

**PRINCIPALS RESULTATS DE L'ESTUDI
SOBRE LA SATISFACCIÓ DE LES
EMPRESSES D'OSONA RESPECTE ELS
TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT
INTEL·LECTUAL I DEL SERVEI
D'INSERCIÓ LABORAL EINA**

Ignasi Coll i Parra

Albert Vicens i Escuer





L'objectiu general de l'estudi, i en base a la proposta d'Eina, ha consistit en recollir l'avaluació que realitzen les empreses d'Osona usuàries del servei d'inserció, de la seva experiència amb aquest, així com el grau de satisfacció amb els treballadors que ha proporcionat a la seva empresa.

Descripció de la mostra

- Les empreses participants a l'estudi són 51, que tenen o han tingut contractats treballadors d'Eina. En alguna de les empreses hi ha més d'un treballador.
- Han participat 36 Responsables de selecció de personal o decisors, dels quals 22 tenen relació amb càrrecs de gerència o direcció de l'empresa, mentre que els 14 restants tenen funcions de direcció dins l'àrea de recursos humans o personal.
- El nombre d'encarregats dels treballadors enquestats ascendeix a 62.

En total són, doncs 97 qüestionaris. La col·laboració es valora altíssima ja que només en un cas no es va contestar el qüestionari

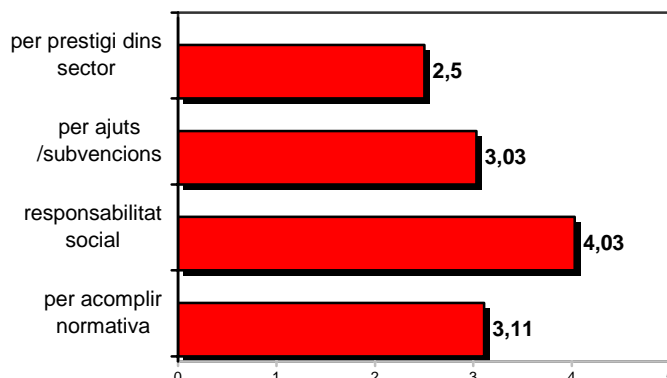
Anàlisi dels resultats

1. La contractació del treballador amb discapacitat Intel·lectual

Es constata força dificultat de l'empresa en la primera contractació del treballador amb D. I. explicada per diversos motius que tenen a veure, principalment, amb el desconeixement que les empreses tenen de la possibilitat d'inserció laboral mitjançant el treball amb suport.

En quan als motius inicials per a la contractació les empreses constaten la responsabilitat social / motius ètics i l'acompliment de la normativa, com els principals factors de contractació (gràfic 1).

Gràfic 1: Grau importància dels motius per contractar treballadors amb D.I.



En canvi, en les empreses amb experiència en treball amb suport, apareixen nous factors explicatius del paper moderat dels responsables en la cerca de treballadors amb D. I. per cobrir noves vacants i, per tant, de l'estancament i reducció del nivell de contractació:

- 1) **La manca de treball adequat a les característiques del treballador amb D. I.** No obstant, es confirma que amb una anàlisi més exhaustiva de l'organització i de la seva estructura productiva poden aparèixer, en ocasions, noves oportunitats d'inserció.
- 2) **L'actitud relativament proactiva del decisor a l'hora de tenir en compte les persones amb discapacitat.** Les empreses consultades tendeixen a contemplar l'alternativa d'incorporar treballadors amb D. I. principalment en el moment en que se'ls hi ofereix la possibilitat, considerant que no hi ha una suficient insistència per part del proveïdor de personal.
- 3) Un inconvenient associat al treballador - i que cal tenir en compte ja que esdevé un fre potencial- és el **requeriment d'un excés de supervisió per part de l'encarregat o dels suports naturals.**

D'altre banda, entre els factors que han **influint positivament en la contractació entre les empreses que coneixen el servei**, destaquen:



- **La responsabilitat social de l'empresariat**
- **L'obligatorietat d'ajustar-se a la normativa**
- **La satisfacció amb el servei**, derivada de l'experiència

Preguntats per l'impacte que havia suposat la incorporació de treballadors amb D. I. a l'empresa trobem que, majoritàriament, l'efecte derivat ha estat favorable. Segons els entrevistats, **a nivell intern, s'operen canvis en la cultura organitzacional**, afavorint l'aprofundiment dels valors solidaris, la tolerància i el respecte envers l'altre, esvaint els estereotips vinculats al col·lectiu de persones amb D. I. i repercutint en la millora global de l'ambient de treball (25 ocasions).

En aquesta línia opinen **els encarregats** assenyalant que:

- **El programa d'inserció laboral del treballador sensibilitza al personal** de l'empresa, amb una puntuació mitjana de 4,24 (sobre 5)
- **Es produeix una implicació dels companys del treballador**. Puntuació mitjana: 4,52 (sobre 5)

Un inconvenient associat al treballador - i que cal tenir en compte ja que esdevé un fre potencial- és el **requeriment d'un excés de supervisió per part de l'encarregat o dels suports naturals**. D'altra banda, també **es mencionen els ajuts o beneficis econòmics i fiscals** producte de la contractació, com una repercussió beneficiosa a tenir en compte (12 ocasions). Però **en 17 dels casos no hi ha hagut cap repercussió**.

Poca importància mereixen les **conseqüències de la incorporació a nivell extern** a l'empresa, confirmant-se aquest fet en **23 dels 36 d'entrevistats que mencionen que no s'ha produït "cap repercussió"**.

Les **conseqüències desfavorables** esmentades que s'esdevenen de la inserció són reduïdes i es poden englobar en les següents: l'excés de supervisió del treballador - donades les seves limitacions- (9 ocasions) o els problemes apareguts en el procés d'adaptació que han generat algun conflicte en el seu entorn: queixes dels companys, dificultats en la relació amb el treballador, etc. (4 ocasions).

2. Valoració dels treballadors amb discapacitat intel·lectual

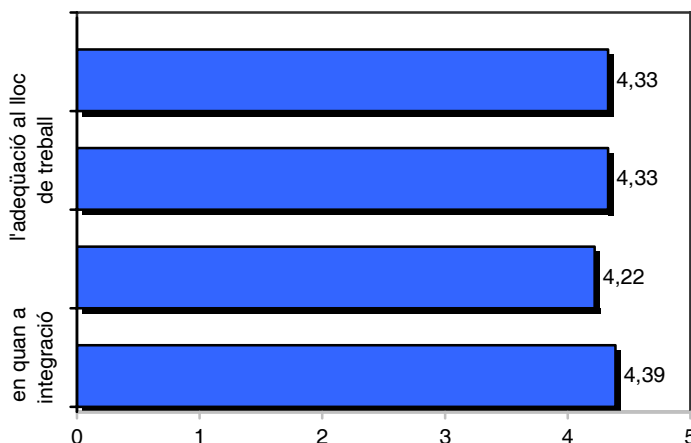
En relació a la **valoració del treballador per part del responsable i de l'encarregat** de l'empresa, els resultats obtinguts mostren que:

En general, **el decisor valora molt favorablement el desenvolupament del treballador amb D. I. dins l'empresa**, destacant-ne: la facilitat d'integració del treballador en el seu entorn, l'actitud de responsabilitat i predisposició envers la feina, l'adequació al perfil del lloc de treball i, en darrer terme, la qualitat de la feina duta a terme

Els aspectes amb menor valoració per part del responsable són: l'excés de vigilància - indirectament, la manca d'autonomia i polivalència del treballador- o, residualment, algun conflicte amb el treballador o el seu entorn familiar. Val a dir, que aquests punts febles no es corresponen amb aquells factors que es tenen més en compte en la decisió de contractar aquest treballador.

L'opinió generalitzada del decisor en relació a l'experiència d'integració del treballador amb D.I. és força favorable, obtenint-se en tots els aspectes contemplats una puntuació superior a la mitjana (= 3)

Gràfic 2: Valoració global del treballador amb D.I. (sobre 5)



ASPECTES DEL TREBALLADOR MILLOR VALORATS		ASPECTES DEL TREBALLADOR PITJOR VALORATS	
C2. Crec que el treballador se sent satisfet i útil amb la feina que fa	4,35	B1. El treballador realitza la seva tasca sense necessitat de supervisió, de forma autònoma	2,94
C4. El treballador accepta indicacions per tal de millorar la seva feina	4,27	D2. El treballador té la capacitat suficient per optar a altres tasques de major responsabilitat/promoció	2,98
E1. El treballador manifesta una actitud de col·laboració amb els seus companys	4,26	B6. El treballador soluciona els problemes que troba en el seu treball	2,66
E2. El treballador es relaciona adequadament amb els seus companys de treball	4,26		
C7. El treballador està motivat amb la feina desenvolupada	4,18		
A2. La formació del treballador és adequada a la feina que desenvolupa	4,16		
D5. Les activitats que realitza el treballador són importants dins el conjunt d'activitats de l'empresa	4,06		
B5. El treballador realitza un treball de qualitat, d'acord amb l'estàndard de l'empresa	4,00		
B2. El treballador manté un ritme regular de treball en la realització de les activitats que se li encarreguen	4,00		
D3. El treballador és una persona de la meua confiança	3,98		
C5. El treballador accepta les correccions i observacions desfavorables del seu treball o actitud	3,97		
D4. El treballador ha superat les meves expectatives sobre el seu desenvolupament laboral i social			

TAULA 1: Aspectes més i menys valorats del treballador amb D.I. per l'encarregat

La satisfacció expressada per l'empresa ve reforçada quan es pregunta de forma més global pel **grau d'acompliment de les expectatives envers el treballador**. En un 97% dels casos la resposta és afirmativa.

Per la seva banda, l'**encarregat valora globalment el treballador amb D. I. de forma força positiva**, essent els aspectes més destacats –i coincidint amb la visió del decisor: l'actitud envers la feina, l'empresa i l'encarregat, i la seva integració amb els companys, amb escassa presència de conductes problemàtiques (Taula 1).

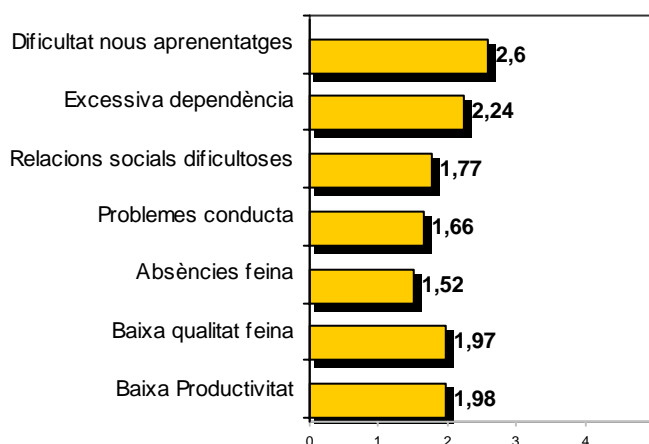
Segons les respostes a la pregunta sobre la **satisfacció dels encarregats envers la feina desenvolupada pel treballador d'Eina**, un 91% dels entrevistats es declaren molt o bastant satisfets, amb una puntuació mitjana de 4,1.

Els **aspectes menys reconeguts per l'encarregat** fan referència a la major necessitat de supervisió -de vegades, des de la sobreprotecció-, la constatació d'un menor índex de producció, la dificultat d'adquisició de nous aprenentatges i la relativa desconfiança

en que el treballador pugui accedir a feines de més calat dins l'empresa (Taula 1)

Més específicament, podem contrastar aquests resultats observant les opinions dels encarregats al ser preguntats sobre la **freqüència amb la que apareixen determinades incidències**. (gràfica 3)

Gràfic 3: Freqüència de determinades incidències





Respecte a la **satisfacció sobre com s'han resolt les incidències ocorregudes** un 85,5% dels encarregats declaren estar bastant satisfets (4,24).

Per ambdues figures, encarregat i decisor, la incorporació del treballador dins l'empresa mitjançant el Treball Amb Suport ha suposat una **evolució important del treballador**, manifestada no només en l'àmbit laboral sinó també en el seu creixement personal: millora de l'autoestima, canvis en el caràcter (major extraversió, humor...). En aquells casos en els que s'ha produït un **trencament del vincle laboral**, les raons esmentades apunten a la voluntat del treballador com a factor principal.

- La percepció que Eina **disposa de recursos limitats**
- El seu **relatiu coneixement o implantació a la comarca**
- En alguna ocasió, es troba a faltar un **major grau d'informació i assessorament en relació al treballador**.

3.2. Valoració del servei global d'Eina

3. Anàlisi de la oferta del servei d'inserció laboral del treballador amb discapacitat.

Respecte al servei de Treball amb Suport proporcionat per Eina, les fases o **aspectes més coneguts, de major utilitat percebuda i ús**, són aquells que cobreixen la introducció i permanència del treballador dins l'empresa i que el preparen per l'adequació amb èxit al lloc de treball

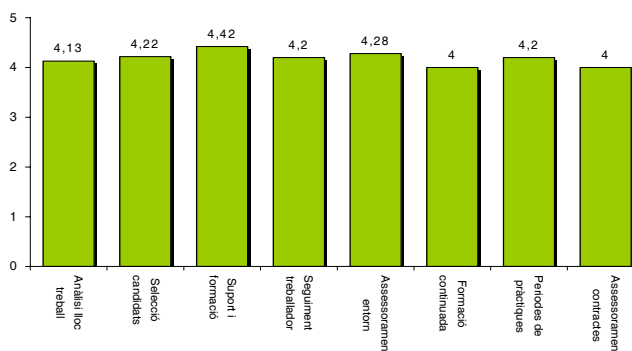
3.1. Imatge d'Eina

Majoritàriament, Eina és força ben valorada en tots aquells aspectes plantejats. Els atributs més fortament puntuats i associats a la imatge d'Eina són aquells que fan referència al desenvolupament de la seva funció i la fan possible. **Els aspectes més ressaltats són els següents:**

- 1) **Facilita el treballador més idoni i la seva integració i desenvolupament**, no només en relació al lloc de treball, sinó també en l'àrea personal
- 2) **Eficaç**. Entre els entrevistats existeix la sensació de que Eina és present en tot moment en el procés d'inserció, dóna resposta als dubtes o problemes amb rapidesa i té un coneixement de l'empresa i les seves necessitats.
- 3) Altres significats positius del seu posicionament són: **la percepció de proximitat, el seu perfil humà i l'esperit vocacional**.

Per altra banda -encara que per sobre de la mitjana (3)- **els punts febles recauen en:**

gràfic 4: Grau de satisfacció amb els diferents serveis d'Eina



Les dades de la gràfica 4 mostren que en relació al grau de satisfacció amb el diferents serveis, Eina rep una puntuació per sobre de 3 en totes les activitats que constitueixen el seu servei d'inserció laboral, sobresurtin el suport i la formació amb una puntuació del 4,42.



4. Coneixement i valoració de la normativa vigent

Globalment, **es manifesta un elevat desconeixement de la normativa** (només el 52,8% dels entrevistats la coneixen) que s'atribueix, principalment, a la deficient comunicació per part de les administracions.

Les mesures alternatives a la normativa més conegudes són: la contractació de serveis laborals a un centre especial de treball (76, 92) i a certa distància, la donació a empreses d'inserció laboral o el patrocini (53, 85). Finalment, trobem la contractació dels serveis a un discapacitat autònom (30,77%) i la implantació d'un enclavament laboral (34,62%).

5. Ajuts i subvencions

El decisor té un coneixement relatiu dels ajuts i subvencions proporcionats per l'administració, que s'expressa amb una puntuació mitjana (3) i **la meitat opina que els ajuts són suficients**, adduint que estimulen la contractació i que, en última instància, també correspon a les empreses prendre part més activa en la contractació del treballador discapacitat.



EMPRESSES PARTICIPANTS

Ajuntament -Biblioteca Centelles
Ajuntament de Tona
AMT-Tesem S.A.
Associació St. Tomàs
 Central
 Estimulació precoç
 Residència
Bon Preu S.A.U.
 Esclat
 Magatzem
 Obrador
 Orangutan
Cacau Sampaka S.A.
Cal Curt S.C.C.P.
Caprabo S.A
Càrniques d'Osona S.L.
Carrefour
Carré i Hülsta S.A.
Casa Tarradellas S.A.
Cespa S.A.
Colomer Munmany S.A
Comercial Saborit
Curtits Codina S.A.
EA3 Technologies S.A.
Embotits Artesans can Duran
Embotits Cunill S.A.U
Embotits Espina S.A.
Embotits Monells S.A
Embotits Montefrio S.L.
Embotits Salgot S.A.
Estfred Serveis Integrals en fred
Font Vergés S.L.
Frigorífics Ferrer S.A.
Grupo General cable
Jamones Vic, Javic S.A
La Doma S.A. de curtidos
LA Farga Lacambra S.A.
Mobles Grau s.a.
Mafriges S.A.
Manipulats de la Fusta S.L.
Manufactures Freixa
Mas el Retorn
Monesal S.A.
Pinsos Baucells S.A.
 Granja Cacarac
 Sat la Vinya
Praia S.A.
Proquimia S.A.
Recollida de residus d'Osona
Recollida i reciclatge S.L.
Restaurant Club Tennis Vic
Serveram S.L.
Some S.A.
TDM Technotraf S.L.
Tecni pa Altarriba
Tertub S.A.
Tintats Ribell S.L.
Torneria Romans S.L.
Trusplas S.L.
Universitat de Vic

