



Spremnost odraslih osoba s intelektualnom ometenošću na zaposlenje

Biljana Z. Milanović Dobrota, Sara M. Vidojković*,
Mirjana M. Japundža Milisavljević, Aleksandra A. Đurić Zdravković

Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Beograd, Srbija

Uvod: Od svih osoba sa ometenošću najbrojniju grupu nezaposlenih čine osobe s intelektualnom ometenošću, koje najduže čekaju na posao. Kako bi kvalitetnije ispunile dan, ove osobe provode vreme u centrima i dnevnim boravcima u okviru sistema socijalne zaštite, ali vremenom dolazi do opadanja motivacije za zapošljavanje. *Cilj:* Cilj rada je da se procenom specifične dimenzije radne motivacije utvrdi spremnost odraslih osoba s intelektualnom ometenošću na zaposlenje, sa posebnim osvrtom na utvrđivanje razlika u odnosu na pol, nivo formalnog obrazovanja, tip porodičnog okruženja i evidenciju u Nacionalnoj službi za zapošljavanje. *Metode:* Prigodnim uzorkom obuhvaćeno je 78 ispitanika oba pola, koji su korisnici usluga udruženja za pomoć mentalno nedovoljno razvijenim osobama na teritoriji Beograda. Za potrebe istraživanja primenjena je Skala spremnosti za rad (Work Readiness Scale). *Rezultati:* Odrasle osobe s intelektualnom ometenošću su umereno zainteresovane za rad, ali se dobijeni rezultati razlikuju u odnosu na procenjene varijable. Ispitanici koji su profesionalno osposobljeni za rad i oni koji su prijavljeni na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje prikazuju proaktivni odnos prema zapošljavanju. Podrška porodice je nedovoljna, a nedostatak podrške je izražen kod ispitanika koji žive u hraniteljskim porodicama. Statistički značajne razlike u odnosu na pol ispitanika nisu utvrđene. *Zaključak:* Dobijeni rezultati ukazuju na potrebu za pružanjem stručne podrške odraslim osobama s intelektualnom ometenošću o značaju rada u otvorenoj privredi, uz istovremenu saradnju sa članovima porodičnog okruženja. Takođe, potrebna su dalja istraživanja u cilju jasnijeg profilisanja spremnosti na zaposlenje i adekvatnog planiranja različitih usluga za uključivanje odraslih osoba s intelektualnom ometenošću u svet rada.

Ključne reči: intelektualna ometenost, odrasle osobe, radna motivacija, zapošljavanje

* Student doktorskih studija

Korespondencija: Biljana Milanović Dobrota, biljana.m.dobrota@fasper.bg.ac.rs

Napomena: Rad je nastao kao rezultat istraživanja na projektu „Kreiranje Protokola za procenu edukativnih potencijala dece sa smetnjama u razvoju kao kriterijuma za izradu individualnih obrazovnih programa” (br. 179025), koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

Uvod

Kao ljudsko pravo, rad ili zaposlenost ima značajnu vrednost u životima osoba s ometenošću jer promovira socijalni status, finansijsku nezavisnost i emancipaciju, te unapređuje mentalno zdravlje, socijalnu inkluziju i kvalitet života (Evans & Repper, 2000; Fleming et al., 2013; Hall & Wilton, 2011). Danas je u oblasti zapošljavanja osoba s ometenošću učinjen veliki napredak, ali i dalje različiti faktori ometaju njihov pristup socijalnom i radnom domenu (Martínez-León et al., 2019). Nenaklonjena korporativna kultura reflektuje stigmę i predrasude prema osobama s ometenošću (Schur et al., 2005), što je primetno u empirijskim radovima koji ističu negativne stavove poslodavaca kao ključne karike pri zasnivanju radnog odnosa (Lindsay et al., 2018; Milanović-Dobrota, 2018). Osim eksternih barijera navode se i interne, koje potiču od samih osoba s ometenošću, poput neadekvatne obuke za rad, motivacije, socijalnih veština, prisustva nepoželjnih oblika ponašanja itd. (Jahoda et al., 2008; Lindsay, 2011)

U odnosu na ostale tipove ometenosti, osobe s intelektualnom ometenošću (IO) nalaze se u posebno nepovoljnom položaju da ostvare svoje mogućnosti i pravo na rad (Jahoda et al., 2008), kako u našoj sredini i okruženju (Milanović-Dobrota i Radić-Šestić, 2012; Skočić Mihić & Kiš-Glavaš, 2010), tako i u razvijenim zemljama, kao što su Sjedinjene Američke Države i Australija (Siperstein et al., 2013; Snyder et al., 2010). Nedostatak adekvatnog posla i posebnih servisa podrške u pronalaženju posla čini da osobe sa IO zavise od članova svojih porodica i usluga socijalne zaštite (Davies & Beamish, 2009; Dixon & Reddacliff, 2001; Donnelly et al., 2010, sve prema Holwerda et al., 2013). Mnoge nezaposlene osobe sa IO provode vreme u centrima i dnevnim boravcima u okviru sistema socijalne zaštite kako bi kvalitetnije ispunile dan i unapredile životne veštine. Čak je i u razvijenoj Norveškoj svega 2% odraslih osoba sa IO zaposleno u kompetitivnom modelu zapošljavanja, 10% u zaštitnim radionicama, dok je većina u dnevnim centrima ili uopšte nisu uključeni u dnevne aktivnosti (Garrels & Sigstad, 2019). Sadržaj usluga koje pružaju dnevni centri mogu se značajno razlikovati, od toga da su radne aktivnosti slabo planirane, preko usluga koje pripadaju okupacionoj terapiji, pa do određenih strukturiranih poslova. Iako poslovi u dnevnim centrima koji se obavljaju u okviru radnog angažovanja ne ispunjavaju kriterijume „pravog”, plaćenog posla (McCarron et al., 2011), nalazi jedne studije pokazuju da osobe sa IO koje koriste usluge dnevnih centara smatraju da su zaposlene, jer u njima obavljaju određene smislene radne aktivnosti (McGlinchey et al., 2013). Isti autori podvlače da samo učešće u dnevnim centrima može povoljno uticati na samopoštovanje ili samopouzdanje, ali nužno ne promovira isti stepen samostalnosti ili socijalnu integraciju kao zapošljavanje u otvorenoj privredi.

S obzirom na činjenicu da su danas razvijeni različiti modeli i submodeli zapošljavanja, poslednjih godina se i percepcija osoba s ometenošću kao osoba koje mogu aktivno učestvovati na tržištu rada značajno promenila. U mnogim

velikim kompanijama mogu obavljati različite poslove ili radne zadatke, usled čega je i zajednica ovih osoba podstaknuta da napusti staru paradigmu zavisnosti i aktivno se uključi u tržište rada (Martínez-León et al., 2019). Pojedine inostrane empirijske studije izveštavale su da osobe sa IO žele da rade (Donnelly et al., 2010; Holwerda et al., 2013), ali se kroz literaturu naglašava determinatna uloga motivacije u njihovom angažovanju. Postojanje jake motivacije za rad ima veliki uticaj u pronalaženju posla (Rose et al., 2005), dok nedostatak motivacije predstavlja značajnu prepreku u zapošljavanju osoba sa IO, što se posebno odnosi na odrasle osobe sa IO koje koriste usluge dnevnih centara (McConkey & Mezza, 2001). Specifična dimenzija radne motivacije koja usmerava određeno ponašanje u vezi sa radom i odražava spremnost osobe na promenu, odnosno zaposlenje, jeste motivacija za zapošljavanje (Radić-Šestić i Milanović-Dobrota, 2016). Pozicionirana je u domenu ličnih (unutrašnjih) karakteristika osoba sa IO i razmatra se kao važan kvalitet spremnosti za rad.

Stoga je i osnovni cilj rada da utvrdi spremnost odraslih osoba sa IO na zaposlenje, s osvrtnom na utvrđivanje razlika u odnosu na pol, nivo formalnog obrazovanja, tip porodičnog okruženja i evidenciju u Nacionalnoj službi za zapošljavanje (NSZ).

Metod rada

Uzorak

Prigodnim uzorkom obuhvaćeno je 78 ispitanika, 36 (46.2%) ispitanika muškog i 42 (53.8%) ženskog pola ($\chi^2 = 0.46$, $df = 1$, $p = .497$), starosti od 20 do 55 godina ($AS = 35.85$, $SD = 8.39$). U potpunoj porodici, sa oba roditelja, živi 46 (59%) ispitanika, a u nepotpunoj, tj. s jednim roditeljem, 17 (21.8%), sa starateljima (brat/sestra) živi 10 (12.8%) ispitanika, dok pet ispitanika (6.4%) živi u hraniteljskim porodicama ($\chi^2 = 51.74$, $df = 3$, $p \leq .001$). Najveći broj ispitanika, 40 ili 51.3%, ima završeno osnovno obrazovanje, 32 (41%) je profesionalno osposobljeno za rad, tj. završilo je srednju školu, a šest ispitanika (7.7%) ima završene niže razrede osnovne škole ili je napustilo osnovnu školu, odnosno nije završilo obavezno osnovno obrazovanje ($\chi^2 = 24.31$, $df = 2$, $p \leq .001$). Svi ispitanici su korisnici usluga udruženja za pomoć mentalno nedovoljno razvijenim osobama na teritoriji Beograda. Od ukupnog broja polovina ispitanika 39 (50%) prijavljena je na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje, a druga polovina uzorka nije.

Instrument

U istraživanju je primenjena Skala spremnosti za rad (*Work Readiness Scale*, Rose et al., 2010) koja je namenjena nezaposlenim osobama sa IO. Sadrži 13 jednostavnih ajtema na koje je potrebno dati odgovor uz pomoć petostepene skale Likertovog tipa (od 1 – uopšte se ne slažem, do 5 – u potpunosti se slažem). Pri davanju odgovora

kao dopuna se mogu koristiti vizuelne kartice podrške, tzv. „smajliji”, pri čemu pet „smajlija” predstavlja snažno slaganje sa tvrdnjom, a jedan „smajli” označava potpuno neslaganje. Autori skale su dve tvrdnje, pod rednim brojem pet i osam, namerno ostavili s obrnutim skorovanjem, kako bi se izbeglo konzistentno davanje odgovora. Nakon sprovedenog istraživanja vrednost Kronbahovog alfa koeficijenta je .92.

Za potrebe istraživanja kreiran je upitnik za prikupljanje opštih sociodemografskih podataka ispitanika (pol, uzrast, tip porodičnog okruženja, nivo formalnog obrazovanja i prijava na evidenciju NSZ).

Procedura istraživanja

Istraživanje je sprovedeno tokom decembra 2018. godine na teritoriji Beograda. Rukovodioci četiri udruženja za pomoć mentalno nedovoljno razvijenim osobama najpre su pozvani telefonom i obavesteni o istraživanju. Nakon dobijanja usmene saglasnosti, dogovoreni su termini za anketiranje korisnika koji funkcionišu na višem nivou umerene intelektualne ometenosti i u granicama lake intelektualne ometenosti. Ispitanici su upoznati sa ciljem istraživanja, objašnjeno im je da je anketiranje anonimno i dobrovoljno, tako da je jedini kriterijum za selekciju ispitanika bila njihova volja da učestvuju u istraživanju. Prikupljanje podataka obavljeno je individualno u poznatim prostorijama udruženja. Istraživači su pripremili vizuelnu podršku („smajlije”), ali je nisu koristili jer su ispitanici razumeli instrukcije. Međutim, za tvrdnje sa negativnom direkcijom (redni brojevi pet i osam) pojedinim ispitanicima davana su dodatna objašnjenja. Pošto je skala kratka i jednostavna, vreme ispitivanja kretalo se od 10 do 15 minuta po ispitaniku.

Obrada podataka

Korišćenjem deskriptivnih statističkih mera (minimalna i maksimalna vrednost, mera centralne tendencije, mera disperzije) izvršen je opis varijabli. Za utvrđivanje prisustva statistički značajnih razlika u opisu uzorka primenjen je hi-kvadrat test, za testiranje razlike između dve grupe korišćen je t-test, dok je jednofaktorska analiza varijanse korišćena za ispitivanje razlika između većeg broja grupa.

Rezultati istraživanja

Mogući raspon sumarnih rezultata na Skali spremnosti za rad je od minimalnih 13 do maksimalnih 65 poena. Raspon dobijenih skorova u našem istraživanju kreće se od 15 do 61, s aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom 44.28 ± 12.12 . U narednoj tabeli prikazane su srednje vrednosti sa standardnom devijacijom za svaku procenjenu stavku u instrumentu.

Dobijeni rezultati su analizirani u odnosu na pol ispitanika. Srednja vrednost na primenjenom instrumentu za ispitanike muškog pola iznosi 45.06 ± 12.07 , a za ispitanike ženskog 43.62 ± 12.27 , pri čemu ne postoji statistički značajna razlika ($t(76) = 0.52, p = .61$). Takođe, razlike između ispitanika u odnosu na pol nisu utvrđene ni na jednom ajtemu skale.

Tabela 1*Statistički parametri instrumenta za uzorak u celini*

Tvrđnje	AS	SD
1. Moji prijatelji su srećni jer tražim posao	3.54	1.32
2. Veoma sam siguran da ću pronaći posao	3.19	1.12
3. Želim posao jer će me „izvući” iz kuće	3.53	1.19
4. Pokušavam/trudim se da pronađem posao	3.22	1.39
5. Traženje posla je gubljenje vremena jer ne moram da ga imam	3.67	1.15
6. Imam članove porodice koji me podstiču/teraju da nađem posao	2.28	1.45
7. Želim posao jer ću naučiti nove veštine	3.59	1.26
8. Nisam ozbiljan/na u pronalaženju posla	3.35	1.44
9. Moja porodica želi da mi pomogne da pronađem posao	3.65	1.26
10. Počeo sam da radim neke stvari / preduzim akcije koje mi pomažu da pronađem posao	3.08	1.27
11. Svako može da priča da želi posao, ali ja stvarno tražim	3.53	1.19
12. Ponekad mislim da bi trebalo da pronađem posao	3.58	1.21
13. Aktivno tražim posao (pratim konkurse, idem na razgovore...)	2.88	1.45

Tabela 2*Razlike u odnosu na stepen obrazovanja ispitanika*

Tvrđnje	Nezavršena	Završena	Srednja	F (2,75)	p
	OŠ ^a	OŠ ^b	škola ^c		
	AS				
2. Veoma sam siguran da ću pronaći posao	2.17	3.13	3.47	3.13	.050
6. Imam članove porodice koji me podstiču/teraju da nađem posao	1.67	3.35	3.50	4.92	.006
7. Želim posao jer ću naučiti nove veštine	2.17	3.78	3.63	4.65	.012
8. Nisam ozbiljan/na u pronalaženju posla	1.50	3.40	3.63	6.33	.003
9. Moja porodica želi da mi pomogne da pronađem posao	1.83	3.68	3.97	8.60	.000
10. Počeo sam da radim neke stvari koje mi pomažu da pronađem posao	1.67	3.05	3.38	5.01	.009
13. Aktivno tražim posao (pratim konkurse, idem na razgovore...)	1.17	2.73	3.41	7.65	.001
Skala spremnosti za rad	28.33	44.18	47.41	7.28	.001

Napomena: Posthock (Sidak) – statistički značajne razlike na nivou $p \leq .05$: 2. ($p_{a-c} = .049$); 6. ($p_{a-b} = .015$), ($p_{a-c} = .008$); 7. ($p_{a-b} = .010$), ($p_{a-c} = .024$); 8. ($p_{a-b} = .006$), ($p_{a-c} = .002$); 9. ($p_{a-b} = .002$), ($p_{a-c} \leq .001$); 10. ($p_{a-b} = .033$), ($p_{a-c} = .007$); 13. ($p_{a-b} = .029$), ($p_{a-c} = .001$)

Na osnovu rezultata univarijantne analize varijansi u Tabeli 2 uočava se postojanje značajne statističke razlike na ukupnom skoruu među ispitanicima različitog nivoa obrazovanja ($F(75) = 7.28, p = .001, \eta^2 = .16$). U istoj tabeli prikazane su tvrdnje kod kojih je ta razlika $p \leq .05$. Naknadnom primenom Sidakovog testa (Sidak post hoc test) utvrđeno je postojanje značajne razlike između ispitanika sa nezavršenom osnovnom školom i ispitanika sa završenom osnovnom školom ($p = .006$) te ispitanika sa završenom srednjom školom, tj. profesionalno osposobljenih za rad ($p = .001$).

Tabela 3

Razlike ispitanika u odnosu na tip porodičnog okruženja

Tvrdnje	Porodica ^a	Nepotpuna porodica ^b	Brat/sestra ^c		F (3,75)	P
			AS			
3. Želim posao jer će me izvući iz kuće	3.28	3.94	4.20	3.00	2.92	.040
6. Imam članove porodice koji me podstiču/teraju da nađem posao	3.32	3.53	3.90	1.80	2.98	.038
8. Nisam ozbiljan/na u pronalaženju posla	3.09	3.82	4.20	2.40	3.28	.026
11. Svako može da priča da želi posao, ali ja stvarno tražim	3.28	3.94	4.20	3.00	2.92	.040
13. Aktivno tražim posao (pratim konkurse, idem na razgovore...)	2.52	3.29	3.90	2.80	3.33	.024
Skala spremnosti za rad	41.70	48.35	51.90	39.00	3.23	.027

Napomena: Posthock (Sidak) – statistički značajne razlike na nivou $p \leq .005$; 6. ($p_{c-d} = .033$), 13. ($p_{a-c} = .034$)

Najmanje srednje vrednosti na prikazanim ajtemima pripadaju ispitanicima bez obrazovanja, a izuzetno niska vrednost ($AS = 1.17, SD = 0.41$) odnosi se na ajtem aktivnog traženja posla. Suprotno tome, ispitanici sa završenom srednjom školom najvećom srednjom vrednošću označili su tvrdnju koja ukazuje na želju njihovih porodica da im pomogne u pronalaženju posla.

Uvidom u Tabelu 3 primetno je postojanje statistički značajne razlike u odnosu na tip porodičnog okruženja, a predstavljeni su ajtemi sa značajnom razlikom između grupa.

Smatrali smo da je prijava osobe sa IO u NSZ takođe jedan od indikatora zainteresovanosti za rad, zbog čega smo je uključili kao varijablu. Utvrđena je značajna statistička razlika ($t(76) = 5.79, p \leq .001, \eta^2 = .58$) u korist ispitanika

koji se nalaze na evidenciji NSZ. Njihova srednja vrednost na ukupnom skoru iznosi $AS = 50.95$, $SD = 6.89$, dok je kod onih koji nisu prijavljeni $AS = 37.62$, $SD = 12.61$. Detaljna univarijantna analiza prikazana je u Tabeli 4 i ukazuje da u svim tvrdnjama unutar primenjenog instrumenta postoje statistički značajne razlike između ove dve grupe.

Tabela 4

Razlike ispitanika u odnosu na prijavu u NSZ

Prijava u NSZ	Da		Ne		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>AS</i>	<i>SD</i>	<i>AS</i>	<i>SD</i>		
1. Moji prijatelji su srećni jer tražim posao	4.08	1.01	3.00	1.39	3.90	≤ .001
2. Veoma sam siguran da ću pronaći posao	3.72	0.82	2.67	1.34	4.16	≤ .001
3. Želim posao jer će me izvući iz kuće	3.97	1.13	3.38	1.35	2.01	.040
4. Pokušavam/trudim se da nađem posao	3.87	1.17	2.56	1.19	4.67	≤ .001
5. Traženje posla je gubljenje vremena jer ne moram da ga imam	4.08	0.92	3.26	1.22	3.33	.001
6. Imam članove porodice koji me podstiču/teraju da nađem posao	3.67	1.35	2.10	1.11	5.63	≤ .001
7. Želim posao jer ću naučiti nove veštine	4.00	1.02	3.18	1.35	3.01	.004
8. Nisam ozbiljan/na u pronalaženju posla	3.67	1.45	3.03	1.34	2.00	.049
9. Moja porodica želi da mi pomogne da pronađem posao	4.31	0.83	3.00	1.29	5.30	≤ .001
10. Počeo sam da radim neke stvari koje mi pomažu da pronađem posao	3.62	1.09	2.54	1.29	4.09	≤ .001
11. Svako može da priča da želi posao, ali ja stvarno tražim	3.97	1.01	3.08	1.20	3.56	.001
12. Ponekad mislim da bi trebalo da pronađem posao	4.08	0.83	3.08	1.32	3.98	≤ .001
13. Aktivno tražim posao	3.67	1.32	2.10	1.11	5.63	≤ .001

Diskusija

Jedna od ličnih karakteristika osoba sa IO koja može doprineti uspehu u zapošljavanju ili otežati zapošljavanje jeste njihova suštinska spremnost za rad, kao vid specifične dimenzije radne motivacije. Primenom Skale spremnosti za rad kod nezaposlenih odraslih osoba sa IO, na globalnom nivou utvrđena je umereno pozitivna zainteresovanost za zaposlenje, ali je detaljnija analiza otkrila interesantne nalaze. U tvrdnji koja se odnosi na aktivno traženje posla, a obuhvata praćenje različitih oglasa za posao, odlazak na razgovore i slično, rezultati naših ispitanika su niski. Istovremeno, najveća srednja vrednost ustanovljena je za ajtem u kome ispitanici smatraju da traženje posla nije gubljenje vremena. Dobijeni su protivrečni nalazi koji ukazuju da odrasle osobe

sa IO smatraju da traženje posla nije gubljenje vremena, ali ga i ne traže. S jedne strane, to bi se moglo objasniti dodatnim istraživanjima koje bi ispitalo kako odrasle osobe sa IO vrednuju rad i razumeju nemonetarne nagrade ili male novčane naknade koje dobijaju za obavljanje različitih radnih aktivnosti u okviru dnevnih centara. S druge strane, može se tumačiti i kroz iskrivljenu percepciju osoba s ometenošću u pogledu njihove uloge u traženju posla i nemogućnošću sagledavanja subjektivnih i objektivnih prepreka pri aktivnom traženju posla (Kiš-Glavaš, 2009), kao i velikom potrebom osoba sa IO za osnaživanjem i organizovanom podrškom u pronalaženju posla (Radić-Šestić i sar., 2011). U ovom radu nije razmatrana uloga osoblja u podsticanju korisnika da se uključe u realne/plaćene poslove, kao ni njihova percepcija o potrebama i kapacitetima odraslih osoba sa IO, što bi moglo da bude predmet nekog budućeg istraživanja s obzirom na to da je u jednoj studiji pronađeno da osoblje ima antagonistički odnos prema inicijativama za zapošljavanje, za koje misli da ugrožavaju njihova radna mesta (Gosling & Cotterill, 2000).

U našem uzorku nije utvrđena statistički značajna razlika u odnosu na pol ispitanika, što je u suprotnosti sa nalazima jednog domaćeg istraživanja u kome su ispitanici muškog pola pokazali veću zainteresovanost za rad u odnosu na ispitanice (Radić-Šestić i sar., 2013). Slični nalazi dobijeni su u Holandiji na uzorku od 735 mlađih odraslih osoba sa lakom IO kod kojih je pronađeno da su osobe muškog pola motivisanije u pronalaženju posla, ali da razlike u odnosu na pol ne postoje u kasnijem zadržavanju posla (Holwerda et al., 2013). Inostrane studije naglašavaju da je u održavanju zaposlenja, kao i u svim ostalim aspektima vezanim za karijeru osoba sa IO, neophodna praktična i moralna podrška članova porodice (Eisenman, 2003; Timmons et al., 2011). Glavna uloga pri ulasku osobe sa IO na tržište rada, tj. u pronalaženju prvog posla, trebalo bi da pripada roditeljima jer najbolje poznaju svoje dete i mogu se zalagati za smislene mogućnosti zaposlenja (Petner-Arrey et al., 2016). Američki istraživači identifikovali su da upravo očekivanja roditelja utiču na motivaciju učenika sa IO i da su najjači prediktori ishoda u zaposlenju (Papay & Bambara, 2014). I naši ispitanici su visokom srednjom vrednošću ocenili ajtem koji govori da porodica želi da im pomogne da pronađu posao, ali je detaljnija analiza rezultata u odnosu na tip porodičnog okruženja otkrila zanimljive nalaze. Najzainteresovaniji za pronalaženje posla su ispitanici koji žive sa braćom i/ili sestrama. Iako je taj broj ispitanika u našem uzorku mali, njihovi rezultati se najviše razlikuju u odnosu na ispitanike koji žive sa hraniteljima, a kod kojih se uviđaju najniže vrednosti na primenjenom instrumentu. Ove rezultate možemo razumeti preko studije španskih autora koji su utvrdili postojanje različitih porodičnih obrazaca socijalne i radne inkluzije osoba s ometenošću i opisali širok raspon modela, od podređenih i zavisnih pozicija osoba s ometenošću u porodičnim modelima, do drugih koji su bliži potpunoj autonomiji (Sánchez et al., 2016, prema López-Felipe & Manzanera-Román, 2019). Jedan od navedenih roditeljskih modela je

protektivni model, u kome osobe sa ometenošću nisu aktivne na tržištu rada, već su puki primaoci socijalne pomoći i beneficija s izrazitim karakterom pomoći. Možda zbog toga ne bi trebalo da iznenađuje podatak da je kod naših ispitanika koji žive u hraniteljskim porodicama posebno niska vrednost u tvrdnji da ih pojedini članovi porodice ne podstiču u traženju posla. Sem toga, i u rezultatima na nivou celog uzorka ovaj ajtem je ocenjen najnižom srednjom vrednošću. Iako nismo detaljnije istraživali porodične odnose i socioekonomski status ispitanika, u smislu postojanja određenih vrsta finansijske pomoći, kao što su uvećani dodatak za pomoć i negu drugog lica, penzije i sl., možemo pretpostaviti da se neki članovi porodice boje da ne izgube pravo na materijalnu pomoć ukoliko se osobe sa IO zaposle. Tome u prilog govore ranija istraživanja, koja su potvrdila da upravo različiti oblici zdravstvenog zbrinjavanja i socijalne pomoći često podstiču otpor prema zapošljavanju i deluju destimulišuće na porodice i osobe s ometenošću (Ali et al., 2011; Bound & Waidmann, 2002; Radić-Šestić i sar., 2013). Svakako, budućim istraživačima preporučujemo uključivanje više varijabli iz ove oblasti, kao i veći uzorak ispitanika koji žive u hraniteljskim i starateljskim porodicama.

Analizom dobijenih rezultata u odnosu na obrazovanje ispitanika primetna je značajna statistička razlika. Najmanje su za pronalaženje posla zainteresovani ispitanici koji su napustili osnovnu školu, tj. nisu završili osnovni nivo obrazovanja, dok ispitanici sa završenom srednjom školom, odnosno oni koji su profesionalno osposobljeni za rad, imaju najveće srednje vrednosti na primenjenom instrumentu. To je donekle razumljivo budući da se u literaturi navodi da je viši obrazovni nivo prediktivni faktor zaposlenosti (Achterberg et al., 2009), dok je nizak nivo obrazovanja neposredno povezan sa višom stopom nezaposlenosti (Manzanera, 2016, prema Manzanera-Román & Valera, 2019). Jedno obimnije istraživanje sprovedeno u Irskoj na uzorku od 753 osobe sa IO preko 40 godina utvrdilo je da je čak 42% ispitanika bez formalnog obrazovanja nezaposleno (McGlinchey et al., 2013). Neuspeh u školi ili napuštanje obrazovnog sistema određuje poziciju osobe na tržištu rada i shodno tome uslovljava položaj vulnerabilnosti i socijalne isključenosti (Market-García et al., 2013, prema Manzanera-Román & Valera, 2019). Ispitanici sa nezavršenim osnovnim obrazovanjem obuhvaćeni našim istraživanjem nisu uopšte aktivni u traženju posla. Na ovom ajtemu ostvaruju jako nisku srednju vrednost, kao i na ostalim ajtemima u odnosu na druge dve grupe, što je u saglasnosti s ranijim nalazima iz naše sredine (Radić-Šestić i sar., 2013). Smatramo da su ispitanici bez završene osnovne škole u određenoj meri svesni činjenice da ne poseduju potrebno obrazovanje i/ili adekvatnu obuku za rad, ali i da nisu informisani o opcijama sticanja kompetencija za obavljanje jednostavnijih poslova uključivanjem u program funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih. Pojedini inostrani autori preporučuju kreiranje servisa koji su osmišljeni da zadovolje ciljne potrebe specifične starosne grupe u odnosu na

određene sociodemografske karakteristike (Lindsay, 2011). Sem toga, važno je napomenuti da su naši ispitanici odrasle osobe koje se (ni)su školovale pre 2009. godine, kada je usvojen Zakon o osnovama sistema i obrazovanja, a koji omogućava inkluzivni model obrazovanja. S obzirom na to da obrazovanje nije bilo prilagođeno potrebama svakog deteta, određeni broj naših ispitanika završavao je samo osnovno obrazovanje jer nisu mogli da zadovolje tadašnje kriterijume profesionalnog osposobljavanja za rad u određenom zanimanju. Upravo zbog manje godina provedenih u obrazovnom sistemu, kao i smanjenog učestvovanja u različitim aktivnostima u zajednici, ove osobe imaju slabije socijalno iskustvo i nedovoljno razvijene veštine (Đorđević et al., 2016) koje su potrebne za aktivno traženje posla. Nasuprot njima, ispitanici koji imaju završeno srednje obrazovanje izjasnili su se da imaju podršku porodice, žele da se zaposle kako bi naučili nove veštine i preduzimaju određene akcije koje im pomažu da pronađu posao. U jednoj preglednoj analizi 38 inostranih studija potvrđeno je da završeno srednje obrazovanje povećava zaposlenost osoba sa IO na otvorenom tržištu rada kada uključuje radno iskustvo i usluge podrške (Nevala et al., 2019). Ispitanici koji su profesionalno osposobljeni za rad, odnosno imaju završeno srednje obrazovanje, imaju i radno iskustvo stečeno na velikom broju časova praktične nastave. Sistem profesionalnog osposobljavanja koncipiran je tako da učenicima sa IO omogućava realizaciju praktične nastave u radionicama u otvorenoj privredi tokom cele školske godine, što im pomaže da shvate značaj svog rada, da razviju stavove i ponašanja koji su ključni za uspešno pronalaženje posla i prilagođavanje radnoj sredini (Radić-Šestić i Milanović-Dobrota, 2016). Iako u našoj zemlji formalno ne postoji tranziciono planiranje iz školske u radnu sredinu, ovakav oblik saradnje škole i poslodavaca uvećava mogućnost da osoba sa IO po završetku školovanja dobije posao upravo kod poslodavca kod koga je obavljala praktičnu nastavu. Ukoliko odmah ne dođe do zaposlenja, osobe sa IO trebalo bi da se prijave na evidenciju NSZ, koja obezbeđuje pomoć u pronalaženju posla.

Podaci iz NSZ govore da su osobe sa IO najbrojnije od svih osoba s invaliditetom/ometenošću, da polovina prijavljenih osoba sa IO u NSZ ima samo prvi stepen obrazovanja i da čeka na posao duže od deset godina, što dovodi do opadanja profesionalnih znanja, veština, navika i motivacije za zapošljavanje (Milanović-Dobrota i Radić-Šestić, 2012). Bitna činjenica je da NSZ vodi evidenciju osoba koje ispunjavaju svoje obaveze o redovnom tromesečnom javljanju ličnom savetniku za informisanje i razvoj karijere u NSZ, dok se u suprotnom isključuju sa evidencije. Dakle, osobe imaju obavezu aktivnog traženja posla, dok je država zanemarila svoju obavezu da pruži adekvatnu podršku u nalaženju zaposlenja ovoj izuzetno marginalizovanoj populaciji. Usled toga smatrali smo da prijava u NSZ, bez obzira na druge okolnosti, može biti jedan od indirektnih indikatora zainteresovanosti za rad. Po našem shvatanju i sama činjenica da su prijavljeni u NSZ podrazumevala je da su, u

određenoj meri, aktivni u traženju posla, što su dobijeni rezultati i potvrdili. Ispitanici koji su na evidenciji NSZ imaju više vrednosti na svim procenjenim ajtemima, odnosno pokazuju proaktivni odnos prema zapošljavanju. Druga grupa ispitanika, koja nije na evidenciji NSZ, ne informiše se o slobodnim radnim mestima, ne prati konkurse, nema članove porodice koji ih podstiču u traženju posla itd. Ipak ohrabruje činjenica da je u novoj Strategiji unapređenja položaja osoba s invaliditetom u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine planirano osnaživanje ovih osoba radi uključivanja na tržište rada kroz uspostavljanje zajedničkih inicijativa NSZ s udruženjima osoba sa invaliditetom.

Zaključak

Analiza rezultata dobijenih putem procene specifične radne motivacije kod odraslih osoba sa IO identifikovala je umereno pozitivnu zainteresovanost za rad, koja se razlikuje u odnosu na procenjene varijable. Odrasle osobe sa IO koje su profesionalno osposobljene za rad, kao i one koje su prijavljene na evidenciju NSZ, zainteresovanije su za zaposlenje, odnosno prokazuju proaktivni odnos prema zapošljavanju. Zabrinjava podatak o nedovoljnoj podršci porodice u angažovanju osoba sa IO pri traženju posla, što je posebno primetno kod ispitanika u hraniteljskim porodicama. Dobijeni rezultati nedvosmisleno ukazuju da je potrebna dodatna podrška stručnjaka na osnaživanju nezaposlenih osoba sa IO, uz istovremenu saradnju sa članovima porodičnog okruženja.

Sumirajući dobijene rezultate možemo zaključiti da su se otvorile mnoge, još uvek neistražene oblasti u vezi sa spremnošću osoba sa IO da se uključe u radnu sredinu, koje mogu predstavljati određena ograničenja u generalizaciji naših rezultata. S druge strane, sugerišu na smernice za koncipiranje narednih istraživanja koja bi mogla da uključe još kontekstualnih varijabli, poput stepena intelektualne ometenosti, prethodnog radnog iskustva, socioekonomskog statusa porodice, percipirane socijalne podrške, procene samoefikasnosti i/ili samopoštovanja, socijalnih veština itd., a u cilju jasnijeg profilisanja spremnosti na zaposlenje i adekvatnog planiranja različitih usluga za uključivanje odraslih osoba sa IO u svet rada.

Literatura

- Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 129-141. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9169-0>
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9266-0>

- Bound, J., & Waidmann, T. (2002). Accounting for recent declines in employment rates among working-aged men and women with disabilities. *Journal of Human Resources*, 37(2), 231-250. <https://doi.org/10.2307/3069646>
- Donnelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R. J., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. R. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work*, 36(2), 227-237. <https://eprints.qut.edu.au/39981/1/c39981.pdf>
- Dorđević, M., Glumbić, N., i Brojčin, B. (2016). Tipovi grešaka u tumačenju primarnih emocija kod odraslih osoba sa intelektualnom ometenošću i dualnim dijagnozama. *Beogradska defektološka škola*, 22(2), 9-20. https://www.belgradeschool.com/uploads/4/6/5/1/46514917/djordjevic_et_al_3.pdf
- Eisenman, L. T. (2003). Theories in practice: School-to-work transitions-for-youth with mild disabilities. *Exceptionality*, 11(2), 89-102. https://doi.org/10.1207/S15327035EX1102_04
- Evans, J., & Repper, J. (2000). Employment, social inclusion and mental health. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 7(1), 15-24. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2850.2000.00260.x>
- Fleming, A. R., Fairweather, J. S., & Leahy, M. J. (2013). Quality of life as a potential rehabilitation service outcome: The relationship between employment, quality of life, and other life areas. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(1), 9-22. <https://doi.org/10.1177%2F0034355213485992>
- Garrels, V., & Sigstad, H. M. H. (2019). Motivation for employment in Norwegian adults with mild intellectual disability: The role of competence, autonomy, and relatedness. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 250-261. <http://doi.org/10.16993/sjdr.639>
- Gosling, V., & Cotterill, L. (2000). An employment project as a route to social inclusion for people with learning difficulties?. *Disability & Society*, 15(7), 1001-1018. <https://doi.org/10.1080/713662023>
- Hall, E., & Wilton, R. (2011). Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. *Disability & Society*, 26(7), 867-880. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.618742>
- Holwerda, A., van der Klink, J. J., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in developmental disabilities*, 34(6), 1982-1990. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2013.03.018>
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2007.00365.x>
- Kiš-Glavaš, L. (2009). Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45(1), 63-72.
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15-16), 1340-1350. <https://doi.org/10.3109/09638288.2010.531372>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634-655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- López-Felipe, M. T., & Manzanera-Román, S. (2019). The influence of the family on the entrepreneurship of disabled people in Spain. *Suma de Negocios* [Special issue], 10(22), 51-57. <http://dx.doi.org/10.14349/sumneg/2019.v10.n22.a7>

- Manzanera-Román, S., & Valera, J. A. D. (2019). The influence of educative aspects on entrepreneurship of disabled people in Spain. *Suma de Negocios* [Special issue], 10(22), 35-41. <https://dx.doi.org/10.14349/sumneg/2019.v10.n22.a5>
- Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., & Nicolás-Martínez, C. (2019). Entrepreneurship of people with disabilities in Spain: Socioeconomic aspects. *Suma de Negocios* [Special issue], 10(22), 42-50. <http://dx.doi.org/10.14349/sumneg/2019.v10.n22.a6>
- McCarron, M., Swinburne, J., Burke, E., McGlinchey, E., Mulryan, N., Andrews, V., & McCallion, P. (2011). *Growing older with an intellectual disability in Ireland 2011: First results from the intellectual disability supplement of the Irish longitudinal study on ageing*. School of Nursing & Midwifery, Trinity College Dublin.
- McConkey, R., & Mezza, F. (2001). Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309-318. <https://doi.org/10.1177%2F146900470100500403>
- McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, E., Carroll, R., & McCarron, M. (2013). Exploring the issue of employment for adults with an intellectual disability in Ireland. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(4), 335-343. <https://doi.org/10.1111/jar.12046>
- Milanović-Dobrota, B., i Radić-Šestić, M. (2012). Sociodemografske karakteristike nezaposlenih osoba sa intelektualnom ometenošću. *Socijalna misao*, 19(3), 119-133.
- Milanović-Dobrota, B. (2018). Barijere u zapošljavanju osoba sa intelektualnom ometenošću – percepcija poslodavaca. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 17(2), 189-212. <https://doi.org/10.5937/specedreh17-16987>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H. T., Pörfors, P., & Anttila, H. (2019). The effectiveness of rehabilitation interventions on the employment and functioning of people with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 773-802. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09837-2>
- Papay, C. K., & Bambara, L. M. (2014). Best practices in transition to adult life for youth with intellectual disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 37(3), 136-148. <https://doi.org/10.1177%2F2165143413486693>
- Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A., & Lysaght, R. (2016). Facilitating employment opportunities for adults with intellectual and developmental disability through parents and social networks. *Disability and Rehabilitation*, 38(8), 789-795. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1061605>
- Radić-Šestić, M., Gligorović, M., Vučinić, V., i Milanović-Dobrota, B. (2011). Nezaposlenost mladih – stavovi srednjoškolaca prema traženju posla. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 10(3), 445-465.
- Radić-Šestić, M., i Milanović-Dobrota, B. (2016). *Profesionalno i radno osposobljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću*. Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
- Radić-Šestić, M., Milanović-Dobrota, B., i Radovanović, V. (2013). Zainteresovanost osoba sa lakom intelektualnom ometenošću za zaposlenje. *Beogradska defektološka škola*, 19(1), 171-182.
- Rose, J., Perks, J., Fidan, M., & Hurst, M. (2010). Assessing motivation for work in people with developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 14(2), 147-155. <https://doi.org/10.1177%2F1744629510382067>
- Rose, J., Saunders, K., Hensel, E., & Kroese, B. S. (2005). Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of Intellectual Disabilities*, 9(1), 9-23. <https://doi.org/10.1177%2F1744629505049725>

- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 3-20. <https://doi.org/10.1002/bsl.624>
- Siperstein, G. N., Parker, R. C., & Drascher, M. (2013). National snapshot of adults with intellectual disabilities in the labor force. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(3), 157-165. <https://doi.org/10.3233/JVR-130658>
- Skočić Mihić, S., & Kiš-Glavaš, L. (2010). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama. *Revija za socijalnu politiku*, 17(3), 387-399. <https://doi.org/10.3935/rsp.v17i3.912>
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton, G. C. (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(1), 5-19. <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9107-5>
- Strategija unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period od 2020. do 2024. godine, *Službeni glasnik Republike Srbije* br. 44/20 (2020).
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 285-299. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.285>
- Zakon o osnovama sistema vaspitanja i obrazovanja, *Službeni glasnik Republike Srbije* br. 72/09. (2009).

Employment readiness in adults with intellectual disabilities

Biljana Z. Milanović-Dobrota, Sara M. Vidojković,
Mirjana M. Japundža-Milisavljević, Aleksandra A. Đurić-Zdravković

University of Belgrade – Faculty of Special Education and Rehabilitation, Belgrade, Serbia

Introduction. Of all people with disabilities, persons with intellectual disabilities are the most numerous unemployed group who wait for a job the longest. In order to spend their day in a more productive way, these people spend time in centres and day-care centres within the system of social protection, but their motivation for work decreases over time. *Objectives.* The main goal of this research was to determine work readiness in adults with intellectual disabilities by assessing the specific dimension of work motivation, with special emphasis on determining differences in gender, level of formal education, type of family environment, and records in the National Employment Service. *Methods.* The convenience sample consisted of 78 respondents of both genders, users of services provided by associations for helping persons with intellectual disabilities in Belgrade. Work Readiness Scale (Rose et al., 2010) was used in this research. *Results.* Adults with intellectual disabilities were moderately interested in employment, but the obtained results differed from the estimated variables. Respondents who were professionally trained for work, as well as those who were registered in the records of the National Employment Service, showed proactive attitudes towards employment. Family support was insufficient and the lack of support was the most pronounced among the respondents living in foster families. No statistically significant differences were found with regard to

gender. *Conclusion.* The obtained results indicate the need to provide professional support to adults with intellectual disabilities regarding the importance of working in integrated employment, with simultaneous cooperation with family members. Also, further research is needed in order to profile work readiness more clearly and adequately plan various services for the inclusion of adults with intellectual disabilities in the world of work.

Keywords: intellectual disabilities, adults, work motivation, employment

PRIMLJENO: 15.02.2021.
PRIHVACENO: 08.04.2021.