·lectual en una feina en una empresa ordinària, amb la finalitat d'ajudar a predir l'èxit en l'ajust del treballador amb discapacitat intel·lectual a la feina en una empresa ordinària i l'impacte que el treball amb suport té en la seva qualitat de vida. Als capítols precedents s'ha presentat el marc teòric sobre el qual ens hem fonamentat, els objectius que ens vàrem proposar, la metodologia emprada, així com els resultats obtinguts de l'anàlisi de les dades.

Ara, en aquest darrer capítol del nostre treball, volem fer un balanç dels resultats obtinguts. En aquest apartat ens centrarem en presentar les valoracions, orientacions i tendències derivades de la investigació. En primer lloc es plantejaran, en línies generals, els resultats de la recerca en relació amb els objectius i interrogants plantejats. Seguidament, s'incidirà en resumir les principals aportacions de l'estudi, presentant també les seves limitacions i els interrogants que se'n desprenen i que poden orientar investigacions futures.

9.1 Pel que fa als objectius plantejats

Objectiu 1: Obtenir informació sobre el desenvolupament de la inserció laboral portada a terme mitjançant la metodologia del treball amb suport en deu casos del Projecte Aura de Barcelona.

De l'anàlisi del desenvolupament dels deu processos d'inserció laboral, i malgrat som conscients que és necessari un estudi on s'analitzin un major nombre de casos, el treball realitzat ens permet afirmar que la metodologia del treball amb suport afavoreix la inserció laboral de persones amb greus discapacitats intel·lectuals en una empresa ordinària. L'estudi apunta uns factors que es configuren com a afavoridors i uns altres, on cal tenir una especial atenció per a que els processos d'inserció laboral siguin reeixits per a tots els implicats: treballador amb discapacitat, família i empresa.

Tot i que aquests elements s'han comentat i exposat al llarg dels capítols precedents, en volem destacar els més significatius:

1. Un aspecte a ressaltar en l'èxit del procés d'inserció és que el treballador tingui una feina definida i clara. Saber què, com i quan ha de fer la feina, és a dir, integrar les rutines per ser al més autònom possible en la realització de la seva feina.
2. Percebre que el seu treball és útil i necessari augmenta la satisfacció del treballador. A la vegada, la inserció s'assoleix més fàcilment quan el lloc de treball correspon a una feina ja existent en l'empresa.
3. Quant a l'èxit de la inserció, gosem afirmar que depèn tant del suport que li dona el seu preparador laboral, com del que li ofereixen el supervisor natural o el company de feina més immediat. Aquestes persones són imprescindibles, tant en les fases inicials de la inserció com per al manteniment de la feina.
4. És molt important ajustar les feines al perfil del treballador. Feines on cal un ritme de treball ràpid i on si no fa la feina, aquesta l'ha d'assumir un altre company sense discapacitat per tal de respondre a les exigències de l'empresa,

crea força conflictes i dificultats tant en el treballador amb discapacitat com en els seus companys de feina.

5. Pel que fa a la influència de la modalitat d'escolarització del treballador i als resultats de les experiències d'inserció laboral, els nostres resultats no permeten donar cap resposta concloent. Es constata que la modalitat d'escolarització en centres ordinaris està en relació amb un menor grau de disminució i uns nivells de formació previs superiors. Ara bé, constatem que l'aprenentatge de les habilitats per desenvolupar les feines en el lloc de treball té èxit, tant en els casos d'escolarització en centres d'educació especial com en els centres d'educació ordinària. Els nostres resultats apunten que alguns casos potser assumeixen feines de més responsabilitat, han après la feina que han de desenvolupar més ràpidament i es relacionen millor amb els seus companys de treball, però no tenim les dades suficients com per atribuir-ho únicament a la modalitat d'escolarització.

Objectiu 2: Analitzar les incidències que s'han donat en el procés d'inserció laboral i han provocat una situació crítica.

En general, els resultats denoten poques incidències en els processos analitzats. Aquestes, però, són més freqüents en les fases inicials de la inserció -coneixement de l'entorn, companys, feina a realitzar...-, que en els períodes següents.

Hem constatat que les causes de les incidències en els treballadors que porten molts anys treballant en l'empresa són degudes o bé a canvis significatius en l'entorn laboral o bé a una inestabilitat emocional del treballador amb discapacitat.

La millor prevenció per evitar una situació de conflicte entre el treballador amb discapacitat i l'empresa depèn de la congruència que existeix entre el rol i les expectatives de l'empresa per un costat, i la personalitat i les necessitats del treballador per l'altre. Quan són compatibles, tant el treballador com l'empresa assoleixen un alt nivell de satisfacció.

Objectiu 3: Analitzar les estratègies d'intervenció emprades per preveure i/o eliminar les situacions crítiques en el procés d'inserció laboral i els recursos de suport personal que hi han intervingut.

Els resultats mostren poques situacions crítiques, però, quan s'han donat, han requerit sempre una nova i major presència del preparador laboral de l'entitat que dóna suport, ja sigui planificant i ajudant a reestructurar les feines a realitzar pel treballador o bé aplicant mesures de reforçament social, com ara una major implicació dels companys de feina en el suport i supervisió de la feina a fer, l'elaboració de pautes de suport visual o amb la presència d'un especialista extern - psicòleg i/o psiquiatre- que fa una intervenció fora de l'horari laboral i de tipus personal.

Objectiu 4: Identificar els suports al treball de què disposa el treballador amb discapacitat intel·lectual en el seu procés d'inserció i manteniment del lloc de treball.

Ha quedat demostrat que els treballadors amb discapacitat intel·lectual necessiten comptar, a més de l'acompanyament inicial i del seguiment donat pel seu preparador laboral, d'uns suports personals en el marc de l'empresa, més o menys continuats, per tal de mantenir la feina i assolir una major integració laboral.

És important que un company de feina assumeixi el suport de supervisió. És l'anomenat supervisor natural i esdevé el referent tant per al treballador amb TaS com per al preparador laboral. Cal que el treballador amb TaS pugui mantenir aquests dos referents al llarg de la seva vida laboral. Tant la periodicitat de la intervenció com, les funcions d'un i altre suport personal, són diferents i van canviant en el transcurs dels anys de la vida laboral del treballador, sense que s'hagi detectat cap tipus d'interferència entre un i altre, ans tot el contrari, es complementen.

Els resultats de la investigació també assenyalen la necessitat de mantenir la relació amb l'entitat que dóna suport, tant a l'empresa com al treballador amb discapacitat. El fet de tenir un referent estable a qui poder recórrer en cas de

necessitat i que actua de mediador entre l'empresa i el treballador amb discapacitat és un element que dóna seguretat tant a l'empresa com al treballador amb discapacitat i la seva família.

Podem afirmar que cada cas requereix segons el moment del procés laboral, diferents tipus i intensitats de suports. El mateix cas requerirà diferents graus de suport en diversos moments del procés laboral. Els anys de contractació, el grau de disminució... no són els únics factors que condicionen els suports que cal proporcionar. Hi influeixen molts factors.

El paper de la família és molt important en el procés d'inserció laboral, ja que generalment contribueix positivament a reforçar i treballar les habilitats que el treballador ha de millorar.

Objectiu 5: Obtenir informació sobre la possible incidència de l'experiència laboral en les diferents dimensions de la vida del treballador amb discapacitat intel·lectual.

En aquest sentit, un dels indicadors que ens aporta la informació més interessant sobre els resultats de la inserció laboral fa referència als canvis observats en la persona arran de la seva experiència laboral i la qualitat de vida percebuda.

En tots els casos s'esmenten, per part dels pares i supervisors naturals, importants canvis en els joves treballadors, no únicament de caràcter laboral sinó també de tipus personal i relacional, com: augment de la responsabilitat, l'autonomia personal i la confiança en ells mateixos, entre els més destacats. Quant a les activitats d'oci, no s'han constatat canvis. En la majoria dels casos, o bé participen de les activitats familiars o bé surten amb grups de joves amb discapacitats.

El més important és que en general, el mateix treballador percep un alt grau de satisfacció en la seva qualitat de vida. Els alts resultats obtinguts en la subescala de competitivitat i productivitat –l'escala que fa major referència a l'àmbit laboral-, i el fet que l'experiència laboral que tenen els fa sentir útils, responsables i amb capacitats com a treballadors, influeix positivament en el grau de satisfacció que tenen. Pel que fa a l'autodeterminació i la integració social, en general es percep menys satisfacció. Aquests resultats posen de manifest que el fet de disposar d'una

feina en un entorn competitiu no comporta per ell mateix un major grau de satisfacció en relació amb l'autodeterminació i integració social i que s'han de dissenyar intervencions per a que la persona amb discapacitat intel·lectual sigui cada vegada més *el director de la seva vida, en lloc de ser dirigida per d'altres*, ates que en l'actualitat no és una pràctica generalitzada (context familiar, escolar, laboral...).

Objectiu 6: Conèixer el grau de satisfacció per l'experiència realitzada que tenen les persones que participen directament en l'experiència: treballadors amb discapacitat intel·lectual, preparador laboral, companys de feina i família.

El grau de satisfacció manifestat, tant pels pares com pels supervisors laborals i el mateixos protagonistes de la inserció laboral -treballadors amb discapacitat intel·lectual-, ha estat molt alt.

El fet de participar en una experiència d'inserció laboral ha contribuït positivament al canvi d'actituds i expectatives que, en molts casos, tenien tant els pares com els familiars, els amics i els companys de treball dels casos analitzats. Per a molts, pensar que el seu fill/a pogués arribar a treballar en una empresa era un fet impensable. Ara han constatat que amb els suports corresponents és possible.

Podem afirmar que el conviure amb la discapacitat fa desaparèixer els *tòpics* inicials que es tenien vers els treballadors amb discapacitat intel·lectual: persona no productiva, passiva, amb grans dificultats de comprensió...

Tot i reconèixer que hi ha elements de gran rellevància per assegurar l'èxit dels processos d'inserció laboral, aquesta investigació ens ha portat a confirmar la complexitat de relacions que hi entren en joc; no hi ha un element que per si sol pugui predir l'èxit d'una determinada inserció laboral, perquè la relació que s'estableix entre el treballador amb discapacitat intel·lectual i el context laboral concret (context que inclou tant la naturalesa i característiques de les tasques laborals a realitzar com les relacions humanes que s'estableixen) és singular, diversa i enormement rica en cada cas. Nosaltres ho hem constatat en més d'una ocasió.

No volem finalitzar aquest treball sense deixar constància que la inserció al món laboral és un repte per a tota persona, i com tot repte, no està exempt de dificultats, amb menor o major grau. Molts dels aspectes analitzats en aquesta investigació són comuns a la de qualsevol procés d'inserció laboral dut a terme per una persona, tingui o no una discapacitat. Qui no ha necessitat l'ajut d'un company en assumir una nova feina o bé ha supervisat la feina que realitza un altre? El nostre grau de satisfacció amb la feina que fem, no és més alt com més segurs i competents ens sentim amb el que fem? Si bé és cert que actualment les dificultats per a la inserció laboral són grans per a tots, encara ho són més per a les persones amb discapacitat. Si la discapacitat és intel·lectual, troben les primeres grans dificultats per accedir a un lloc de treball en l'empresa competitiva i si l'assoleixen, cal proporcionar-los uns suports que els permetin mantenir, i si és possible promocionar, dins l'empresa on han estat contractats.

Fins ara hem destacat aquells aspectes més rellevants i positius, però no volem concloure sense unes darreres reflexions que creiem importants d'esmentar.

Per al col·lectiu de treballadors amb discapacitat intel·lectual, les diferents opcions existents -centre ocupacional, treball protegit i treball ordinari amb suport- són compatibles, però nosaltres ens posicionem clarament a favor de la modalitat del treball amb suport. Els resultats de la recerca evidencien canvis positius en la persona del treballador amb discapacitat i una alta satisfacció en la seva percepció de qualitat de vida, en el seu entorn laboral i en les expectatives inicials, tant de les famílies com dels companys de treball.

Ara bé, també s'han detectat alguns aspectes on cal poder intervenir per assegurar la continuïtat reeixida d'aquestes, i futures, realitats d'inserció laboral.

En el nostre estudi hem constatat que la persona que figura com a preparador laboral de l'entitat que dóna suport ha anat canviant al llarg dels anys. Amb aquesta afirmació no volem, en cap cas, assenyalar com a negatiu el fet que un treballador pugui tenir diferents preparadors laborals en el transcurs dels anys. El que sí ens preocupa, però, és que aquests canvis puguin respondre a una situació laboral poc estable d'aquest personal, per una manca de legislació que els empari.

En el moment d'escriure aquestes conclusions, al principi de l'any 2004, encara es constata l'absència d'una legislació nacional específica per a la modalitat de treball amb suport. Algunes comunitats autònomes, com ara Catalunya, promouen ajudes

al treball amb suport des del Departament de Benestar i Família. Aquestes ajudes cobreixen les necessitats inicials, però no garanteixen la possibilitat de mantenir les accions de seguiment i suport que cal proporcionar-li a la persona amb discapacitat al llarg de la seva vida laboral. Actualment, la modalitat de treball amb suport hauria de disposar, al nostre entendre, de les mateixes ajudes i possibilitats per desenvolupar els seus serveis -seguiment del treballador en l'empresa, suport al treballador i a l'empresa...-, que les altres alternatives existents de caràcter més segregat o assistencial. N'és un exemple la darrera normativa publicada en torn del tema que ens ocupa, el Real Decret 290/2004 de 20 de febrer, el qual regula els enclavaments laborals com a mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat, però vinculats a un Centre Especial de Treball (CET). Novament s'ha perdut l'oportunitat de contemplar aquestes altres entitats existents arreu del nostre estat i no vinculades a un CET. Després de més de deu anys d'experiència al nostre país i de diversos estudis que demostren els beneficis que comporta, és urgent reglamentar el treball amb suport reconeixent-lo com una alternativa més per a la integració laboral de les persones amb discapacitat.

Tot i la importància dels suports comunitaris i del lloc de treball, les necessitats de suport dels individus amb discapacitats greus no es satisfan. La funció del preparador laboral no pot ser obviada, sinó que continua essent un element essencial del model. El preparador laboral és qui posseeix les habilitats per identificar i desenvolupar recursos de suport, ajudar el treballador amb discapacitat en l'aprenentatge de la feina i a saber-se relacionar amb els companys, avaluar-ne l'efectivitat i intervenir en cas de necessitat. Els nostres resultats posen de relleu que segueix essent el referent de suport més important tant per al treballador com per a l'empresa.

També volem destacar la figura del supervisor natural com a suport necessari per al manteniment de la feina del treballador amb discapacitat intel·lectual. Recomanem que sigui una persona al més estable possible, ja que s'estableixen vincles de coneixença que afavoreixen la relació i entesa entre ambdues persones i influeixen positivament en el procés d'inserció laboral.

9.2 Limitacions de la recerca

El treball presentat té limitacions, algunes de les quals en som conscients i exposem tot seguit.

1. Els resultats obtinguts no poden generalitzar-se sense realitzar noves recerques amb col·lectius de joves amb discapacitats intel·lectuals més nombrosos i vinculats a diferents entitats promotores de treball amb suport. La metodologia per la qual s'ha optat, l'estudi de casos, ens ha permès una anàlisi més qualitativa en detriment de la generalització.
2. En cap dels qüestionaris emprats s'ha realitzat un post test que permeti assegurar l'estabilitat de les respostes. Un mateix entrevistador va passar l'escala de Qualitat de Vida a tots els treballadors amb discapacitat de la mostra. Això permet controlar les instruccions donades, preguntes plantejades..., però a les respostes donades pels treballadors, en el moment de respondre al qüestionari, hi influeixen segurament factors anímics, que poden ser controlats amb un post test. No es va tornar a administrar l'escala al cap de poc temps ja que se'ls va fer una altra entrevista i semblava que se'ls demanava massa en un període de temps relativament breu.
3. L'escala de Qualitat de Vida de Schalock i Keith (1993) utilitzada en aquesta recerca, així com altres que l'han precedit per a mesurar la QV percebuda pels treballadors amb discapacitat intel·lectual en la modalitat de treball amb suport, respon explícitament a quatre de les vuit dimensions assenyalades (Schalock, 1996a). Les dimensions analitzades són: inclusió social, benestar emocional, autodeterminació i desenvolupament personal, però, en realitat, també s'inclouen preguntes de les dimensions que fan referència a les relacions interpersonals i de benestar material. Segurament, la utilització d'un instrument que contemplés les vuit dimensions ens aportaria més informació, però en aquest treball s'ha donat prioritat a un instrument emprat en recerques anteriors a fi de poder comparar-ne els resultats. Pot esdevenir una altra recerca, en un futur, el disseny d'un model d'avaluació de la QV que es basi en les vuit dimensions i els seus indicadors corresponents. I que aquests s'estructurin d'acord amb l'enfocament ecològic que inclou la perspectiva de sistemes: micro,

meso i macrosistema i les diferents estratègies de mesura relacionades amb la valoració personal, l'avaluació funcional i els indicadors socials.

4. Si bé s'han anat contrastant els nostres resultats amb els obtinguts en altres recerques realitzades en altres països i en el nostre estat, cal tenir en compte que les realitats laborals i els programes de les diferents entitats promotores del treball amb suport entre un país i un altre, i entre una comunitat autònoma i una altra, marquen diferències que segurament també tenen repercussió a l'hora de voler comparar els resultats obtinguts. Les comparacions són importants, però ho són més els resultats obtinguts, tenint en compte la idiosincràsia del context on es desenvolupa la recerca.

9.3 Futures línies de recerca

No voldríem acabar les conclusions del nostre treball sense apuntar possibles línies de recerca que, tenint en compte algunes condicions del nostre treball i també a partir dels resultats que hem obtingut, poden semblar interessants de tenir en compte.

Moltes de les investigacions entorn de la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual s'han realitzat sense haver comptat amb la informació directa del mateix protagonista del procés, el treballador amb discapacitat intel·lectual. Nosaltres valorem molt positivament haver pogut compartir amb ells les seves vivències, il·lusions i també desenganys. Recomanem que en futures recerques se'ls tingui sempre presents com a fonts d'informació, que poden ser contrastades amb les que ens ofereixen els seus supervisors i preparadors laborals. Cal tenir en compte la seva opinió i no basar-nos en les inferències que fan altres, sobretot si volem millorar la seva qualitat de vida i autodeterminació.

En cloure aquest estudi, se'n apunten d'altres que poden ser explorats en un futur:

- Tenint en compte la importància que la figura del preparador laboral té en el procés d'inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, i segurament per no haver-se tractat suficientment en aquesta recerca, se'ns planteja com una futura línia d'investigació esbrinar quin perfil i formació és el més òptim per assumir la feina del

preparador laboral. Feina que aglutina dimensions pròpies de diverses professions. És una figura amb coneixements de psicologia, pedagogia, empresarials...i que des de la formació inicial i continuada pensem que no es contempla.

- També creiem interessant plantejar algun estudi longitudinal dels canvis que els treballadors amb discapacitat intel·lectual perceben en la seva qualitat de vida amb el pas dels anys i si aquests són atribuïbles a les condicions personals o bé a l'entorn social i laboral. Nosaltres atribuïm els resultats poc optimistes, quant a la percepció que tenen els nostres casos respecte a la integració en la comunitat i l'autodeterminació, a què, en la majoria de casos, són encara hereus d'unes actituds socials poc normalitzadores i a què, des de la família, l'escola i la comunitat, han rebut tractes moltes vegades poc adequats. Caldria replicar l'estudi amb generacions que siguin nascudes a finals dels anys vuitanta, per comprovar si les intervencions i les interaccions s'han modificat en aquests darrers anys.

Ens trobem en el segle XXI i encara no resulta una activitat fàcil abordar qualsevol aspecte relacionat amb el món de la discapacitat. I si aquesta és intel·lectual, encara ho és més. La nostra història i cultura dels darrers anys estan plenes d'exemples de prejudicis que dificulten el camí vers una plena normalització. Tot i així, també és evident que hi ha hagut progressos importants i que els coneixements i les experiències actuals són radicalment diferents de les de fa tan sols uns pocs anys. Certament, disposem d'enfocaments i models molt més comprensius, educatius i habilitadors que permeten veure el futur de les persones amb discapacitat intel·lectual amb uns ulls més esperançadors. En aquest sentit, hi han contribuït d'una banda, les lleis i reglaments publicats en els darrers vint anys, les campanyes de sensibilització social i de l'altra i evidentment, la conceptualització actual de la discapacitat intel·lectual. La definició de retard mental de 2002 i la preocupació per la qualitat de vida constitueixen, en l'actualitat, els eixos vertebradors a partir dels quals cal articular qualsevol proposta seriosa en aquest camp, tant des dels serveis i dels professionals com des de la determinació de les polítiques públiques.

10 Referències bibliogràfiques

- Acuerdo MTAS–CERMI (1997). *Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del empleo de las personas con discapacidad*. Accesible a: <http://www.cermi.es/graficos/plan_empleo.asp> (consulta 10-1-2003)
- Acuerdo MTAS–CERMI (2002). *Medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. II Plan de Empleo MTAS–CERMI 2002-2004*. Accesible a: <http://www.cermi.es/graficos/plan_empleoXXI.asp> (consulta 10-1-2003)
- Albin, J.M. (1992). *Quality improvement in employment and other human services: Managing for quality through change*. Baltimore: MD, Brookes.
- Ainscow, M. (2001). *Desarrollo de escuelas inclusivas. Ideas, propuestas y experiencias para mejorar las instituciones escolares*. Madrid: Editorial Narcea.
- Alvarez Rojo, V. i García Pastor, C. (1997). *Orientación vocacional de jóvenes con necesidades especiales: un programa de transición a la vida adulta*. Madrid: EOS.
- American Association on Mental Retardation (2001). Committee on Terminology and Classification. Request for Comments on Proposed New Edition of Mental Retardation: Definition, Classification and Systems of Supports. *News & Notes*, núm. 61, p. 9-11. Traducció de Coll, S. (2002). *Suports*, vol.6, núm.1, p.92-96, primavera de 2002.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual on mental disorders (4th ed.)*. Washington, DC: Author.
- Ammerman, R.T. (1997). Nuevas tendencias en investigación sobre discapacidad. Recuperat el 20 de setembre 2002 a: <<http://www3.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada2/confer/con1.html>>
- Arnaiz, P. (1996). Las escuelas son para todos. *Siglo Cero*, Vol.27 (2), p. 25-35.
- Arnaiz, P. (2003). *Educación inclusiva: una escuela para todos*. Málaga. Ediciones Aljibe.
- Arostegi, I. (2002). *Calidad de vida y retraso mental. Un estudio en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Bilbao: Ed. Mensajero.
- Aznar López, M. (2001). Formación y empleo para las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, Vol. 32(5), núm. 197, p. 5-13.
- Bellver, F. (1993). El empleo con apoyo en España. *Siglo Cero* Vol.25 (3), p. 55-63.

- Bellver, F. (1998). El empleo con apoyo como opción de servicio en España. Dins *Actas IV Symposium Internacional de Empleo con Apoyo*. Tenerife: Noviembre 1998.
- Bellver, F. (2000). De la regulación del "Empleo con apoyo" a la reconversión de los servicios, pasando por un cambio de practicas. Ponencia presentada por el autor en el *V Simposium Internacional de Empleo con Apoyo, organizado por la Asociación FEAPS para el Empleo y la Asociación Española de Supported Employment*, con la colaboración, entre otras instituciones, del Real Patronato, y celebrado en Murcia los días 8,9 y 10 de noviembre de 2000.
- Bellver, F. (2002). Perspectivas del empleo con apoyo en España. En Real Patronato sobre discapacidad (2002). *Empleo privado de las personas con discapacidad. Documentos 61/2002 (circulación institucional) Madrid. p.109-119.*
- Bellver, F., Moll, B., Rosselló, R. i Serra, F. (1993). El empleo con apoyo. Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mallorca. *Siglo Cero, Vol 24(3), núm 147, p. 15-24.*
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa. Guía practica*. Barcelona: Ediciones Ceac.
- Borthwick-Duffy, S.A. (1992). Quality of life and quality of care in mental retardation. Dins Rowitz, L. (Ed.), *Mental retardation in the year 2000, New York: Springer-Verlag, p.52-66.*
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano. Experimentos en entornos naturales y diseñados*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Brown, L. (1989). *Criterios de funcionalidad*. Barcelona: Ed. Milan.
- Brown, R.I. (1998). *Quality of life for handicapped people*. London: Croom Helm.
- Bruininks, R.H., Hill, B.K., Weatherman, R.F. i Woodcock, R.W. (1986). *ICAP. Inventory for Client and Agency Planning. Examiner's Manual*. Allen, DLM Teaching Resources.
- Butterworth, J. et al. (2000). Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults. *Mental Retardation, Vol 38 (4), p.342-353.*
- Butterworth, J., Hagner, D., Kiernan, W.E. i Schalock, R.L. (1996). Natural supports in the workplace: defining an agenda for research and practice. *Journal of the Association for Persons with severe handicaps, 21 (3), p.103-113.*
- Butterworth, J., Wthitney-Thomas, J. i Shaw, D. (1997). El cambiante papel de la instrucción basada en la comunidad:estrategias para facilitar apoyos en el lugar de trabajo. *Siglo Cero, Vol.28(3), p.15-24 N° 171, mayo-junio 1997.* Article publicat originalment en *Journal of Vocational Rehabilitation, 8 (1997), p. 9-20.* Traduït per Laly Jiménez Cercadillo.
- Calzón, A. (1993). *Orientación profesional del deficiente mental*. Colección rehabilitación, INSERSO: Madrid.

- Canals, G. i Domènech, M. (1990). *Projecte Aura. Una experiència d'integració laboral de joves amb la síndrome de Down*. Barcelona. Ediciones Milan.
- Canals, G. i Domènech, M. (2002). Memòria del Projecte Aura curs 2002. Document d'ús intern.
- Canevaro, A. (1991). Autoconciencia. *Revista Temps d'Educació*, 6 2n semestre, p. 53-56.
- Casado, D. (2002). El fundamento diagnóstico de las políticas de empleo para las personas con discapacidad. Dins Real Patronato sobre discapacidad (2002). *Empleo privado de las personas con discapacidad. Documentos 61/2002 (circulación institucional)* Madrid, p.9-16.
- Clark, C., Dyson, A. i Millward, A. (1995). *Towards inclusive schools?* Londres: David Fulton Publisher.
- Colectivo Ioé (Pereda, C.; De Prada, M.A. i Actis, W.) (1998). *Discapacidad y trabajo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Col·lectiu Ioé (Pereda, C.; De Prada, M.A. i Actis, W.) (2003). *Un estudi sobre la inserció laboral de les persones amb discapacitats*. Barcelona: Fundació La Caixa. Col·lecció estudis socials, núm.14.
- Colás Bravo, M^a P. i Buendía Eisman, L. (1994). *Investigación Educativa*. Sevilla: Ediciones Alfar. Capítulo VIII: La metodología cualitativa.
- Cook, T.D. i Reichardt, C.S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Ed. Morata.
- Crespo, M., Jenaro, C. i Verdugo, M.A. (2004). Validación de la Escala de Calidad de Vida de Schalock y Keith (1993) a la población española. INICO: Universidad de Salamanca.
- Cummins, R.A. (1997). Self-rated quality of life scales for people with an intellectual disability. A review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 10, p.199-216.
- Dane, F. (1997). *Mètodes de recerca*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, Proa.
- Declaración de Madrid (2002). Accesible a: <<http://www.feaps.org/documentos/ced-dm.htm>> (consulta 26-05-02)
- De Ketele, J.M. (1980). *Observar para educar. Observación y evaluación de la práctica educativa*. Madrid: Ed. Aprendizaje-Visor.
- Dennis, R.; Williams, W.; Giangreco, M. i Cloninger, Ch. (1994). Calidad de vida como contexto para la planificación y evaluación de servicios para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, Vol. 25, Núm.155, p. 5-18.
- Eggleton, I., Roberston, S., Ryan, J. i Kober, R. (2000) Impacto del empleo sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero Vol 31 (2) Núm. 188, Marzo-Abril 2000, p.13-24*.

- Erickson, F. (1989). Métodos cualitativos de investigación sobre la enseñanza. Dins Wittrock, M.C. (1989). *La investigación de la enseñanza, II: Métodos cualitativos y de observación.* (p.195-301). Barcelona: Piados / MEC.
- Esteban Legarreta, R. (2000). Marco legislativo en relación al empleo de personas con discapacidad. Texto, oportunamente revisado y puesto al día, de la ponencia presentada por el autor en el *V Simposium Internacional de Empleo con Apoyo*, organizado por la Asociación FEAPS para el Empleo y la Asociación Española de Supported Employment, con la colaboración, entre otras instituciones, del Real Patronato, y celebrado en Murcia los días 8,9 y 10 de noviembre de 2000. *Boletín Real Patronato nº 47. Textos (1)*.
- Esteban Legarreta, R. (2001). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. 4ª edición. *Documentos 10/2001(Circulación institucional)* Madrid.
- Eurostat (2001). Eurostat : Office Statistique des Communautés européennes. <<http://www.info-europe.fr/europe.web/document.dir/fich.dir/QR000900.htm>>
- Fabian, E. (1992). Longitudinal outcomes in supported employment: a survival analysis. *Rehabilitation Psychology, 37(1), p. 23-35.*
- Felce, D. i Perry, J. (1995). Quality of life: It's Definition and Measurement. *Research in Developmental Disabilities, Vol. 16, Nº 1, p. 51-74.*
- Fernández, S. i Iglesias, M.T. (1996). Integración laboral de personas con discapacidad: estudio de encuesta sobre estándares de calidad profesional. *Siglo Cero, Vol.2, Núm. 166, p. 27-36.*
- Ferrer Cerdà, E. i Forteza Forteza, D. (2002). Transició a la vida adulta de les persones amb discapacitat:algunes reflexions i alguns interrogants. *Suports, Vol.6, Núm.1, p. 62-72.*
- Ferrer Cerdà, E. i Verger Gelabert, S. (2002). Discapacitat i vida adulta: l'ESO com a etapa de transició. *Suports, Vol. 4, Núm.2, p. 146-153.*
- Flanagan, P. (1976). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist, 33, p. 305-322.*
- Font, J. (1997). El nou model de definició, classificació i sistemes de suport del retard mental. *Suports, Vol.1, Núm. 1, p. 24-35.*
- Forteza, M^a D.(1998). *L'atenció a la diversitat al segon cicle de l'Educació Secundària Obligatoria. La distancia entre la realitat i el desig.Un estudi de cas.* Tesi doctoral. Departament de Ciències de l'Educació. Universitat de les Illes Balears. Palma 1998.No publicat.
- Galan Martínez, M.T. (1995). Alternativas de Empleo para discapacitados psíquicos. *Siglo Cero, Vol. 26(3), Núm 159, p. 35-41.*
- García, C. (1996). La iniciativa para conseguir la reunificación de los sistemas de educación general y especial en EEUU. (REI). *Siglo Cero, Vol.27, nº 2, p. 15-24.*

- García Martín, J.M. i García Díaz, N. (1998). *Empleo y discapacidad*. Madrid. MTAS. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- García Pastor, C. i Alvarez Rojo, V. (1999). Investigación colaborativa sobre el impacto de un modelo de evaluación ecológico-situacional para la transición escuela-trabajo. Dins Arnáiz, P. i Guerrero, C. (Ed.) (1999). *Discapacidad psíquica formación y empleo*. Málaga: Ediciones Aljibe. Capítulo. VII.
- García, A. i Vera, A. (2002). Factores psicosociales e integración laboral en personas con discapacidad psíquica. Dins Verdugo, M.A. i Jordán de Urríes, B. (Coord.) (2002). *Hacia la Integración plena mediante el empleo*. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca: Publicaciones del INICO, p. 217-223.
- Gardner, H. (1998). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Gaylord-Ross, R. i Chadsey-Rusch, J. (1991). Measurement of work-related outcomes for students with severe disabilities. *The Journal of Special Education*, 25(3), p. 291-304.
- Genelioux, M. (2002). Empleo con apoyo y satisfacción: La Perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo. Dins Verdugo, M.A. i Jordán de Urríes, B. (Coord.) (2002). *Hacia la Integración plena mediante el empleo*. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca: Publicaciones del INICO. P.225 - 238.
- Generalitat de Catalunya (1998). *Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució*. Departament de Benestar Social. Accesible a: <<http://www.gencat.net/benestar/placet/placet6.htm>> (6 de octubre 2002).
- Gimeno Sacristán, J. (1989). Planificación de la investigación educativa y su impacto en la realidad. Dins Gimeno Sacristán, J. i Pérez Gómez, A. (Comp.). *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid: Ed. Akal, 3ª ed., p. 167-187.
- Giné, C. (Coord.) (1997). *Trastorns del desenvolupament i necessitats educatives especials*. Barcelona: Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya
- Giné, C. (2002). Aportacions a la comprensió i avaluació de les persones amb retard mental. *Àmbits de Psicopedagogia*, núm.6 , p. 9 –13.
- Giné, C. (2003). *Projecte Docent. Educació Especial*. Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna. Universitat Ramon Llull.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Goode, D. (1990). Thinking about and discussing quality of life. Dins Schalock, R.L; Bogale, M.J. (Ed.). *Quality of life: perspectives and issues*. Washington DC, American Association on Mental Retardation, pàgs. 41-58.
- Greenspan, S. (1994). Revisió de Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports. *American Journal on Mental Retardation*, Vol.98, nº 4, p. 544-549.

- Grossman, H. (Ed.) (1983). *Classification in mental retardation*. Washington, DC: American Association on Mental Deficiency.
- Guerrero, C. (2002). *Formación ocupacional de las personas con discapacidad psíquica*. Barcelona: Ariel Educación.
- Hagner, D. i Dileo, D. (1993). *Working together: Workplace culture, supported employment, and persons with disabilities*. Cambridge, M.A: Brookline Books.
- Hagner, D., Butterworth, J. i Keith, K. (1995). Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities. *Journal of the Association for persons with severe handicaps*, 20 (2), p. 112-120.
- Heber, R. (1959). A manual on terminology and classification in mental retardation. *American Journal of Mental Deficiency*, 64 (Monograph Supplement)
- Instituto Nacional de Estadística (1986). *Encuesta sobre Deficiencias, discapacidades y minusvalías*. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (2002). *Resultados detallados de la encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estados de salud 1999*. Madrid. Accesible a: <<http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Ft15%2Fp418%2Fa1999&O=pcaxis&N=&L=0>> (23 de gener 2003).
- Jacobson, J. W. (1994). Revisió de Mental retardation : Definition, classification, and systems of supports », *American Journal on Mental Retardation*, Vol.98, nº 4, p.539-541.
- Jacobson, J. W. i Mulick, J. A. (1996). *Manual of diagnosis and professional practice in mental retardation*. Washington.American Psychological Association.
- Jarque, J. Ma. (2002). L'atenció a les persones amb discapacitats el darrer mig segle a Catalunya. *Revista ÀMBITS de Psicopedagogia nº 5 juny 2002*, p.11-14.
- Jimenez, A. (2002). Los factores personales en el empleo de las personas con discapacidad. Dins Real Patronato sobre discapacidad (2002). *Empleo privado de las personas con discapacidad. Documentos 61/2002 (circulación institucional)* Madrid, p.41-51.
- Johnson, D. R., Lewis, D. R. i Bruininks, R. H. (1993). Evaluating the effectiveness and efficiency of supported employment programs. *Policy Research Brief*, 5(2), p. 1-12.
- Jordán de Urríes, F. B. i Verdugo, 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. Doc. 59/2003.
- Jordán de Urríes, F. B. (coor.) (2003). *Análisis histórico y comparativo de la normativa autonómica de subvenciones al empleo con apoyo. Estudio desarrollado por la Asociación de Empleo con Apoyo (AESE)*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

- Kanner, L. (1949). Miniature textbook of feeble-mindedness. *Child Care Monographs, núm.1.*
- Keith, K. (2001). International Quality of Life: Current Conceptual, Measurement, and Implementation Issues, *International Review of Research in Mental Retardation, vol.24, p. 49-74*
- Kiernan, W. (2001). Apoyos en empleo integrado para personas con discapacidades importantes. *Siglo Cero, Vol.32 (2). P.29-38.*
- Kiernan, W. (2000). Where we are now: perspectives on employment of persons with mental Retardation. P. 151-164. En Wehmeyer, M.L. i Patton, J.R. (eds) (2000). *Mental Retardation in the 21st Century*. Austin, Texas: Pro-Ed. Inc.
- Kiernan, W. i Rowland, S. (1993). Una perspectiva industrial: factores que contribuyen al éxito y al fracaso en el ambiente laboral. *Siglo Cero, Vol. 24(3) núm.147, p. 37-42.*
- Kiernan, W. i Schalock, R. L. (1997). *Integrated employment: Current status and future directions*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Kregel, J. i Wehman, P. (1996). Supported employment research: impacting the work outcomes of individuals with disabilities. *RRTC, Summer 1996.*
- Landesman, S. i Ramey, C. (1989). Developmental Psychology and Mental Retardation: Intergating Scientific Principles with Treatment Practices. *American Psychologist, núm.44, p. 409-415.*
- Leach, S. (2002). Empleo con apoyo:buenas prácticas basadas en principios claros. En Verdugo, M.A. i Jordán de Urríes, B. (coord) (2002). *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con apoyo. Colección Actas 1/2002*. Salamanca. Publicaciones INICO.
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. BOE, de 6 de agosto de 1970, Accesible a: <<http://www.mec.es/inf/comoinfo/e-1-1.htm>>
- La Constitución Española de 1978. Accesible a: <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html>
- Ley 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI). BOE,103, p.11106-11. Accesible a: <<http://www.arrakis.es/~cotton/lex/lismi.htm>>
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de la Ordenación General del Sistema Educativo. Accesible a: <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo1-1990.html>
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social, BOE de 31 de diciembre, Accesible a: <<http://www.inem.es/legis/empleo/ley42-94.htm>>
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, BOE, 315, de 31 de diciembre, p. 38974-39064. Accesible a: <http://www.mtas.es/insht/enlaces/tl_bol.htm>

- Ley Orgànica 15/1999, de 14 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal, BOE, 298, p. 43.088-43.099. Accesible a: <http://www.upc.es/catala/la-upc/govern/normatives/normativa_gral.htm>
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, BOE, 313, p. 50493-619. Accesible a: <http://www.mtas.es/insht/enlaces/tl_bol.htm>
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, BOE, 307, 24 de diciembre, p.45188-45220. Accesible a: <<http://www.boe.es/g/es/boe/dias/2002-12-24/seccion1.php>>
- Luckasson, R. et al. (1992). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports (9th Edition)*. Washington. American Association on Mental Retardation.
- Luckasson, R. et al. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports (10th Edition)*. Washington: American Association on Mental Retardation.
- Luckasson, R., Schalock, R., Snell, M., Spitalnik, D. (1996). The 1992 AAMR Definition and preschool children: response from the committee on terminology and classification. *Mental Retardation*, August 1996, p. 247-253.
- MacMillan, D. L.; Gresham, F. M. i Siperstein, G. N. (1995). Heightened concerns over the 1992 AAMR definition: Advocacy versus precision. *American Journal on Mental Retardation*, Vol. 100, n^o 1, p. 87-97.
- Mank, D. (1994). The underachievement of supported employment: A call for reinvestment. *Journal of Disability Policy Studies*, 5 (2), 1-24.
- Mank, D. (1996). El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. <<http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada2/confer/con3.html>> (14 de gener 2003).
- Mank, D. (1998) Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, Vol. 29(4), p. 5-10.
- Mank, D. (2000). Inclusión, cambio organizacional, planificación centrada en la persona y apoyos naturales. Recopilación y resumen por la Dra. Cristina Jenaro Accesible a: <<http://www3.usal.es/inico/investigacion/invesinico/inclusion.htm>> (3 de gener 2003).
- Mank, D., Cioffi, A. i Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35(3), p. 185-197.
- Mank, D., Cioffi, A. i Yovanoff, P. (1997b). Patterns of support for employment with severe disabilities. *Mental Retardation*, 35(6), p. 433-447.
- Mank, D., Cioffi, A. i Yovanoff, P. (1998). Employment outcomes for people with severe disabilities: opportunities for improvement. *Mental Retardation*, 36 (3), p. 205-216.

- Mank, D., Cioffi, A. i Yovanoff, P. (1999). The impact of co-worker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37 (5), p.383-394.
- Mank, D., Cioffi, A. i Yovanoff, P. (2000). Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes. *Mental Retardation*, 38 (6), p. 506-516.
- Mank, D., Cioffi, A. i Yovanoff, P. (2003). Supported employment outcomes across a decade: Is there evidence of improvement in the quality of implementation? *Mental Retardation*, 41 (3), p. 188-197.
- Mañosas, J. i Carulla, M. (1997). La formació professional: un camí imprescindible cap a la integració de les persones amb disminució. *Dins 4es Jornades tècniques d'educació especial: Un món obert i diversificat*. Federació Catalana Pro Persones amb Disminució Psíquica. Barcelona. p. 294-307.
- Martínez Hernández, A. (2002). *La integració sociolaboral dels bordelines i l'experiència d'integració a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Document de l'Associació Catalana Nabiu.
- Martínez Rueda, I. (1999). Juventud con discapacidades. Su transición a la vida adulta. *Cuadernos de Pedagogía*, nº 282 Julio-Agosto, p. 98-100.
- Montero, D. (1993). *Evaluación de la conducta adaptativa en personas con discapacidades. Adaptación y validación del ICAP*. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto, Ed. Mensajero.
- Montobbio, E. (2001). *El viaje del señor Down al mundo de los adultos*. Barcelona. Ed. Masson. 2ª reimpresión 1ªed. 1995.
- Morreau, L. E.; Bruininks, R.H. i Montero, D. (2002). *Inventario de destrezas adaptativas (CALs): Manual*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Muntaner, J. (2001). *La persona con retraso mental. Bases para su inclusión social y educativa. Guía para padres y educadores*. Ed. Aljibe. Málaga.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., i Mank, D. (2000). Gender differences in supported employment. *Mental Retardation*, 38 (2), p. 89-96.
- Orden 13-4-1994, regula la concessió de les ajudes i subvencions sobre foment del empleu de los trabajadores minusválidos, establecidas en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983. Accesible a: <<http://www.arrakis.es/~cotton/lex/o13-4-94.htm>>
- Organización Mundial de la Salud (1992). *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud: CIE-10. Décima Revisión, Vols. 1-3*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

- Ortiz, M.C. (1996). De las necesidades educativas especiales a la inclusión. *Siglo Cero*, Vol.27, nº 2, p. 5-13.
- Pallisera Díaz, M. (1996). *Transición a la edad adulta y vida activa de las personas con discapacidad Psíquica*. Barcelona: EUB-PPU.
- Pallisera Díaz, M. (1997). La transició a l'edat adulta i vida activa de persones amb discapacitat. Orientacions i reptes per a la intervenció educativa. *Dins 4es Jornades tècniques d'educació especial: Un món obert i diversificat*. Federació Catalana Pro Persones amb Disminució Psíquica. Barcelona. p. 256-267.
- Pallisera, M., Barrachina, S., Fullana, J., Lobato, J. i Vilà, M. (2001). Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona. *Suports vol.5 núm. 1*, p. 55-67.
- Pallisera, M. (coord) (2002). *La integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual límit anomenats "bordelines" a les administracions públiques de Catalunya*. Barcelona: Associació Catalana Nabiu.
- Pallisera, M.; Vilà, M., Valls, J.Ma. i Rius, M. (2003). La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en españa: aproximación a través de una investigación. *Siglo Cero Vol.34 (4), Núm. 208*, p. 5-18.
- Parent, W., Kregel, J. i Johnson, A. (1996). Consumer satisfaction: A survey of Individuals with disabilities who receive supported employment services. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 11, 207-221.
- Parent, W., Kregel, J., Metzler, H., i Twardzik, G. (1992). La integración social en el trabajo. Anàlisi de las actividades de interacción de los trabajadores con deficiencia mental y sus comañeros de trabajo. *Siglo Cero*, nº 144, p.24-29 (tr. *Education and Training in Mental Retardation*).
- Peetsma, T. (2002). Inclusión en educación: Una comparación del desarrollo de los alumnos de educación especial y ordinaria. *Siglo Cero*, Vol.33(4). p.22-30.
- Peralta, M. (2002). Cambios que produce el trabajo en la empresa ordinaria en las personas con discapacidad psíquica. En *Empleo privado de las personas con discapacidad. Documentos 61/2002 Real Patronato sobre discapacidad. Madrid. Ponencias presentadas en el Seminario sobre empleo privado de las personas con discapacidad, celebrado en Madrid los días 6 y 7 de mayo 2002*, p.17-32.
- Pérez Gómez, A. (1992): "Comprender la enseñanza en la escuela. Modelos metodológicos de investigación educativa". A Gimeno Sacristán i Pérez Gómez, A. (1992). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Ed. Morata, p. 115-136.
- Pérez de Lara,N. (1996). Tendencias educativas hoy. *Cuadernos de Pedagogía*, núm., 253, p. 8-100.
- Pérez Serrano, G. (1994a). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I Métodos*. Madrid: La Muralla.
- Pérez Serrano, G. (1994b). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. II Técnicas y anàlisi de datos*. Madrid: La Muralla.

- Polloway, E., Smith, J., Patton, J. i Smith, T. E. (1996). Historic changes in mental retardation and developmental disabilities. *Education and Training in Mental Retardation and developmental Disabilities*, Vol. 31, nº1, p. 3-12.
- Prieto, A. (2002). La Estrategia europea del empleo: políticas Nacionales y Europeas para discapacitados. En Verdugo, M. A. i Jordán de Urríes, B. (2002): *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Publicaciones del INICO: Salamanca.
- Real Patronato Sobre Discapacidad (2002). Empleo privado de las personas con discapacidad. Documentos 61/2002 (circulación institucional) Madrid.
- Real Decreto 1451/1983, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos. Accesible a: <<http://www.arrakis.es/~cotton/lex/rd145183.htm>>
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Publicat al BOE, núm 22, de 26 de enero de 2000. Accesible a: <<http://www.ua.es/oia/es/legisla/rd1971-1999.htm>>
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 27, 31 de enero, p.4158-4159. Accesible a: <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd170-2004.html>
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Accesible a: <http://noticias.juridicas.com/base_datos/laboral/rd290-2004.html> (consultat 27-3-04)
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. i García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Aljibe.
- Rogoff, B. (1993). *Aprendices del pensamiento. El desarrollo cognitivo en el contexto social*. Barcelona: Editorial Paidós. Cognición y desarrollo humano.
- Rogan, P., Banks, B. i Howard, M. (2000). Workplace supports in practice: As little as possible, as much as necessary. *Focus on Autism and other developmental disabilities*, 15 (1), 2-11.
- Sánchez-Cervera Senra, J. M. i Sánchez-Cervera Valdés, J. M. (2000). *Los trabajadores discapacitados: Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Sandín Esteban, M^a P. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: Ed.McGraw Hill. Capítulo 6.
- Schalock, R. L. (1990). *Quality of life: Perspectives and issues*. Washington, DC American Association on Mental Retardation.

- Schalock, R. L. (1994). Quality of life, quality enhancement, and quality assurance. Implications for program planning and evaluation in the field of mental retardation and developmental disabilities. *Evaluation and Program Planning*, 17, 121-131.
- Schalock, R. L. (1995). Implicaciones para la investigación de la definición, clasificación y sistemas de apoyo de la AAMR de 1992. *Siglo Cero*, vol. 26 (1) p. 5 -13
- Schalock, R. L. (1996a) Reconsidering the conceptualization and measurement in quality of life. Schalock, R.L. (Ed.) *Quality of life. Application to persons with disabilities* Washington DC: American Association of Mental Retardation.
- Schalock, R. L. (1996b). *Quality of Life: Vol. 1. Conceptualization and measurement*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R. L. (1996c). Can the concept of quality of life make a difference ? In *Quality of Life. Vol. II*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation. p.245-265.
- Schalock, R. L. (1997). Evaluación de programas sociales: para conseguir rendimientos organizacionales y resultados personales. *Siglo Cero*, Vol. 28 (2) p. 23-35.
- Schalock, R. L. (1998).La confluencia de la conducta adaptativa y la inteligencia: implicaciones para el campo del retraso mental. *Siglo Cero*, Vol.29 (3), núm. 177. p. 5-21.
- Schalock, R. L. (1999a). A quest for quality: Achieving organizational outputs and personal outcomes. A Gardner, J. y Nudler, S. (eds.). *Quality performance in human services*, Baltimore, Paul H. Brookes, p.55-80.
- Schalock, R. L. (1999b). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. *Siglo Cero*, Vol. 30 (1). p. 5-20.
- Schalock, R. L. (2000) Tree decades of quality of life. En *Focus on Autism and other developmental disabilities*. 15, 2, p. 116-127.
- Schalock, R. L. (2001). Conducta adaptativa, competencia personal y calidad de vida. En Verdugo, M.A. i Jordan de Urríes, F. de Borja (coord). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (p. 83-104). Salamanca: Amarú.
- Schalock, R. L. i Keith, K. D. (1993). *Quality of life questionnaire*. Ohio: IDS Publishing Corporation.
- Schalock, R. L. i Verdugo, M. A. (2002). *Handbook on Quality of Life for Human Service Practicioners*. Washington. AAMR. De la traducción: Schalock, R. L. i Verdugo, M. A. (2003). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schalock, R. L., Keith, K. D., Hoffman,K. i Karen, O. C. (1989). Quality of life, its measurement and us in human service programs. *Mental Retardation*, 27, 1, p. 25-31.

- Schalock, R. L., Brown, I., Brown, R., Cummins, R., Felce, D., Matikka, L., Keith, D. i Parmenter, T. (2002). La conceptualización, medida y alicación de calidad de vida en personas con discapacidades intelectuales: informe de un panel internacional de expertos. *Siglo Cero*, vol.33(5), p.5-14.
- Schalock, R. L., Stark, J. A., Snell, M. E., Coulter, D. L., Polloway, E. A., Luckasson, R., Reiss, S. i Spitalnick, D. M. (1994). The changing conception of mental retardation: Implications for the field. *Mental Retardation*, Vol.32, núm.3, p.181-193.
- Seoane Rodríguez, J. A. (coord) (1999). *Derecho y retraso mental. Hacia un estatuto jurídico de la persona con retraso mental*. A Coruña: Fundación Paideia.
- Serra Buades, F. (2000). El empleo con apoyo. Del preparador laboral al apoyo natural. *Ponencia presentada al V Simposium Internacional Supported Employment* a Murcia en el mes de noviembre 2000. Accesible a: <<http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.2-1772/8.4.2-1772.doc>> (14 de gener 2003)
- Serra Buades, F. i Bellver Silvan, F. (2002). El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo. *Siglo Cero*, Vol. 32 (6) p. 5-14.
- Serra Buades, F. i Rosselló, R. (2000). Estrategias de intervención en momentos críticos del proceso de integración sociolaboral, en programas de empleo con apoyo. *Siglo Cero Vol. 31 (2) núm. 188*, p. 5-11.
- Sherman, R. R. i Webb, R. B. (1988). "Qualitative research in education: a focus". A Sherman, R. R. i Webb, R. B. (eds). *Qualitative Research in Education: A Focus and Methods*. New York: The Falmer Press, p. 2-22.
- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J. A. i Spencer, K. C. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and Training in Mental Retardation*, December, 388-397.
- Stainback, S. i Stainback, W. (1996). *Inclusion. A guide for educators*. Baltimore: Paul H.Brookes.
- Stainback, S. i Stainback, W. (1999). *Aulas Inclusivas*. Madrid: Editorial Narcea.
- Steere, D. i Cavanagh, D. (1997). Assessing the impact of systematic instruction: dimensions of success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 9 , 121-131.
- Sternberg, R. J. (1997). *Inteligencia exitosa*. Barcelona: Paidós.
- Test, D. W. et al (1992). Evaluating performance in a workstation. *Education and Training in Mental Retardation*. Vol.27 (4) p. 345-353.
- Test, D., Carver,T., Ewers, L., Haddad, J., i Person, J. (2000). Longitudinal Job satisfaction of persons in supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and developmental disabilities*, 2000, 35(4), 365-373.
- Traustadóttir i Rannveig (1999). The importance of social relationships in the workplace. A Stiles, Kathryn (ed) (1999). *Beyond borders: global supported employment and people with disabilities*. Training Resource Network, Inc St. Augustine, Florida, USA p. 117-121.

- Valsiner, J. (1994). ¿Que tienen de "natural" los "contextos naturales"?: construcción cultural del desarrollo humano. *Infancia y Aprendizaje*, Núm. 66, p. 11-19.
- Verdugo, M. A. (1994a). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AARM. *Siglo Cero*. Vol.25(3) p. 5-24.
- Verdugo, M. A. (1994b). El papel de la psicología de la rehabilitación en la integración de personas con discapacidad y en el logro de calidad de vida. *Siglo Cero*. Vol 25(6), p. 33-40.
- Verdugo, M. A. (1995). Las personas con retraso mental. Dins Verdugo, M.A. (dir) *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo XXI, p. 515-553.
- Verdugo, M. A. (1999). Avances conceptuales actuales y de futuro inmediato: revisión de la definición de 1992 de la AAMR. *Siglo Cero*, Vol 30(5), num. 185, p.27-31.
- Verdugo, M. A. (2003). Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. *Siglo Cero* Vol.34 (1) Núm. 205, p. 5-19.
- Verdugo, M. A. i Jenaro, C. (1993). El empleo con apoyo. Una posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, Vol. 24 (3), Núm. 147, p. 5-12.
- Verdugo, M. A. i Jenaro, C. (1997). *Retraso mental: Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. (versión española) Madrid . Alianza psicología, Alianza Editorial, S.A.
- Verdugo, M. A. i Jordán de Urríes, B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Documentos 59/2001.
- Verdugo, M. A. i Jordán de Urríes, B. (Coord.) (2002). Hacia la Integración plena mediante el empleo. *Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: Publicaciones del INICO.
- Verdugo, M. A. i Jordán de Urríes, B. (2002). Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. En Verdugo, M.A i Jordán de Urríes, B (Coord.) (2002). *Hacia la Integración plena mediante el empleo*. *Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: Publicaciones del INICO. P. 51 - 67.
- Verdugo, M. A. i Vicent, C. (2002). Resultados preliminares del proyecto ALSOI (Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo de personas con deficiencia intelectual). En Verdugo, M.A. i Jordán de Urríes, B. (Coord.) (2002). *Hacia la Integración plena mediante el empleo*. *Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: Publicaciones del INICO. P.181 - 186.
- Verdugo, M. A. i Vicent, C. (2004). Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo. Proyecto ALSOI. Colección Investigación 1/2004. Publicaciones del INICO, Salamanca. Accesible a: <http://sid.usal.es/mostrarficha.asp?ID=7020&Fichero=8.1> (consulta 13-04-04).

- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes Vega, B. i Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. *Siglo Cero*, Vol.29(1), nº 175, p. 23-31.
- Vig, S. i Jedrysek, M. (1996). Application of the 1992 AAMR. Definition: Issues for preschool children. *Mental Retardation*, August 1996, p. 244-246.
- Vygotsky, L. S. (1981). The genesis of higher mental functions. Citat per Wertsch, J. V. (1988). *Vygotsky y la formación social de la mente*. Barcelona: Paidós.
- Vygotsky, L. S. (1989). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Crítica.
- Voces (2002, mayo / junio). Madrid :Feaps.
- Warburton, D. M. i Suiter, J. I. (1996). The costs of job dissatisfaction. In Warburton, D. M. i Sherwood, N. (Eds.) *Pleasure and Quality of Life*. New York: John Wiley.
- Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, W. i Barcus, J. J. (1987). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Wehman, P., Sale, P. i Parent, W. (1992). Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities. Boston: Andover Medical Publishers
- Wehman, P. i Revell, W. G. (1997). Transición al empleo con apoyo en personas con discapacidades severas: prácticas actuales y tendencias futuras. *Siglo Cero*, Vol. 28(3), Núm 171, p. 27-34.
- Wehman, P. i Bricout, J. (1999). Supported employment: critical issues and new directions. En G.Revell, K.J.Inge, D.Mank i P.Weelman (Eds). *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium*. Richmond, VA (p. 1-24).
- Wehman, P., Bricout, J. i Kregel, J. (2000). Supported employment in 2000: changing the locus of control from agency to consumer. p. 115-150. En Wehmeyer, M.L. i Patton, J.R. (eds) (2000). *Mental Retardation in the 21st Century*. Austin, Texas: Pro-Ed. Inc.
- Wehmeyer, M. i Patton, J. (2000). *Mental Retardation in 21st century*. Service Advocacy Quality Leadership.
- Wehmeyer, M. (2001). Autodeterminación: Una visión de conjunto conceptual y análisis empírico. *Siglo Cero*, Vol. 32 (2), Núm. 194, p. 5-15.
- Wehmeyer, M. i Schalock, R. L. (2002). Autodeterminación y calidad de vida: implicaciones para los servicios de educación especial y para los apoyos. *Siglo Cero*, Vol. 33(3), Núm. 201, p. 15 –31.
- Wittrock, M.C. (1989). *La investigación de la enseñanza, II: Métodos cualitativos y de observación*. Barcelona: Paidós / MEC.