

Kvaliteta inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagreb, Split i Rijeka

Franolić, Patricia

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:854730>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-16**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Sveučilište u Zagrebu

Diplomski rad

Kvaliteta inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagreb,
Split i Rijeka

Ime i prezime studentice:

Patricia Franolić

Zagreb, veljača 2021.

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Sveučilište u Zagrebu

Diplomski rad

Kvaliteta inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagreb,
Split i Rijeka

Ime i prezime studentice:

Patricia Franolić

Ime i prezime mentorice:

prof. dr. sc. Lelia Kiš Glavaš

Zagreb, veljača 2021.

Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisala rad *Kvaliteta inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagreb, Split i Rijeka* te da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Rad je napisan pod mentorstvom prof. dr. sc. Lelie Kiš-Glavaš na Odsjeku za Inkluzivnu edukaciju i rehabilitaciju Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu

Ime i prezime: Patricia Franolić

Mjesto i datum: Zagreb, veljača 2021.

ZAHVALA

Zahvaljujem svojoj mentorici prof. dr. sc. Lelii Kiš-Glavaš na usmjeravanju, poticanju, te prije svega strpljenju tijekom pisanja ovog diplomskog rada. Korisnim savjetima i smjernicama razjašnjavala mi je sve dvojbe na koje sam naišla.

Hvala svim ostalim profesorima koji su mi tijekom moga studija prenijeli svoje stručno znanje i pripremili me za budući rad. Zahvaljujem i svim sudionicima u istraživanju, koji su dijeljenjem svojeg iskustva omogućili realizaciju ovog diplomskog rada.

Na posljetku zahvaljujem roditeljima i obitelji koji su mi svojim trudom i ljubavlju pružali veliku podršku tijekom cijelog mog studiranja.

Kvaliteta inkluzija osoba s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagreb, Split i Rijeka

Patricia Franolić

Mentorica: prof. dr. sc. Lelia Kiš-Glavaš

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Odsjek za Inkluzivnu edukaciju i rehabilitaciju

Sažetak rada:

Dosadašnja istraživanja pokazala su da prihvaćenost zaposlenika na radnom mjestu pozitivno utječe na njihovu produktivnost i zadovoljstvo poslom, što u konačnici rezultira lakšim zadržavanjem zaposlenja (Rollins, Bond, Jones, Kukulad, Collinse, 2011). U Republici Hrvatskom početkom 21. stoljeća donosi se zakonska regulativa koja potiče i uređuje područje zapošljavanja osoba s invaliditetom. Da bi njihovo zadržavanje zaposlenja bilo što uspješnije, potrebno je osigurati dobru socijalnu prihvaćenost. Trenutno, u Hrvatskoj postoji mali broj istraživanja, koja proučavaju kvalitetu socijalne uključenosti zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu. Cilj ovog rada je utvrđivanje kvalitete socijalne prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagrebu, Splitu i Rijeci. Korištenjem kvantitativnih i kvalitativnih metoda promatrala se perspektiva osoba s invaliditetom, njihovih kolega i poslodavaca. Za potrebe ovog istraživanja konstruiran je anketni upitnik, koji je proslijeđen ispitanicima u online formi. U istraživanju je sudjelovalo 18 zaposlenika s invaliditetom, 7 poslodavca i 3 kolege bez invaliditeta. U kvantitativnoj obradi rezultata koristili su se neparametrijski testovi; Spearmanov koeficijent korelacije i Medijan test. Rezultati su pokazali da na prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom najviše utječe njihov radni učinak i karakter. Nadalje, utvrđeno je da je većina zaposlenika s invaliditetom zadovoljna odnosima s kolegama, te da ostvaruju čvrsta prijateljstva na radnom mjestu.

Ključni pojmovi: zapošljavanje, osobe s invaliditetom, socijalna inkluzija, radna produktivnost, društvena dobrobit

The Quality of Inclusion People with Disabilities in Workplaces in Zagreb, Split and Rijeka

Patricia Franolić

Mentor: prof. dr. sc. Lelia Kiš-Glavaš

Faculty of Education and Rehabilitation Sciences, Department of Inclusive education and Rehabilitation

Summary:

Previous research showed that employee acceptance in the workplace has a positive effect on their productivity and job satisfaction, which ultimately results in easier job retention. At the beginning of the 21st century, the Republic of Croatia enacted legislation that encourages and regulates the employment of persons with disabilities. For them to keep their jobs, it is necessary to enable them social engagement. Currently, there is only a small number of studies in Croatia that deal with the quality of social inclusion of employees with disabilities in the workplace. The main aim of this paper is to establish the quality of social acceptance of employees with disabilities in the workplace in the cities of Zagreb, Split, and Rijeka. Using different quantitative and qualitative methods, the perspective of people with disabilities, their colleagues, and employers was observed. For this research, a survey questionnaire was constructed, which was distributed to the subjects in an online form. The study involved eighteen employees with disabilities, seven employers, and three colleagues without disabilities. Nonparametric tests were used in the quantitative processing of the results; Spearman correlation coefficient and Median test. The results showed that the acceptance of employees with disabilities is most influenced by their work performance and character. Furthermore, it was found that most employees with disabilities are satisfied with their relationships with colleagues and that they make strong friendships in the workplace.

Key words: employment, people with disabilities, social inclusion, work productivity, social benefit

Sadržaj

1. Uvod	1
1.1. Pravo osoba s invaliditetom na zapošljavanje na otvorenom tržištu rada	1
1.1.1. Definiranje invaliditeta i osoba s invaliditetom.....	1
1.1.2. Vrste oštećenja i uzroci invaliditeta.....	4
1.1.3. Odnos društva prema osobama s invaliditetom	5
1.1.4. Položaj osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj.....	7
1.1.5. Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom.....	10
1.1.6. Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada	14
1.1.7. Profesionalna rehabilitacija	16
1.2. Zapošljavanje osoba s invaliditetom	21
1.2.1. Nezaposlenost osoba s invaliditetom.....	21
1.2.2. Dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom.....	23
1.3. Dosadašnja istraživanja socijalne inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu	26
1.4. Trenutno stanje na tržištu rada u Republici Hrvatskoj usred pandemije Covida-19	33
2. Problem i cilj istraživanja	37
2.1. Problem istraživanja	37
2.2. Cilj istraživanja.....	39
Cilj kvantitativnog dijela istraživanja.....	39
Cilj kvalitativnog dijela istraživanja.....	39
2.3. Hipoteze i istraživačka pitanja.....	39
Hipoteze.....	39
Istraživačka pitanja.....	40
3. Metode istraživanja	41
3.1. Sudionici.....	41
3.2. Način provođenja istraživanja	46
3.3. Mjerni instrument	47
3.4. Metoda prikupljanja podataka u kvalitativnom dijelu istraživanju	50
4. Rezultati i rasprava kvantitativnog dijela istraživanja.....	52
5. Kvalitativna analiza podataka.....	61
Interpretacija nalaza istraživanja	69
6. Zaključak	77
7. Popis literature:.....	80
Prilozi	

1. Uvod

1.1. Pravo osoba s invaliditetom na zapošljavanje na otvorenom tržištu rada

1.1.1. Definiranje invaliditeta i osoba s invaliditetom

Osobe s invaliditetom čine 15 % ukupne svjetske populacije (WHO, 2011). Na slične brojke nailazimo i u Republici Hrvatskoj, koja broji 511. 281 osoba s invaliditetom, čineći tako 12,4% sveukupnog stanovništva države (Hrvatski zavod za javno zdravstvo, 2019b). Da bismo mogli definirati ovu populaciju, trebamo uzeti u obzir razvoj stava društva prema osobama s invaliditetom. Naime, definiranje pojma invaliditet mijenjao se sukladno odnosu društva prema samim osobama s invaliditetom. Osnovi pojmovi invaliditet i invalid potječu od latinske riječi „*invalidus*“, što znači nejednak, slab, nevrijedan (Dadić, Bačić, Župa i Vukoja, 2018). Sukladno korijenu riječi nastala je ova definicija invaliditeta, koju je predložila Svjetska zdravstvena organizacija 1980. godine i koja glasi; „invaliditet je ograničenje, smanjenje ili ispad (koje proizlazi iz oštećenja zdravlja) sposobnosti izvršenja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije primjerene životnoj dobi osobe i odnosi se na sposobnosti, u obliku složenih aktivnosti i ponašanja, koje su općenito prihvaćene kao bitni sastojci svakodnevnog života“ (WHO, 1980, prema Benjak, Strnad, Rulnjević i Dobranović, 2013). Ovakvo definiranje invaliditeta u prvi plan stavlja ograničenje za izvršavanje neke aktivnosti, te kao uzrok navodi zdravstveno oštećenje. Drugim riječima, jedino medicinski tretman oštećenja i prilagođavanje osobe s invaliditetom društvu može pridonijeti uključivanju te osobe s invaliditetom u svakodnevni život. Šest godina kasnije Svjetska zdravstvena organizacija nadopunjuje ovu prvobitnu definiciju. Prema novoj definiciji, osobe s invaliditetom su osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s negativnim utjecajima i preprekama u okolini mogu sprječavati puno i ravnopravno sudjelovanje osoba u društvu s drugima (WHO, 1986, prema Benjak i sur., 2013). Ovakvo definiranje invaliditeta ne promatra samo oštećenje i dijagnozu, nego i potpuno funkcioniranje osobe i njezinu interakciju s okolinom. Tako se odgovornost stavlja i na društvo, od kojeg se traži da napravi odgovarajuće preinake potrebne za potpuniju integraciju osobe s invaliditetom. (Benjak i sur., 2013). Jednu od novijih definicija donosi UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (NN, 6/07) i ističe kako je invaliditet ustvari razvojni proces, te nastaje međudjelovanjem osobe s oštećenjima i prepreka koje nastaju iz stajališta okoline i iz prepreka koje postoje u okolišu, a rezultat je

nemogućnost punog i učinkovitog sudjelovanja u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugim ljudima. Ističući kako je invaliditet razvojni proces, naglašava se razlika između invaliditeta i bolesti. Naime, bolest ima tri moguća ishoda; ozdravljenje, smrt ili oštećenje organa i organskih sustava, što uzrokuje smanjenu sposobnost za rad i samostalni život, iz čega proizlazi da je invaliditet stanje, koje nastaje kao posljedica bolesti ili oštećenja (Dadić i sur., 2018). Ovakvo definiranje invaliditeta i naglašavanje razlike je izuzetno bitno jer implicira da se invaliditet ne može „izliječiti“, te mu se ne može pristupiti samo iz medicinske perspektive.

Kao što se tijekom vremena mijenjala definicija invaliditeta, tako je istovremeno postojao i postoji veći broj prihvaćenih definicija. Problematika usklađivanja terminologije u različitim sustavima prisutna je i u Republici Hrvatskoj. Iako je Hrvatski Sabor 1. travnja 2005. godine izglasao definiciju osobe s invaliditetom, navedenu u Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom (NN, 47/05), kao općeprihvatljivu i dalje se može uočiti kako se različita ministarstva pozivaju na različite definicije invaliditeta (Dadić i sur., 2018). U Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom (NN, 47/05) navedeno je kako je osoba s invaliditetom „osoba koja je zbog tjelesnog i/ili mentalnog oštećenja, privremenog ili trajnog, prošlog, sadašnjeg ili budućeg, urođenog ili stečenog pod utjecajem bilo kojeg uzroka, izgubila ili odstupa od očekivane tjelesne ili fiziološke strukture te je ograničenih ili nedostatnih sposobnosti za obavljanje određenih aktivnosti na način i u opsegu na koji se smatra uobičajenim za ljude u određenoj sredini“.

S druge strane, Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (izbrisala sam prethodni ulomak, jer na internetskoj stranici ovog ministarstva spominje se samo slijedeći zakon) poziva se na Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14 i 39/18). U Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14 i 39/18) članak 3. navodi:

1., „Osoba s invaliditetom je osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.“

2., „Osoba s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti je osoba čiji invaliditet u odnosu na sposobnosti osobe bez invaliditeta jednake ili slične životne dobi, jednake ili slične naobrazbe, u jednakim ili sličnim uvjetima rada, na jednakim ili sličnim poslovima ima za posljedicu smanjenu mogućnost radno se osposobiti i zaposliti.“

3.,Iznimno, osobom s invaliditetom s preostalom radnom sposobnosti smatra se i osoba s invaliditetom čiji je radni učinak u granicama očekivanog, ali se na temelju smanjenih stvarnih i procijenjenih općih sposobnosti takve osobe ocijeni da je to u interesu očuvanja njezinih tjelesnih, osjetilnih i mentalnih sposobnosti.“

Istovremeno, Hrvatski zavod za javno zdravstvo poziva se na Zakon o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom (NN, 64/01). Zakonom o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom (NN, 64/01), donesenom 2001. godine, u članku 2. osobe s invaliditetom definiraju se kao osobe koje imaju trajno ograničenje, smanjenje ili gubitak sposobnosti izvršavanja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije primjerene životnoj dobi, nastale kao posljedica oštećenja zdravlja. Sukladno tome, invaliditet je definiran kao trajno ograničenje, smanjenje ili gubitak sposobnosti izvršavanja neke fizičke aktivnosti ili psihičke funkcije primjerene životnoj dobi osobe i odnosi se na sposobnosti, u obliku složenih aktivnosti i ponašanja, koje su općenito prihvaćene kao bitni sastojci svakodnevnog života. Težina invaliditeta označava stupanj ograničenja učinka aktivnosti, koju osoba s invaliditetom obavlja. Oštećenje zdravlja, prema navedenom zakonu, definira se kao nedostatak, gubitak ili nepravilnost anatomske građe, fiziološke ili psihičke funkcije. Važno je naglasiti razliku između termina invaliditet i hendikep, s obzirom da se u kolokvijalnom jeziku ta dva termina često izjednačavaju. Naime, hendikep je stanje koje proizlazi iz nekoga trajnog oštećenja ili invaliditeta koji ograničava ili sprečava izvršenje aktivnosti, koja je uobičajena u svijetu pojedinca i označava okolnosti u kojima se, ovisno o dobi, spolu, socijalnim i kulturnim čimbenicima nalazi osoba s invaliditetom (Zakon o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom, NN, 61/04).

S druge strane, Ministarstvo znanosti i obrazovanja usredotočeno je na definiciju učenika s teškoćama u razvoju, te se poziva na Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN, 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/18, 68/18, 98/19, 64/20) i Pravilnik o osnovnoškolskom i srednjoškolskom odgoju i obrazovanju učenika s teškoćama u razvoju (NN, 24/15). Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN, 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/18, 68/18, 98/19, 64/20) opisuje učenike s teškoćama kao: učenike s teškoćama u razvoju, učenike s teškoćama u učenju, problemima u ponašanju i emocionalnim problemima, te učenike s teškoćama uvjetovanim ekonomskim, kulturalnim, socijalnim, odgojnim i jezičnim čimbenicima. Učenik s teškoćama u razvoju detaljnije je opisan u Pravilniku o osnovnoškolskom i srednjoškolskom odgoju i obrazovanju učenika s teškoćama u

razvoju (NN, 24/15), gdje se opisuje kao „učenik čije sposobnosti u međudjelovanju s čimbenicima iz okoline ograničavaju njegovo puno, učinkovito i ravnopravno sudjelovanje u odgojno-obrazovnom procesu s ostalim učenicima, a proizlaze iz tjelesnih, mentalnih, intelektualnih, osjetilnih oštećenja i poremećaja funkcija ili kombinacije više vrsta gore navedenih poremećaja i oštećenja“.

Iako možemo vidjeti da se različiti sustavi pozivaju na različite definicije invaliditeta, sve navedene definicija imaju neke zajedničke opise samog invaliditeta. U većini definicija, pogotovo onih nastalih u novije vrijeme, naglašava se da je invaliditet nastao međudjelovanjem samog oštećenja i prepreka u okolini. Drugim riječima, preuzima se pogled socijalnog modela na invaliditet, smatrajući kako osobe s invaliditetom nisu jedini uzročnici invaliditeta, te liječenje oštećenja i prilagođavanje osobe s invaliditetom neće „smanjiti“ njezin invaliditet. Kao posljedica oštećenja i čimbenika iz okoline, navode se ograničenja u izvršavanju aktivnosti i ponašanju osobe s invaliditetom primjerene njezinoj životnoj dobi, što uzrokuje nemogućnost sudjelovanja te osobe u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

1.1.2. Vrste oštećenja i uzroci invaliditeta

S obzirom da osobe s invaliditetom predstavljaju izuzetno heterogenu skupinu, i sama etiologija invaliditeta predstavlja problematiku, te ne postoji jedna opće prihvaćena podjela uzroka nastanka invaliditeta (Dadić i sur., 2018). Jedan od najvećih razloga je i taj što se nerijetko uzroci invaliditeta mogu preklapati ili biti nepoznati. Bez obzira na to, ovdje će se ukratko objasniti jedna od najčešće korištenih podjela, koja dijeli uzroke invaliditeta na nasljedne, organske i socijalno-kulturne (Zovko, 1999). Nasljedni uzroci još su dosta neistraženo područje, te svakim danom dolazimo do novih spoznaja iz tog nepoznatog područja. Neki od primjera nasljednih uzroka su: kromosomske aberacije, prirođene greške metabolizma, itd. Organski uzroci mogu biti: prenatalni, perinatalni i postnatalni. Ova skupina uzroka je najbrojnija, ali medicinske i preventivne mjere imaju uspješno djelovanje na njih. Kao posljednja skupina uzroka nailazimo na socijalno-kulturne čimbenike. Ali, bitno je naglasiti da oni nikad zasebno ne uzrokuju invaliditet, nego se pojavljuju u kombinaciji s već spomenutim ili drugim uzrocima (Zovko, 1999).

S obzirom da ne postoji općeprihvaćena definicija invaliditeta, kao ni suglasnost oko uzroka, ne iznenađuje činjenica da postoje i različite podjele vrsta oštećenja. U članku 3.

Zakona o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom (64/01) navodi se jedanaest vrsta tjelesnih i mentalnih oštećenja, a to su: oštećenja vida, oštećenja sluha, oštećenja govorno-glasovne komunikacije, oštećenja lokomotornog sustava, oštećenja središnjeg živčanog sustava, oštećenja perifernog živčanog sustava, oštećenja drugih organa i organskih sustava (u što spada dišni, cirkulacijski, probavni, endokrini, kože i potkožnog tkiva, te urogenitalni), mentalna retardacija, autizam, duševni poremećaji i više vrsta oštećenja. S druge strane, Pravilnik o osnovnoškolskom odgoju i obrazovanju učenika s teškoćama u razvoju (NN, 24/15) koristi se Orijentacijskom listom, u kojoj su navedene slijedeće skupine vrsta teškoća: oštećenje vida, oštećenje sluha, oštećenje jezično-govorne-glasovne komunikacije i specifične teškoće u učenju, oštećenja organa i organskih sustava, intelektualne teškoće, poremećaji u ponašanju i oštećenja mentalnog zdravlja, te postojanje više vrsta teškoća u psihofizičkom razvoju.

1.1.3. Odnos društva prema osobama s invaliditetom

Modeli pristupa invaliditetu

Odnos prema osobama s invaliditetom mijenjao se tijekom povijesti, te su na taj odnos utjecali različiti društveni, politički, kulturalni, znanstveni i religijski čimbenici. Razlikujemo četiri glavna modela pristupa invaliditetu; model milosrđa, medicinski model, socijalni model, te model utemeljen na pravima (Mihovilić, 2019).

Primjena modela milosrđa ili vjerskog modela postupno se povećava sa širenjem kršćanstva. Model milosrđa gleda na osobe s invaliditetom kao na žrtve, koje ovise o milostinji i pomoći drugih osoba. Prema ovom modelu osobe s invaliditetom nisu u mogućnosti voditi samostalni život i brinuti se za sebe, stoga se počinju otvarati različiti azili, ustanove za jednostavnu pomoć, ubožnice i manastiri, u koje se smještaju osobe s invaliditetom (Bodul, Grbić i Smokvina, 2012, prema Mihovilić, 2019). Na osobe s invaliditetom se ne gleda kao na individualna bića i ravnopravne članove društva. Također, higijenski i životni uvjeti u azilima često su bili vrlo niski i nisu zadovoljavali ni osnovne ljudske potrebe, s obzirom da im je glavni cilj bio odvojiti osobe s invaliditetom od ostatka društva (Sunko, 2016).

U dvadesetom stoljeću javljaju se dva modela odnosa prema osobama s invaliditetom, te se sredinom stoljeća prvo javlja medicinski model, dok je kraj druge polovice obilježen idejom inkluzije osoba s invaliditetom u društvo (socijalni model). Medicinski model govori o invaliditetu kao o fizičkom ili intelektualnom oštećenju, koje uzrokuje odstupanje osobe od

prosječne populacije. Usmjerenost je na ispravljanje poteškoća i mijenjanje osobe s invaliditetom s ciljem da se prilagodi društvu. Kao što samo ime kaže, najveća usmjerenost je na medicinske potrebe osobe i pokušaje „liječenja“ oštećenja. Na osobu s invaliditetom se gleda kao na bolesnu osobu, te se djeluje samo u smjeru otklanjanja ili smanjivanja posljedica oštećenja (Pfeiffer, 2001, prema Petek, 2010). S obzirom da nije bilo moguće u potpunosti „izliječiti“ invaliditet, u praksi su se osobe odvajale od obitelji i smještale u institucije. U institucijama socijalni kontakt je bio ograničen samo na stručno osoblje, koje se brinulo za njih i „liječilo“ ih. Glavna ideja u medicinskom modelu je bila da ako se invaliditet ne može izliječiti, osoba ne može ravnopravno sudjelovati u društvu, stoga je logično odvojiti je iz društva (institucionalizirati) (Isaac, 1990, prema Cvetko, Gudelj i Hrgovan, 2010).

Krajem dvadesetog stoljeća javlja se socijalni model, kao kritika na dotada učestalo korišten medicinski model. Socijalni model, kao što i samo ime kaže, unosi socijalnu dimenziju u poimanje invaliditeta. U ovom modelu na invaliditet se gleda kao na međudjelovanje karakteristika osobe i karakteristika njene okoline. Drugim riječima, oštećenje će rezultirati invaliditetom tek pod utjecajem čimbenika okoline, poput nepristupačne okoline, predrasuda, opresivnih i diskriminirajućih socijalnih struktura. Cilj, više nije prilagodba i „liječenje“ pojedinca, nego osiguravanje jednakosti osobama s invaliditetom mijenjanjem čimbenika okoline. To je ustvari i najveća promjena, jer se pažnja premješta s pojedinca na društvo i okolinu osobe s invaliditetom. Pri tom je u najvećem fokusu uklanjanje psiholoških i prostornih prepreka. Prilikom uklanjanja psiholoških predrasuda prema osobama s invaliditetom koriste se antidiskriminirajući mehanizmi, dok se uklanjanjem prostornih prepreka želi povećati mobilnost osoba s invaliditetom (Petek, 2010).

Zadnji model je model ljudskih prava, koji se često naziva širi ili potpuni socijalni model, jer dolazi kao nadopuna prethodnom socijalnom modelu. Naime, model ljudskih prava isto tako govori o odgovornosti okoline, ali i ponovno naglašava značenje pojedinca. U njemu se na invaliditet gleda kao na smanjenje ili gubitak prilike za sudjelovanje u životu. Ciljevi više nisu samo dosezanje pravne jednakosti, nego i osvješćivanje osoba s invaliditetom o svojim pravima i osnaživanje za aktivno samozastupanje tih prava (Igrić, 2004, prema Petek, 2010). Tako se i glavni fokus mijenja s antidiskriminacijske politike i politike uklanjanja prepreka, na razvoj obrazovne i kulturne politike. Model ljudskih prava ne niječe društvenu odgovornost, nego naprotiv proširuje društvenu odgovornost na osnaživanje i razvoj samih osoba s invaliditetom (Petek, 2010).

Kako socijalni model postaje sve prihvaćeniji, tako se usporedno s njim razvija i inkluzija. Inkluzija je ustvari nadopuna i konačni produkt integracije. Iako, kada se govori o integraciji, većinom se spominje u kontekstu obrazovanja djece s teškoćama u razvoju, njezine glavne premise upotrebljavale su se sa svim skupinama osoba s invaliditetom. Glavna je premisa integracije bila da dijeljenje prostora i određenih aktivnosti između osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta rezultira uključivanjem i prihvaćanjem osobe s invaliditetom (Cvetko i sur., 2010). Inkluzija, s druge strane, ima brojne definicije i tumačenja. Potjecanjem od latinske riječi „*inclusion*“ želi se naglasiti njezina glavna bit, a to je uključenost unutar određene skupine ili strukture (Hađur, 2006, str. 121).

Uže značenje inkluzije je uvažavanje različitosti svakog pojedinca, gdje se svakom pojedincu omogućuje donošenje odluka vezane za vlastiti život, te se potiče preuzimanje odgovornosti za te odluke (Europos jaunimo portal). Tako se, za razliku od integracije, neće napraviti samo uključivanje u zajednički prostor, nego će se na tom prostoru napraviti potrebne kadrovske, materijalne i tehničke preinake da bi osobe s invaliditetom mogle sudjelovati u istim aktivnostima, kao i osobe bez invaliditeta. Prilagodbom okoline i aktivnostima primjerenim individualnim sposobnostima i potrebama osobe s invaliditetom, omogućuje joj se da sudjeluje u svim aktivnostima i događajima u kojima sudjeluju osobe bez invaliditeta iste kronološke dobi. Možemo reći da je svrha inkluzije stjecanje kompetencija za svakodnevni život, jer omogućuje učenje i evaluaciju vještina u prirodnom okruženju (Hamilton, 2005, prema Romstein, 2010).

1.1.4. Položaj osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj

U posljednjih dvadeset godina jača interes u području politike prema osobama s invaliditetom. Donose se različiti dokumenti i zakoni, mijenja se terminologija, te se osnivaju državna tijela zadužena za zaštitu prava osoba s invaliditetom. U daljnjem tekstu dati će se kratki pregled promjena koje su se dogodile u zadnjih dvadeset godina, te opis aktualnog zakonodavstva na području zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom. Pravo na rad osobama s invaliditetom već je zajamčeno Ustavom Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), donesenim 2001. godine. U članku 54. svim građanima države zajamčeno je pravo na rad, slobodu rada i pravo slobodnog biranja zaposlenja, te da radna mjesta i dužnosti trebaju biti dostupne svima pod jednakim uvjetima.

Jednako tako je važan i članak 44., kojim se osigurava svim državljanima Republike Hrvatske jednako pravo, pod jednakim uvjetima, obavljanja javnih poslova i primanje u javne službe. Te konačno, člankom 55. propisano je da svaka zaposlena osoba ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojanstven život (Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

Krajem dvadesetog stoljeća i promjenom političkog sustava, započinje i izmjena politike prema zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba s invaliditetom. Na prijelazu između dva stoljeća, zbog uvođenja tržišnih odnosa, položaj osoba s invaliditetom značajno se pogoršava. Zakonom o trgovačkim društvima, donesenom 1993. godine, onemogućava se osnivanje zaštitnih poduzeća, a Zakonom o radu, donesenom 1995. godine, iz upotrebe se uklanjaju pojmovi invaliditet, invalid i invalidna osoba. Jedna od promjena, koje su imale veliki, negativni utjecaj na položaj osoba s invaliditetom, je izostavljanje pojma invalid iz Zakona o mirovinskom osiguranju iz 1998. godine. Tom odlukom, osobe s invaliditetom gube brojna socijalna prava, kao što su i pravo na profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje uz poticajne mjere ili zapošljavanje u zaštitnim poduzećima. Zbog svih navedenih promjena, broj nezaposlenih osoba s invaliditetom je bio u porastu, koji je iznosio čak 200 %. Vlada Republike Hrvatske pokušava poboljšati položaj osoba s invaliditetom osnivanjem Povjerenstva za osobe s invaliditetom i donošenjem Nacionalnog programa za poboljšanje kvalitete življenja osoba s invaliditetom, ali bez značajnijeg uspjeha (Skočić Mihić, Kiš-Glavaš, 2010).

Veće promjene događaju se 2002. godine, kada se u Hrvatskoj donosi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/02, 33/05) i 2003. godine, kada je Hrvatska ratificirala Konvenciju o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, donesenu 1983. godine od strane Međunarodne organizacije rada (Konvenciju o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 11/03). Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/02, 33/05) iz 2002. godine, prvi je cjeloviti zakon koji uređuje područja zapošljavanja osoba s invaliditetom i profesionalnu rehabilitaciju, te uvodi brojne novine u politici prema osobama s invaliditetom (Žunić, 2003, prema Koritnik, 2019). Navedeni zakon uređuje pojmove osobe s invaliditetom i smanjene radne sposobnosti, te zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada i pod posebnim uvjetima. Nadalje, uređuje osnivanje i rad ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, zaštitnih radionica i radnih centara, te propisuje mjere za poticanje zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 143/02, 33/05). Još jedna od važnijih novina, donesena Zakonom o

profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/02, 33/05) je i osnivanje Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, koji počinje s djelovanjem 2006. godine (Benc, 2007, prema Milić Babić i Leutar, 2010). Uloge Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom su: provođenje politike unaprjeđivanja i razvijanja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, financiranje ili sufinanciranje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i radnih centara, sufinanciranje programa za održavanje zaposlenosti osoba s invaliditetom, te isplate i nadzor ostvarivanja prava na novčane poticaje (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 143/02, 33/05). Konačno, zadnja novina donesena Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 143/02, 33/05), propisana je člankom 7., te određuje da o pravu na profesionalnu rehabilitaciju odlučuju područno ustrojstvene jedinice Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Drugim riječima, sada je Hrvatski zavod za zapošljavanje odgovoran za provođenje mjera aktivne politike s ciljem zapošljavanja osoba s invaliditetom (Milić Babić i Leutar, 2010).

Trenutno, je u Republici Hrvatskoj na snazi novi istoimeni zakon, koji je donesen 2013. godine, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Glavna svrha aktualnog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) je osposobljavanje osoba s invaliditetom za obavljanje prikladnog posla, zapošljavanje, zadržavanje posla, te napredovanje u istom uz pomoć individualiziranog pristupa i usluga centra za profesionalnu rehabilitaciju (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019).

Značajni napredak u integraciji osoba s invaliditetom u društvo za Republiku Hrvatsku predstavlja i potpisivanje UN Konvencije o pravima osoba s invaliditetom (NN, 6/07, 5/08). Hrvatska je potpisala navedenu Konvenciju 30. ožujka 2007. godine, te je ona stupila na snagu 03. svibnja 2008. godine (Milić Babić i Leutar, 2010). Člankom 27. Konvencije propisano je da države potpisnice trebaju priznati pravo na rad osobama s invaliditetom, te im kroz zakonodavstvo i druge mjere osigurati: jednake mogućnosti i jednaku plaću za rad iste vrijednosti, promicanje mogućnosti zapošljavanja i napredovanja, promicanje mogućnosti samozapošljavanja, zapošljavanje u javnom i privatnom sektoru, te promicanje stjecanja radnog iskustva na otvorenom tržištu rada, promicanje programa strukovne i profesionalne rehabilitacije (Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, NN, 6/07, 5/08). Važno je spomenuti imenovanje prve pravobraniteljice za osobe s invaliditetom 2008. godine, događaj koji je, također, poboljšao položaj osoba s invaliditetom (Milić Babić i Leutar, 2008).

U svrhu ostvarivanja prava propisanih Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom (NN, 6/07, 5/08) i Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14, 39/18) Republika Hrvatska donosi slijedeće provedbene propise: Pravilnik profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN, 75/18), Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 75/18), Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 75/18), Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18), Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 75/18). U navedenom zakonu i pravilnicima doneseni su propisi s kojima je zajamčen i uređen položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada.

1.1.5. Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom

Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom koji su najčešće prisutni u svijetu su: kvotni sustav zapošljavanja, zaštitno zapošljavanje, zapošljavanje uz podršku, volonterski sustav zapošljavanja, te mješoviti sustav (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). U kvotnom sustavu zapošljavanja potiče se zapošljavanje osoba s invaliditetom putem državnih propisa, u kojima se određuje postotak osoba s invaliditetom koji poslodavci trebaju zaposliti (Rački, 1997, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). S druge strane, volonterski sustav zapošljavanja je najčešće organiziran od nevladinog sektora. Volonterski sustav podrazumijeva rad volontera s osobama s invaliditetom ili potencijalnim poslodavcima, s ciljem omogućavanja i olakšavanja zapošljavanja osoba s invaliditetom. Volonteri su najčešće organizirani kroz udruge osoba s invaliditetom. Slijedeći model je mješoviti sustav, koji je kombinacija kvotnog i volonterskog sustava zapošljavanja. Kao i u volonterskom sustavu, volonteri pružaju podršku osobama s invaliditetom i njihovim poslodavcima, ali država propisuje obaveznu kvotu kojom potiče zapošljavanje osoba s invaliditetom. Ni mješoviti ni volonterski sustav zapošljavanja nije prisutan u Republici Hrvatskoj (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019).

S druge strane, zapošljavanje uz podršku prisutno je u našim krajevima, ali je tek u začetku. Iako se u Hrvatskoj tek razvija, zapošljavanje uz podršku pokazalo se kao vrlo uspješan model zapošljavanja diljem svijeta. Javlja se 80-ih godina prošloga stoljeća kao rješenje za osobe, koje se ne mogu kompetitivno zaposliti (Bilić i sur., 2005, Braddock i sur., 2000, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Naime, zapošljavanje uz podršku primarno je namijenjeno osobama s većim intelektualnim teškoćama, ali se može primijeniti i

pri zapošljavanju osoba s poremećajima iz spektra autizma. Kao i u kvotnom sustavu, osobe s invaliditetom se zapošljavaju na otvorenom tržištu rada, ali im se pruža sustavna i konstantna podrška. Nadalje, osoba se obučava na mogućem, budućem radnom mjestu u redovnoj radnoj sredini, te joj se nakon zapošljavanja nastavlja pružati podrška kroz prilagodbu, praćenje i potporu. Za razliku od kompetitivnog zapošljavanja, ovdje nije cilj zaposliti već obučenu osobu koja može konkurirati na otvorenom tržištu, nego razviti sustav koji će obuhvatiti sve osobe s invaliditetom, kojima je potrebna podrška. Drugim riječima, cilj je prilagoditi određene poslove u zajednici, te omogućiti obučavanje na radnom mjestu u skladu s individualnim potrebama osobe, kao i osiguravanje stalne podrške na radnom mjestu (Bratković, 2002, Schalock i Kiernan, 1997, Wehman i sur., 2007, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Ovisno o načinu smještanja osobe u radnu skupinu razlikujemo četiri glavna modela zapošljavanja uz podršku; individualno zapošljavanje, grupno zapošljavanje, mobilne skupine i mala poduzeća (Lutfiyya, 1988, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Individualni model koristi individualni pristup pri zapošljavanju osoba s višim stupnjem invaliditeta. Glavni cilj je pronalazak posla, koji će odgovarati vještinama i potrebama osobe u njenoj lokalnoj zajednici. Skupni model zapošljavanja podrazumijeva zapošljavanje grupe osoba s invaliditetom, koje su educirane za određene pomoćne poslove, te rade uz podršku radnog asistenta. Radni asistent ima odgovornost pružanja nadzora, podrške i praćenja zaposlenika s invaliditetom (Ergović, 2007, prema Mihovilić, 2019). S obzirom na vrstu i način pružanja podrške, postoje slijedeća četiri modela; job coach model (u kojem podršku pruža radni asistent), model dijeljenja posla (u kojem jedno radno mjesto dijele osoba s invaliditetom i redovni zaposlenik, koji pruža dio podrške), model mentorstva (u kojem je redovni zaposlenik bez invaliditeta u ulozi mentora i pružatelja podrške), te model savjetodavnog tima (u kojem konzultant educira više redovnih zaposlenika bez invaliditeta za pružanje podrške zaposleniku s invaliditetom) (O'Brien, 1995, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). U Hrvatskoj je najčešće prisutan individualni i skupni model zapošljavanja, te model mentorstva i job coach model (Bilić i sur., 2005, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Kao što je ranije navedeno, sustav zapošljavanja uz podršku u Hrvatskoj je tek u začetima. Naime, Udruga za promicanje inkluzije (UPI) 2000. godine razvija model radnog uključivanja na otvoreno tržište rada deinstitutionaliziranim korisnicima usluge organiziranog stanovanja uz podršku. S vremenom, tom procesu se pridružuju neke ustanove socijalne skrbi/ centri za rehabilitaciju, kao i neke druge nevladine udruge. Kako u hrvatskom zakonodavstvu još uvijek nije reguliran model zapošljavanja uz podršku, kad o njemu govorimo ustvari govorimo o modelu integracije osoba s intelektualnim teškoćama na otvorenom tržištu rada. Koristimo naziv zapošljavanje uz podršku s obzirom da

je ova usluga uređena prema inozemnim standardima usluge zapošljavanja uz podršku (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Navedena usluga dio je programa psihosocijalne rehabilitacije, za osobe koje su uključene u cjelodnevne ili poludnevne boravke ustanova socijalne skrbi/centra za rehabilitaciju, kao i osobe koje su uključene u programe rada nevladinih udruga. S obzirom da psihosocijalna rehabilitacija podrazumijeva rehabilitaciju na otvorenom tržištu rada, a ne zapošljavanje, poslodavci ne ostvaruju benefite iz sustava zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, niti imaju obvezu plaćanje poreza i drugih doprinosa, kao što je to slučaj prilikom tipičnog zapošljavanja (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019).

U Republici Hrvatskoj najrasprostraniji je kvotni sustav. Prednost kvotnog sustava je pružanje sigurnosti osobama s invaliditetom u njihovo zapošljavanje, kao i zadržavanje zaposlenja. Slijedeća prednost je što se povećava razina svijesti među poduzećima, ali i opće javne svijesti o prednostima zapošljavanja osoba s invaliditetom. Nadalje, sredstva dobivena u slučajevima nepoštivanja propisane kvote, mogu se iskoristiti za program integracije osoba s invaliditetom na tržištu rada. S druge strane, previsoki postotak može biti kontraproduktivan, te osobe s invaliditetom mogu izgubiti motivaciju u aktivnoj ulozi traženja posla. Nadalje, neki naglašavaju da su kvote suprotne načelu diskriminacije, s obzirom da izdvajaju i stigmatiziraju osobu s invaliditetom. Isto tako, prisilno zapošljavanje osobe s invaliditetom može imati negativni učinak na integraciju te osobe u radnu sredinu (Vijeće Europe, 2003, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). U Hrvatskoj kvotno zapošljavanje opisano je u Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Prema članku 7. navedenog zakona, osobe s invaliditetom mogu se zaposliti na otvorenom tržištu rada na slijedeće načine:

- Zapošljavanje bez potpore ili podrške- osoba se zapošljava bez korištenja financijske potpore ili stručne podrške jer je u cijelosti osposobljena za rad na određenom radnom mjestu
- Zapošljavanje uz potporu- osoba se zapošljava koristeći određenu financijsku potporu, s ciljem prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet
- Zapošljavanje uz podršku- osoba se zapošljava koristeći određenu stručnu podršku, s ciljem prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet
- Zapošljavanje uz potporu i podršku- osoba se zapošljava koristeći određenu financijsku potporu i stručnu podršku, s ciljem prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet

Manje učestao, ali svejedno prisutan model u Hrvatskoj je zaštitno zapošljavanje ili zapošljavanje pod posebnim uvjetima. Ovaj model se koristi uglavnom pri zapošljavanju osoba s većim teškoćama, koje se ne mogu zaposliti u uvjetima otvorenog tržišta rada (Žunić, 2001, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). U Hrvatskoj se osobe mogu zaposliti pod posebnim uvjetima u:

- u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada (*integrativna radionica*)
- u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnoj radionici (*zaštitna radionica*) (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20).

Integrativna radionica prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) je definirana kao ustanova ili trgovačko društvo koje zapošljava osobe s invaliditetom, koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada, te zapošljava najmanje 40% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupni broj zaposlenih. S druge strane, zaštitna radionica je ustanova ili trgovačko društvo koje zapošljava osobe s invaliditetom, koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada, te zapošljava najmanje 51% osoba s invaliditetom u odnosu na ukupni broj zaposlenih, od čega je 20% zaposleno isključivo na zaštitnim radnim mjestima (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Zaštitno radno mjesto se formira dijeljenjem jednog redovnog radnog mjesta na više funkcionalno povezanih zaštitnih radnih mjesta, na kojima rade osobe s invaliditetom (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN 44/14). Iako se zaštitno zapošljavanje čini kao dobro rješenje za osobe s težim invaliditetom, neki autori navode nedostatke takvog zapošljavanja, ističući kako su radne aktivnosti u radionicama često jednostavne, neraznovrsne i tehnološki zastarjele, te ne repliciraju uvjete na otvorenom tržištu rada. Nadalje, osobe s većim teškoćama imati će problema pri generalizaciji i transformaciji naučenog znanja u zaštićenim uvjetima na radno mjestu u otvorenom tržištu rada. Isto tako

poslovi za koje se osposobljavaju u zaštićenim uvjetima nerijetko imaju male sličnosti s poslovima, koji su dostupni u zajednici. Iz navedenih razloga osobe koje se osposobljavaju u zaštićenim uvjetima gotovo nikad ne prelaze na radna mjesta na otvorenom tržištu rada (Lutfiyya i sur., 1998, Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019).

Važno je spomenuti da se u članku 7. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) navodi da se osobe s invaliditetom mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima (u zaštitnim ili integrativnim radionicama), uz obvezu osiguranja razumne prilagodbe od strane poslodavca prilikom zapošljavanja, te osiguravanje razumne prilagodbe radnog mjesta, uvjeta i organizacije rada. Razumna prilagodba definira se kao potrebna i odgovarajuća prilagodba, koja osobama s invaliditetom osigurava zapošljavanje i rad na ravnopravnoj osnovi s drugima, a ne predstavlja, nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje za poslodavca.

S obzirom da su u istraživanju prezentiranom u ovom radu sudjelovali samo ispitanici zaposleni na otvorenom tržištu rada, u daljnjem tekstu detaljnije ćemo opisati ovaj model zapošljavanja.

1.1.6. Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada

Ideja zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada predstavlja pomak od tradicionalnog zaštitnog zapošljavanja, jer polazi od teze da svim ljudima treba pružiti priliku za potpunu integraciju i rad u zajednici. Jedna od prednosti zapošljavanja na otvorenom tržištu rada je i socijalna integracija. Dijeljenjem radnog prostora i obaveza s kolegama bez invaliditeta osobama se pruža prilika za širenje socijalne mreže i bogaćenje života društvenim aktivnostima (Kiš-Glavaš, Bratković, Cvitković, 2019). Da bi se potaknulo zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike donosi Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 75/18) i Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18). U Pravilniku o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18) propisano je da svi poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika imaju dužnost zaposliti određeni broj osoba s invaliditetom na primjerenom radnom mjestu. Potreban broj osoba s invaliditetom ovisi o ukupnom broju zaposlenika u poduzeću i osnovnoj djelatnosti poduzeća, ali ne može biti

manji od 2% niti veći od 6% od ukupnog broja zaposlenika. Slijedeće institucije i ustanove nemaju obvezu kvotnog zapošljavanja: predstavništva stranih osoba, strana diplomatska i konzularna predstavništva, integrativne radionice i zaštitne radionice, poslodavci u sektoru proizvodnje tekstila, odjeće, kože, drva, namještaja i novoosnovani poslodavci. U kvotu se ubrajaju samo osobe s invaliditetom, koje su zaposlene najmanje 20 sati tjedno, te su upisane u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18). Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (u daljnjem tekstu Zavod) zadužen je za praćenje obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom, dok je Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje nadležan za dostavljanje Zavodu podatka potrebnih za praćenje ispunjavanja kvote. Obveza kvotnog zapošljavanja može se ispuniti zapošljavanjem određenog broja osoba s invaliditetom i/ili zamjenskom kvotom. Zamjenska kvota može se ispuniti na slijedeće načine: primanjem učenika s teškoćama ili studente s invaliditetom na obavljanje praktične nastave kod poslodavca, primanjem rehabilitanata na obavljanje prakse u sklopu profesionalne rehabilitacije, sklapanjem ugovora o djelu sa studentima s invaliditetom, primanjem na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa osobe s invaliditetom, te stipendiranjem redovitog obrazovanja studenta s invaliditetom. Zamjenska kvota može se ispuniti i sklapanjem ugovora o poslovnoj suradnji s osobama s invaliditetom koje se samozapošljavaju, zaštitnim radionicama i/ili integrativnim radionicama, s tim da ukupna vrijednost, bez obračunatog PDV-a, mora biti jednaka najmanje 30% minimalne mjesečne plaće svake osobe s invaliditetom koju bi poslodavac morao zaposliti unutar propisane kvote (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18). Obveznici koje ne ispune kvotu, prema članku 10. dužni su uplatiti novčanu naknadu u iznosu od 30% minimalne plaće za svaku osobu s invaliditetom, koju bi trebali zaposliti. Uplaćena sredstva koriste se za: razvoj sustava profesionalne rehabilitacije, nagrade za zapošljavanje većeg broja od propisane kvote osoba s invaliditetom, projekte i programe za zapošljavanje osoba s invaliditetom, poticaje pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). S druge strane, poslodavci koji zaposle veći broj osoba s invaliditetom od onog broja koji im propisuje kvota, te osobe koje imaju manje od 20 zaposlenika, među kojima su osobe s invaliditetom, imaju pravo na nagradu. Novčana nagrada je u iznosu od 30% minimalne plaće mjesečno za svaku osobu s invaliditetom koja je zaposlena iznad broja propisane kvote (Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, kao i samozaposlene osobe s invaliditetom imaju pravo na poticaje, koje osigurava Zavod. Poticaji mogu maksimalno iznositi 200.000,00 eura po pojedinom korisniku ili do 100.000,00 eura za korisnike koji obavljaju djelatnost cestovnog prijevoza za najamninu ili naknadu. Poticaji mogu biti iskorišteni u slijedeće svrhe: subvenciju plaća osoba s invaliditetom, sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom, sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta rada osobe s invaliditetom, sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom, naknadu u visini uplaćenog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje, doprinosa za zapošljavanje i doprinosa za zaštitu zdravlja na radu, sufinanciranje troškova stručne podrške, posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom, te potporu za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom (Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

1.1.7. Profesionalna rehabilitacija

Kao što je ranije u tekstu navedeno, jedna od novina donesena u Republici Hrvatskoj početkom 21. stoljeća je profesionalna rehabilitacija osoba s invaliditetom. Profesionalna rehabilitacija i općenito zapošljavanje osoba s invaliditetom spada pod ovlasti Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike Republike Hrvatske. Profesionalna rehabilitacija uređena je ranije spomenutim Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), te pravilnicima: Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18), Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 75/18) i Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18).

Svrha profesionalne rehabilitacije je osposobljavanje osobe s invaliditetom za prikladan posao, s ciljem da se ta osoba zaposli i zadrži posao, te da u njemu napreduje i profesionalno se razvija (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18). Važno je naglasiti da će zapošljavanje osobe s invaliditetom biti posljednja faza profesionalne rehabilitacije (Rački, 1997, prema Kiš-Glavaš, Bratković, Cvitković, 2019). Prije svega, profesionalna rehabilitacija obuhvaća slijedeće usluge i aktivnosti:

1. Utvrđivanje preostalih radnih i općih sposobnosti
2. Profesionalno informiranje, savjetovanje i procjenu profesionalnih mogućnost
3. Analiza tržišta rada, mogućnosti zapošljavanja i uključivanja u rad
4. Procjena mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalnog osposobljavanja
5. Radno osposobljavanje, obrazovanje i programe održavanja i usavršavanja radnih i radno-socijalnih vještina i sposobnosti u razdoblju do zapošljavanja
6. Informiranje i savjetovanje o mogućnostima koje asistivna tehnologija pruža u učenju i radu
7. Pojedinačne i skupne programe za unapređenje radno-socijalne uključenosti u zajednicu
8. Informiranje i savjetovanje o primjeni različitih učinkovitih tehnika u učenju i radu
9. Razvoj motivacije i osposobljavanje osobe s invaliditetom u korištenju odabrane tehnologije
10. Tehničku pomoć i podršku u provedbi usluga profesionalne rehabilitacije, praćenje i procjenu rezultata profesionalne rehabilitacije
11. Informiranje i podršku u izvorima financiranja (Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20).

U Pravilniku o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN, 75/18) u članku 18. opisan je tijek profesionalne rehabilitacije, koji se sastoji od tri dijela; rehabilitacijska procjene, izrada perspektiva, te stjecanje kvalifikacija. Rehabilitacijskom procjenom određuje se razina sposobnosti, vještina, znanja, profesionalnih interesa, radnih navika, te poteškoća koje mogu imati utjecaj na provođenje profesionalne rehabilitacije. Potom slijedi izrada perspektiva tijekom koje se određuju realistični profesionalni ciljevi sukladno sposobnostima, interesima i zdravstvenim karakteristikama osobe s invaliditetom, te sukladno potražnji na tržištu rada. Posljednji dio je stjecanje kvalifikacije, što označava uključivanje osobe s invaliditetom u primjerene programe obrazovanja i osposobljavanja, putem kojih će steći teorijsko i praktično znanje, te vještine potrebne za uspješno zapošljavanje (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Prema članku 4. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) pravo na profesionalnu rehabilitaciju, prema individualnom planu, ima osoba kojoj je utvrđen status osobe s invaliditetom prema posebnom propisu, te ispunjava uvjete za upis u očevidnik. Osoba s invaliditetom je definirana kao osoba koja ima utvrđena dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, osoba koja ima utvrđene teškoće pri radu, te osoba koja ima utvrđene teškoće pri uključivanju na radno mjesto i utvrđenu potrebu stručne podrške u smislu Međunarodne klasifikacije funkcioniranja, onesposobljenosti i zdravlja (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18). Stoga, centri za profesionalnu rehabilitaciju koriste Međunarodnu klasifikaciju funkcioniranja, onesposobljenosti i zdravlja prilikom procjene tjelesnih, duševnih i psiholoških funkcija, koje uzrokuju poteškoće pri zapošljavanju. Stupanj invaliditeta u odnosu na rad određuje se ljestvicom od pet stupnjeva. Tih pet stupnjeva definirano je člankom 4. Pravilnika o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN, 75/18). Tako će stupanj invaliditeta iznositi 0, ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad nepostojeće ili ako su ocijenjene do i uključujući 4%. Stupanj invaliditeta iznosi 1, ako su prepreke i poteškoće u odnosu na rad ocijenjene od 5% do i uključujući 24%. Stupanj invaliditeta iznosi 2, ukoliko su prepreke i poteškoće u odnosu na rad ocijenjene od 25% do i uključujući 49%. Nadalje, ukoliko su prepreke i poteškoće u odnosu na rad velike i ocijenjene od 50% do i uključujući 95% tada će stupanj invaliditeta iznositi 3. Na kraju, ukoliko su prepreke i poteškoće u odnosu na rad potpune i ocijenjene od 96% do 100%, tada će stupanj invaliditeta iznositi 4. Prilikom određivanja stupnja invaliditeta procjenjuje se funkcioniranje pojedinca, poteškoće, prepreke i potrebe pojedinca, koje se odnose na njegove/njezine zdravstvene karakteristike, a utječu na rad i zapošljavanje. Prema članku 9. istog Pravilnika osobe s invaliditetom, koje mogu koristiti usluge profesionalne rehabilitacije moraju imati utvrđeni stupanj prepreka i poteškoća pri zapošljavanju od stupnja 2 do 4, te im mora biti utvrđen status osoba s invaliditetom prema jednom od slijedećih propisa: propisima o socijalnoj skrbi, propisima o mirovinskom osiguranju, propisima o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata, propisima o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata i članovima njihovih obitelji, propisima o odgojno-obrazovnoj skrbi, rješenju ureda državne uprave nadležnog za socijalnu skrb za osobe starije od 21 godine kojima je priznat invaliditet i smanjena radna sposobnost, propisima ostalih država članica Europske unije i da o tome posjeduju službeno preveden dokument, te uvjerenju Zavoda za sve kojima je utvrđen invaliditet u odnosu na rad. Važno je napomenuti da osobe s invaliditetom da bi ostvarile prava na usluge profesionalne rehabilitacije moraju zadovoljavati slijedeća tri uvjeta:

imati navršenih 15 godina života, imati završeno obavezno obrazovanje, te moraju prethodno proći obaveznu rehabilitaciju (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Osim prava na usluge profesionalne rehabilitacije sukladno individualnom planu, korisnici imaju i slijedeća prava i obveze: pravo na novčani primitak, pravo i obvezu aktivnog sudjelovanja u profesionalnoj rehabilitaciji, te druga prava i obveze koje proizlaze iz načina i opsega izvođenja profesionalne rehabilitacije (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Prema članku 6. Zakona naručitelj usluga profesionalne rehabilitacije može biti: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, osiguravajuće društvo, poslodavac, jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, privatni naručitelj (osoba s invaliditetom ili zakonski zastupnik) (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Može postojati jedan ili više naručitelja usluge, te naručitelj usluge financira troškove profesionalne rehabilitacije sukladno Cjeniku usluga, koji za svaku godinu donosi Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18). Prema Cjeniku usluga za 2020. godinu jedine usluge profesionalne rehabilitacije koje je potrebno financirati su: usluga 6. Stručna podrška i praćenje na određenom radnom mjestu i u radnom okruženju, te usluga 9. Izrada plana prilagodbe radnog mjesta i radnog okoliša, te potrebne prilagodbe opreme i sredstva za rad (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2020). Nadalje, naručitelj je dužan i financirati novčana primanja osobi s invaliditetom, troškove prijevoza, te troškove smještaja i prehrane ukoliko se ne može organizirati stalni prijevoz od mjesta stanovanja osobe s invaliditetom do mjesta provođenja profesionalne rehabilitacije (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Mjesto izvođenja profesionalne rehabilitacije, prema članku 4., su centri za profesionalnu rehabilitaciju, koji je mogu provoditi samostalno ili u suradnji sa srednjoškolskim ustanovama ili drugim pravnim osobama, koje ispunjavaju uvjete za osposobljavanje. Važno je napomenuti, da se tijekom profesionalne rehabilitacije praktični dio osposobljavanja provodi kod poslodavca, a to može biti: na otvorenom tržištu rada, u centru za profesionalnu rehabilitaciju,

te iznimno u specijaliziranoj obrazovnoj ustanovi (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20).

Rad Centra za profesionalnu rehabilitaciju uređen je člancima od 15. do 28. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20, Pravilnikom o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18) i Pravilnikom o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18). Centre osniva Republika Hrvatska, te osnivačka prava i dužnosti obavlja Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. Vrijedno je spomenuti da Centri za profesionalnu rehabilitaciju mogu osnivati integrativne i zaštitne radionice, posredovati pri zapošljavanju osoba s invaliditetom tijekom, ali i nakon provedenog programa profesionalne rehabilitacije. Također, u sklopu Centra u izdvojenim organizacijskim jedinicama može se provoditi i program socijalnog uključivanja za osobe s invaliditetom uz prethodnu dozvolu Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Neke od glavnih obveza Centra za profesionalnu rehabilitaciju su: organiziranje profesionalne rehabilitacije i koordiniranje s naručiteljima usluga, surađivanje s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje s ciljem usklađivanja programa s potražnjom na tržištu rada, kao i praćenje trendova na tržištu rada i slobodnih radnih mjesta u suradnji sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, izrada nalaza i mišljenja sukladno Standardima usluga, pružanje podršku pri zapošljavanju, tijekom stručne prakse, te konstantno evaluiranje rezultata rada, praćenje rehabilitanata na tržištu rada kroz pet godina, unapređivanje profesionalne rehabilitacije, itd. (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Prema članku 29. stručni nadzor nad radom centra i naručitelja usluga profesionalne rehabilitacije kontinuirano provodi Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Neke od ostalih djelatnosti Zavoda su: usklađivanje stručnog razvoja na području profesionalne rehabilitacije, uvođenje nove metodologije i tehnologija, izrađivanje Standarda usluga profesionalne rehabilitacije, Standarda kvalitete na području profesionalne rehabilitacije, kao i Standarda osposobljavanja i znanja za stručne radnike i izvođače profesionalne rehabilitacije, izrađivanje Cjenika usluga profesionalne rehabilitacije, izrađivanje stručnog mišljenja i naputaka, provođenje istraživanja i sudjelovanje

u projektima vezanih za razvoj profesionalne rehabilitacije, itd. (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Jedan od zadataka Zavoda je izrada Standarda usluga profesionalne rehabilitacije. Tim dokumentom definiran je proces usluga profesionalne rehabilitacije, te su utvrđeni osnovni stručni i organizacijski uvjeti potrebni za pružanje profesionalne rehabilitacije, ciljevi i očekivani učinci, vremensko trajanje, ciljne skupine, aktivnosti i metode rada pojedine usluge. Rehabilitacijskom procjenom procjenjuju se potrebe pojedinca, te se izrađuje individualni plan kojim se određuju potrebne usluge profesionalne rehabilitacije. Standardne usluge profesionalne rehabilitacije su slijedeće:

1. Rehabilitacijska procjena o razini radne sposobnosti, znanja, radnih navika i profesionalnih interesa
2. Pomoć u prevladavanju različitih teškoća koje omogućuju uključivanje u daljnje usluge profesionalne rehabilitacije
3. Izrada perspektiva
4. Analiza radnog mjesta
5. Stručna podrška i praćenje tijekom obrazovanja i osposobljavanja ili usavršavanja s kraćim obrazovnim programom
6. Stručna podrška i praćenje na određenom radnom mjestu i u radnom okruženju
7. Jačanje radnih potencijala i profesionalnih kompetencija (unutar radnog centra)
8. Jačanje radnih potencijala i profesionalnih kompetencija (koristeći virtualne radionice)
9. Izrada plana prilagodbe radnog mjesta i radnog okoliša, te potrebne prilagodbe opreme i sredstva za rad
10. Procjena radne učinkovitosti (Pravilnikom o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

1.2. Zapošljavanje osoba s invaliditetom

1.2.1. Nezaposlenost osoba s invaliditetom

Unatoč donesenim zakonima i mjerama koje potiču zapošljavanje osoba s invaliditetom, zadnjih godina u praksi možemo vidjeti blagi porast u broju nezaposlenih osoba s invaliditetom. Dana 30. lipnja 2020. godine Hrvatski zavod za zapošljavanje evidentirao je 150.651

nezaposlenu osobu, od toga 6.309 čine osobe s invaliditetom, čineći udio od 4,2%. U lipnju prošle godine broj nezaposlenih osoba s invaliditetom bio je 5.395, što znači da se broj nezaposlenih osoba s invaliditetom povećao za 16,9% unutar godine dana. S obzirom da tu brojku čine samo osobe koje su registrirane u evidenciju Zavoda, možemo pretpostaviti da je ta brojka i veća. U evidenciji nezaposlenih osoba veći postotak čine muškarci (3.471) naspram žena (2.838), ali važno je napomenuti da se veći broj muškaraca i zapošljava. U evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje tijekom 2020. godine do kraja lipnja sveukupno je zaposleno 578 muškaraca i 407 žena. Važna je i činjenica da je čak 63% nezaposlenih osoba s invaliditetom prijavljeno u evidenciji Zavoda duže od 12 mjeseci, što znači da su dugotrajno nezaposleni. Promatrajući njihovo prethodno radno iskustvo, čak 27,4% uopće nema prethodnog radnog iskustva, dok 19,6% od ukupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom ima do godinu dana radnog iskustva (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020a).

Osim što osobe s invaliditetom imaju poteškoća u dobivanju posla, također, prisutne su teškoće i u zadržavanju istog. Osobe s intelektualnim teškoćama imaju posebno nepovoljan radno-socijalni status. One prve gube posao i posljednje su koje ga ponovno dobivaju (Mašović, 1996., Zovko, 2000., prema Skočić Mihić, Kiš-Glavaš, 2010), odnosno nezaposlenost najprije pogađa ovu ranjivu skupinu (Šafranko, Frey Škrinjar, 2003, prema Skočić Mihić, Kiš-Glavaš, 2010). Brojna istraživanja pokazala su da dugotrajna nezaposlenost ima negativni učinak na sveukupno biopsihosocijalno funkcioniranje osobe. Nezaposlenost se povezuje sa sveukupnim lošijim mentalnim i tjelesnim zdravljem, koje se očituje kroz veću smrtnost, obolijevanje od kroničnih bolesti, te mentalnih bolesti poput depresije i anksioznosti (Wadell i sur., 2007, prema Hanga, DiNitto, Pierre Wilken, 2015).

Autorica Kiš-Glavaš (2009a) smatra da nezaposlenost dovodi u pitanje svrhu cijele profesionalne rehabilitacije. Navodi kako dugoročna nezaposlenost uzrokuje socijalnu izolaciju, nedostatak samopouzdanja, osjećaj nekompetentnosti zbog ekonomske ovisnosti, te opadanje stečenih vještina, što sve dodatno i otežava mogućnost budućeg zapošljavanja. Drugim riječima, dugoročna nezaposlenost „poništava“ pozitivne učinke profesionalne rehabilitacije na osobu (Kiš-Glavaš i sur., 2008, prema Kiš-Glavaš, 2009a). Ista autorica navodi kako nezaposlenost, uz siromaštvo i socijalnu izolaciju uzrokuje progresivno socijalno isključivanje. Naime, produžena nezaposlenost osoba s invaliditetom može uzrokovati pad životnog standarda i osiromašenje, što nadalje uzrokuje ograničenje resursa u traženju posla i smanjenu mogućnost sudjelovanja u društvenim aktivnostima. Ograničenim resursima i društvenom izolacijom ljudi gube informacije i veze, koje povećavaju mogućnosti za zapošljavanje. Tako se osobe nalaze u začaranom krugu gdje nezaposlenost uzrokuje socijalnu

izolaciju, a sve veća socijalna isključenost smanjuje mogućnost zapošljavanja (Kiš-Glavaš, 2009a). Istraživanje provedeno 2009. godine imalo je cilj utvrditi koje aktivnosti nezaposlene osobe s invaliditetom poduzimaju da bi pronašle posao. Rezultati su pokazali da ispitanici gotovo ni ne pokazuju samoinicijativu u aktivnom traženju posla, te se često oslanjaju na „pasivno“ traženje posla poput; informiranje o slobodnim radnim mjestima, pisanje molbi za posao i sl. S druge strane, ne javljaju se na natječaje, rijetko se odlučuju za samozapošljavanje, ne prezentiraju se poslodavcima, te rijetko koriste pomoć civilnog sektora. Iznenadjujući je drugi rezultat ovog istraživanja, a to je da nezaposlene osobe s invaliditetom ne percipiraju mnoge prepreke za aktivno traženje posla, niti izražavaju negativnost prema mogućnostima zapošljavanja, što dovodi do pitanja: „Koji je uzrok pasivnosti u traženju posla?“ (Kiš-Glavaš, 2009b). Drugo istraživanje provedeno 2010. godine utvrđivalo je latentne dimenzije, koje opisuju teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama percipiranih od poslodavca. Rezultati su pokazali da glavni razlog nezapošljavanja je pretpostavljena nekompetentnost ove skupine. Drugi razlog je pretpostavljene teškoće u komunikaciji, zbog niže razvijenih komunikacijskih i socijalnih vještina (Skočić Mihić, Kiš-Glavaš, 2010). Iz navedenih istraživanja možemo zaključiti da su neki od uzroka velike nezaposlenosti osoba s invaliditetom pasivnost u traženju posla samih osoba s invaliditetom, te nedovoljna osviještenost poslodavca. Jačanjem samih osoba s invaliditetom za samozastupanje i aktivno traženje posla, kao i dodatno informiranje poslodavaca o snagama ove skupine, potencijalno bi se moglo djelovati na problematiku velike nezaposlenosti osoba s invaliditetom.

1.2.2. Dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom

Dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom za društvo

Brojne su dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom, kako za samu osobu, tako i za cijelo društvo. Svakodnevno možemo vidjeti opadanje u broju kvalificirane radne snage, a osposobljavanje osoba s invaliditetom za te poslove može predstavljati rješenje problema (Owens, 2008, prema Kiš-Glavaš, 2009a). Kako je ranije navedeno veliki broj osoba s invaliditetom je nezaposlen, te su često korisnici sredstva državnog proračuna, ali ne i njegovi stvaratelji (Rački 1997, prema Kiš-Glavaš, 2009a). Radom osobe osiguravaju svoju egzistenciju i druge specifične potrebe, te tako smanjuju socijalna, zdravstvena i druga financijska davanja. Osim velike ekonomske dobrobiti, zapošljavanje osoba s invaliditetom

povećava njihovu uključenost u društvo te samim time i razvija veću toleranciju društva prema različitosti (Kiš-glavaš, 2009a).

Dobrobiti zapošljavanja za osobe s invaliditetom

S druge strane, zapošljavanje i rad ima brojne pozitivne učinke na svaku osobu, pa tako i osobe s invaliditetom. Brojni autori navode različite benefite rada kao što su: financijska neovisnost, osjećaj pripadnosti i doprinosa društvu, općenita kompetentnost u svakodnevnom životu, prilagodljivost na promjene, sudjelovanje u zajednici, razvijanje vlastitih kompetencija i vještina (Bass i Drewett, 1997, prema Jahoda, Banks, Dagnan, 2009; Kiš-Glavaš i sur., 2008, prema Kiš-Glavaš, 2009a; Bilić i sur., 2005, prema Skočić Mihić i Kiš-Glavaš 2009; Vornholt, Uitdewilligen, Nijhuis, 2013).

Autorice Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković (2019) dijele navedene dobrobiti rada u četiri skupine; ekonomska, društvena/socijalna, psihološka i osobna. Većina ljudi će navesti ekonomsku dobrobiti kao glavnu funkciju rada (Šverko i Galić, 2009, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019), jer im omogućuje autonomiju i sudjelovanje u društvu (Teodorović i Bratković, 2005, prema Skočić Mihić, Kiš-Glavaš 2009). Tako su same osobe s invaliditetom u istraživanju provedenom 2019. godine izjavile kako im je važno samostalno zarađivanje novca jer im pruža neovisnost i omogućuje samostalnu brigu za sebe, što neupitno povećava kvalitetu življenja ovih osoba (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Nadalje, rad ima i veliku osobnu dobrobit za ljude. Neki autori navode kako radom osobe postaju kompetentnije u svakodnevnom životu, što se može uočiti kroz njihovo zasnivanje obitelji, braka i općenito aktivnostima koje provode u slobodno vrijeme (Kiš-Glavaš i sur., 2008, prema Kiš-Glavaš, 2009). Također, rad pruža osobama priliku za ispunjavanje svih svojih potencijala, što je put ka samoaktualizaciji (Šverko i Galić, 2009, prema Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Samoaktualizacijom i osamostaljenjem pojedinci stječu vrednovane društvene uloge što je recipročno povezano sa samopoštovanjem i osjećajem svrhe (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Osjećaj samopoštovanja i izgradnja osobnog identiteta čine psihološku dobrobit rada. Rad ispunjava čovjekovu potrebu za sudjelovanjem u konstruktivnim aktivnostima, pruža osjećaj stvaranja i doprinosa, te ispunjava dan aktivnostima dajući čovjeku osjećaj pripadnosti kolektivu, čime neupitno pozitivno djeluje na mentalno zdravlje (Vornholt i sur., 2013). Upravo te vrijednosti ispitanici ističu u ranije navedenom istraživanju, naglašavajući kako im rad strukturira dan, te daje smisao svakodnevnim aktivnostima, ali i

pruža mogućnost da sebi i svojoj okolini pokažu vlastitu vrijednost i vještine (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Razni autori ističu kako na zadovoljstvo na radnom mjestu, ali i sveukupnu sreću pojedinca utječu socijalni odnosi i radna okolina (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019; Vornholt, i sur., 2013). Iz toga je moguće zaključiti da na psihološko blagostanje pojedinca veliki utjecaj ima društveni/socijalni aspekt rada. Kroz rad osobe dobivaju priliku za ostvarivanje socijalne interakcije, uspostavljanje i održavanje odnosa s kolegama, te konačno stvaranje prijateljstva. U istraživanju provedenom 2008. godine, autori Cramm, Tebra i Finkenflügel navode kako postoje tri vrste odnosa koje je moguće ostvariti s kolegama na poslu; poslovni poznanici, poslovni prijatelji te socijalni prijatelji. Poslovni poznanici su kolege, koje komuniciraju na poslu samo kad je potrebno i vezano za posao koji obavljaju. Nadalje, poslovni prijatelji imaju prisniji odnos provodeći zajedno pauze na radnom mjestu, te razgovarajući o temama nevezanim za posao. Važno je napomenuti da je interakcija poslovnih prijatelja ograničena na radno vrijeme, dok se socijalni prijatelji nalaze i izvan radnog vremena (Ohtake, Chadsey, 1999, prema Cramm, Tebra i Finkenflügel, 2008). Nadalje, autori Chadsey i Beyer (2001) navode kako postoje dvije vrste interakcija koje se odvijaju u radnoj sredini; interakcija s poslovnim temama i interakcija s temama nevezanim za posao. Obje vrste interakcija imaju svoju ulogu u radnoj sredini. Naime, interakcije vezane za posao važne su jer povećavaju produktivnost i osiguravaju da se određeni zadaci izvrše u predviđenom roku. S druge strane, interakcije nevezane za posao imaju ulogu povezivanja kolega i ostvarivanja dubljih socijalnih odnosa (Salzberg, Agran i Lignugaris/Kraf, 1986, prema Chadsey i Beyer, 2001). Navedenu podjelu autori Kregel, Metzler i Twardnik (2016) produbljuju navodeći da se interakcije na radnom mjestu s obzirom na tematiku, kontekst, vrstu interakcije i prihvatljivost. Tema interakcije može biti vezana za posao i nevezana za posao. Kontekst u kojem se odvija interakcija može biti za vrijeme aktivnog rada ili tokom pauze. Vrste interakcije su oblici razgovora u koji su uključeni sudionici. Osobe s invaliditetom mogu biti uključene u dijalog, davati samo odgovore na pitanja, slušati upute suradnika, itd. Prihvatljivost se odnosi na socijalno prihvatljive i neprihvatljive oblike interakcije (Parent, Kregel, Metzler, Twardzik, 1992).

Društvena funkcija rada izuzetno je važna za sve ljude, ali pogotovo se očituje njezina važnost kod zaposlenika s invaliditetom. Naime, kod osoba s invaliditetom primjetna je veća socijalna izolacija, koja se očituje kroz manji broj sudjelovanja u društvenim događanjima i uspostavljanje manjeg broja socijalnih odnosa (Vornholt i sur., 2013). Međutim, važno je napomenuti da zapošljavanje ne mora nužno značiti i socijalnu integraciju. Autori Kulkarni i

Lengnick-Hall (2011) navode kako je proces integracije novih zaposlenika završen u trenutku kada su se prilagodili i na poslovne obaveze, ali i socijalnu okolinu i međuljudske odnose s ostalim zaposlenicima. Zaposlenici s invaliditetom češće od osoba bez invaliditeta navode kako se ne osjećaju prihvaćeno na svom radnom mjestu (Vornholt i sur., 2013). U zadnje vrijeme brojni autori počinju naglašavati povezanost između socijalne uključenosti i radne produktivnosti. U istraživanju provedenom 2006. godine autori Ashforth, Sluss i Saks promatrali su utjecaj socijalizacije na brzinu i način učenja novih zaposlenika, te njihovu prilagodbu na novo radno mjesto kod 150 sudionika. Dobiveni rezultati pokazali su da proces socijalizacije utječe pozitivno na radnu prilagodbu i učenje novih zaposlenika, ali i njihovo zadovoljstvo poslom i identificiranje s poduzećem. Drugim riječima, uspješno socijalizirani radnici postižu željeni radni učinak, zadovoljniji su s poslom te pokazuju kreativnost pri izvršavanju radnih zadataka. Osobe koje osjećaju ispunjenje i zadovoljstvo s poslom koji rade, više će truda uložiti u svoj posao te su manje šanse da će dati otkaz (Ashforth, Sluss, Saks, 2006). Nadalje, Rollinsa, Bondb, Jonesc , Kuklad i Collinse (2011) navode kako socijalna interakcija, međuljudski odnosi i prirodna podrška pozitivno utječu na radne ishode te održavanje zaposlenja osoba s psihološkim teškoćama. Socijalno funkcioniranje i socijalne vještine su prediktor radnog učinka i mogućnosti zadržavanja zaposlenja. Možemo zaključiti kako socijalne vještine zaposlenika pozitivno utječu na ostvarivanje pozitivnih odnosa s radnom okolinom i uspjeh u radu.

1.3. Dosadašnja istraživanja socijalne inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu

Nakon što je uočena poveznica između prihvaćenosti novih zaposlenika i njihove radne produktivnosti, sve veći broj istraživanja usmjerio se na proučavanje socijalne uključenosti zaposlenika s invaliditetom. Dotadašnja istraživanja pretežito su se bavila proučavanjem ekonomskih čimbenika zaposlenja, poput razlike u plaći, mogućnosti napredovanja zaposlenika s invaliditetom i njihovih kolega, itd. (Houtenville i Ruiz, 2011, prema Kulkarni i Lengnick-Hall, 2014). U novije vrijeme fokus je prebačen na psihološke i društvene čimbenike, proučavajući zadovoljstvo osoba s invaliditetom na radnom mjestu, te njihove odnose s kolegama bez invaliditeta i poslodavcima.

Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams (2009) proveli su longitudinalno istraživanje u Škotskoj, u kojem su intervjuirali 35 osoba s umjerenim i lakim IT. Prvi intervju

odvio se na početku zapošljavanja, a drugi 9-12 mjeseci nakon zaposlenja. Autori su ispitivali osobe s invaliditetom o očekivanjima o socijalnim odnosima prije zaposlenja, te dobivenim sociološkim i psihološkim benefitima nakon skoro godinu dana rada. U prvom intervjuu čak devetero sudionika nije smatralo da će im zapošljavanje proširiti socijalnu mrežu, dok drugih devetero nije smatralo socijalizaciju kao bitan aspekt rada. Drugi intervju pokazao je da je većina sudionika (27) zadovoljna socijalnim odnosima koje ostvaruju na poslu. Samo šest sudionika ostvarilo je dovoljno čvrsta prijateljstva da provode vrijeme s kolegama i izvan radnog vremena. Kao glavne razloge neostvarivanja većeg broja prijatelja na poslu, ispitanici su naveli kraće radno vrijeme u odnosu na druge kolege. Zanimljivo je spomenuti da je devetero sudionika, koji su pokazali skepticizam prema širenju svoje socijalne mreže, ostvarilo odnos s kolegama koji je ostao vezan samo za posao koji obavljaju (Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams, 2009).

Slične rezultate dobili su i autori Forrester-Jones, Jones, Heason i Di'Terlizzi (2004), koji su proveli longitudinalno istraživanje sa 16 zaposlenika s intelektualnim teškoćama i jednim ispitanikom s oštećenjem vida. Autori su proučavali socijalnu mrežu i kvalitetu socijalnih odnosa prije zaposlenja i godinu dana nakon zaposlenja. Važno je napomenuti da nigdje nije točno navedeno vrijeme prvog i drugog mjerenja. Rezultati su pokazali da se socijalna mreža sudionika znatno povećala nakon godinu dana rada. Unatoč povećanju socijalne mreže, značajne promjere u percipiranoj kvaliteti socijalnih odnosa nisu primijećene. Iako su neki ispitanici ostvarili prijateljstva s kolegama bez invaliditeta, i dalje su svi ispitanici navodili obitelj i stručno osoblje kao glavni izvor podrške (Forrester-Jones, Jones, Heason i Di'Terlizzi, 2004).

Ranije istraživanje, koje su proveli autori Parent, Kregel, Metzler i Twardzik 1992. godine proučavalo je razlike u socijalnoj interakciji kod zaposlenika s intelektualnim teškoćama i njihovih kolega, koje obavljaju isti ili sličan posao. Promatrajući 30 sudionika za vrijeme pauze i aktivnog rada analizirala se komunikacija kroz tri kategorije. Autori su promatrali tematiku razgovora, oblik razgovora (tko je započeo interakciju) te socijalnu prihvatljivost interakcije. Rezultati su pokazali da se osobe s invaliditetom i njihove kolege ne razlikuju u količini interakcije, kao ni obliku. Razlika se uočila u vremenu kad se javlja interakcija, te u tematici razgovora. Kolege bez invaliditeta češće su razgovarale za vrijeme pauza, dok su osobe s invaliditetom većinom bile izolirane u to vrijeme. Također, pokazalo se da i osobe s invaliditetom i njihove kolege jednako pričaju o temama nevezanim za posao, ali kolege češće pričaju o tim temama za vrijeme pauze, dok osobe s invaliditetom započinju takve teme za

vrijeme aktivnog rada. Njihove kolege, s druge strane, za vrijeme aktivnog rada pretežito su uključene u razgovore vezane za posao. Zaključno, pokazalo se da su zaposlenici s invaliditetom češće uključeni u socijalno neprimjerene oblike komunikacije. Ovo istraživanje pokazalo je da zaposlenici s invaliditetom nisu u potpunosti prihvaćeni na radnom mjestu, što se očituje kroz njihovu isključenost za vrijeme pauza. Također, nedostatak komunikacijskih i socijalnih vještina doveli su do neprilagođivanja teme razgovora okolinskim čimbenicima (Parent, Kregel, Metzler i Twardzik, 1992).

S druge strane, Fillary i Pernice (2006) proučavali su razlike u kvaliteti socijalne uključenosti između osoba s invaliditetom i njihovih kolega bez invaliditeta na radnom mjestu. U istraživanju je sudjelovalo 8 zaposlenika s invaliditetom i 8 kolega bez invaliditeta. Rezultati su pokazali da unatoč brojim prilikama za socijalne aktivnosti, zaposlenici s invaliditetom bili su manje uključeni u socijalne aktivnosti naspram njihovih kolega bez invaliditeta. Zaposlenici s invaliditetom, koji su pokazali najveću socijalnu uključenost, jedini su radili puno radno vrijeme. Iako je postojala mogućnost za socijalne aktivnosti izvan radnog vremena, samo se jedan zaposlenik s invaliditetom uključivao u njih. S druge strane četiri zaposlenika bez invaliditeta su izjavila da su redovito uključeni u socijalne aktivnosti izvan radnog vremena. Autori su zaključili da će zaposlenici s invaliditetom, koji radne puno radno vrijeme, te su zbog prirode posla u čestoj interakciji s kolegama, ostvarivati bolju socijalnu integraciju (Fillary i Pernice, 2006).

Na drugačije rezultate naišli su autori Kulkarni i Lengnick-Hall (2011), koji su proveli istraživanje u Indiji s 31 osobom s invaliditetom, koji su radili na novom radnom mjestu u vremenskom rasponu od 2 do 24 mjeseca. Autori su u intervju htjeli saznati kako zaposlenici s invaliditetom gledaju na različite aspekte socijalizacije na novom radnom mjestu. Jedno od najvažnijih pitanja je bilo tko ima najveći utjecaj na socijalizaciju novih radnika; drugi zaposlenici, supervizori, organizacija poduzeća ili proaktivno ponašanje osoba s invaliditetom. Prije svega istraživače je iznenadilo zadovoljstvo zaposlenika s invaliditetom što dobivaju osnovne beneficije kao i drugi zaposlenici. Naime, osobe s invaliditetom nisu očekivale nikakve prilagodbe s obzirom na svoj invaliditet, nego su bili zadovoljni što imaju jednaku plaću, dodatke i prilike, kao kolege bez invaliditeta. Svoje poduzeće smatrali su inkluzivnim zbog same činjenice da su zaposleni. Rezultati istraživanja su pokazali da kolege imaju značajnu ulogu za socijalizaciju novih radnika, te je čak 87% sudionika izjavilo da je socijalno prihvaćeno od ostalih radnika. Također, skoro polovica sudionika je izjavila da su im u socijalizaciji uvelike pomogli drugi zaposlenici s invaliditetom, jer su oni bolje razumjeli

njihove potrebe i probleme vezane za kontekst poduzeća. Važno je napomenuti da su to češće izjavljivali muškarci. Pretpostavka autora je da su žene imale podršku od drugih izvora, poput obitelji i prijatelja. Nadalje, 61% sudionika je izjavio da im kolege pomažu u informiranju o poslu, te se ta pomoć smanjuje s dužinom zaposlenja. Također, većina sudionika je bila zadovoljna s podrškom koju su dobivali od supervizora, jer su im pružali tehničku podršku. Organizacija poduzeća nije imala veliki utjecaj na socijalizaciju jer nisu napravili nikakve prilagodbe za osobe s invaliditetom. Zaposlenici s invaliditetom su imali iste početne treninge kao i drugi zaposlenici. Autori su zaključili da su ispitanici najveću podršku dobivali od kolega, supervizora, te obitelji i prijatelja. Iako u ovom istraživanju uređenje rada poduzeća nije imalo velikog utjecaja na socijalizaciju osoba s invaliditetom, treba uzeti u obzir da je istraživanje provedeno u zemlji u kojoj su osobe s invaliditetom izložene većoj stigmati i predrasudama, u odnosu na razvijenije zemlje (Kulkarni i Lengnick-Hall, 2011).

Ranije istraživanje, koje su proveli Kregel, Wehman i Banks (1989) proučavalo je povezanost oblika invaliditeta i socijalne uključenosti, te oblik zapošljavanja i socijalnu uključenost. U istraživanju je sudjelovalo 1550 zaposlenika s invaliditetom, od kojih je većina imala intelektualne teškoće. Osobe s invaliditetom bile su zaposlene ili pojedinačno na otvorenom tržištu rada ili u radnim jedinicama ili su radili u grupi s drugim osobama s invaliditetom. Rezultati su pokazali da kvaliteta socijalne uključenosti nije bila pod utjecajem oblika invaliditeta. Jedini utjecaj na socijalnu integraciju su imala oštećenja koja su uzrokovala smanjenu mobilnost zaposlenika. S druge strane, veliki utjecaj na socijalnu inkluziju sudionika imao je oblik zaposlenja. Tako su ispitanici, koji su pojedinačno zaposleni na otvorenom tržištu rada, ostvarivali najveću količinu interakcija te su uspostavili najveći broj prijateljstava sa svojim kolegama. Važno je napomenuti da su ispitanici subjektivno procjenjivali kvalitetu svoje socijalne uključenosti, što treba imati na umu prilikom interpretacije rezultata (Kregel, Wehman i Banks, 1989).

U Hrvatskoj istraživanja koja proučavaju zadovoljstvo osoba s invaliditetom s odnosima, koje ostvaruju na radnom mjestu, su rijetka. Većina istraživanja usredotočena je na stavove poslodavca i kolega prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, te položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada. S prihvaćenom politikom inkluzije, broj zaposlenih osoba s invaliditetom u budućnosti bi trebao rasti. Tako se može očekivati sve veći fokus na kvalitetu socijalizacije zaposlenika s invaliditetom. Nedavno istraživanje autorica Cvitković, Kiš-Glavaš i Bratković (2019) dokaz je tomu. Koristeći kvantitativne i kvalitativne metode rada autorice su promatrale dobroti zapošljavanja osoba s invaliditetom, iz perspektiva osoba s

invaliditetom, njihovih obitelji i suradnika. U istraživanju su sudjelovale osobe s invaliditetom zaposlene u trgovačkim društvima grupe Calzedonia, njihove kolege i obitelji. Dobiveni rezultati su pokazali da je 82% zaposlenika s invaliditetom zadovoljno s prijateljstvima koje ostvaruje na poslu; od toga 65% ih je u potpunosti zadovoljno odnosima koje ostvaruju sa svojim kolegama, dok ih je 31% djelomično zadovoljno. Važno je napomenuti da se više od polovice sudionika ne druži s radnicima bez invaliditeta, nego vrijeme na poslu većinom provode s drugim zaposlenicima s invaliditetom. Pozitivna je činjenica da je većina sudionika ostvarila dovoljno bliske odnose s kolegama da se ne zadržavaju samo na temama vezanim za posao. Nadalje, čak 26,3% sudionika izvijestilo je da više izlazi od kad se zaposlilo. S druge strane, veliki broj sudionika (41%) ne druži se izvan radnog vremena sa svojim kolegama. Jedno od objašnjenja za tako veliki broj je loša prometna povezanost i velika udaljenost između prebivališta sudionika. Kad su ispitivali kolege, autori su saznali da 78% njih smatra da su stekli prijatelje među zaposlenicima s invaliditetom. S druge strane, 68% ih iskazuje da je to prijateljstvo ograničeno na posao, te se ne druže izvan radnog vremena (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Autore Cramm, Tebra i Finkenflügel, također, je zanimala perspektiva kolega u istraživanju provedenom u Nizozemskoj 2008. godine. Autori s intervjuirali 22 zaposlenika s invaliditetom i njihovih 36 kolega bez invaliditeta. Rezultati su pokazali su svi zaposlenici s invaliditetom ostvarili socijalne veze u kojima su barem radni poznanici sa svojim kolegama. Maji broj sudionika je opisao svoje kolege s invaliditetom kao poslovne prijatelje, dok je samo sedam sudionika navelo da se druži s kolegama s invaliditetom i izvan radnog vremena. Nadalje, jedan od važniji faktora koji je utjecao na socijalnu integraciju je bila priroda posla. Ukoliko su kolege bez invaliditeta i zaposlenici s invaliditetom dijelili radne obaveze i radili slične poslove to je bila jača socijalna povezanost. Također, što su timovi, u kojima je radio zaposlenik s invaliditetom, bili manji to je bila veća socijalna prihvaćenost. Socijalne vještine, poput komunikacijskih vještina, socijalno poželjnog ponašanja, te higijena imali su, također, značajan utjecaj na socijalnu inkluziju (Cramm, Tebra i Finkenflügel, 2008).

Slične rezultate dobili su i autori Vila, Pallisera i Fullan (2007), koji su provodili fokus grupe sa službama profesionalne rehabilitacije koje provode zapošljavanje uz podršku („*supported employment services*“) u Španjolskoj. Ispitanici su se složili da vještine poput: komunikacije, surađivanja, planiranja i organizacije radnih zadataka, vještine rješavanja problema, empatija, te sposobnost prilagodbe promjenama su više cijenjene od strane poslodavca naspram tehničkih vještina povezanih s poslom. Naglasili su kako će socijalne

vještine i vještine koje povećavaju autonomiju utjecati na odnos s kolegama, dok tehničke i akademske vještine će imati veći utjecaj na povećanje mogućnosti zapošljavanja osobe i napredovanja na poslu (Vila, Pallisera i Fullan, 2007).

Autore McLaughlin, Bell i Stringer (2004) zanimala je perspektiva mogućih budućih kolega zaposlenika s invaliditetom. Autori su anketirali 671 studenta, te su im prezentirali hipotetske situacije, koje opisuju rad s kolegom s invaliditetom. Cilj je bio identificiranje faktora koji utječu na prihvaćanje kolege s invaliditetom. Pokazalo se da najveći utjecaj na prihvaćenost od strane kolega ima pretpostavljena produktivnost zaposlenika s invaliditetom, tj. što je bolja radna izvedba osobe to će je kolege bolje prihvatiti. Radna produktivnost je imala i značajno veći utjecaj od oblika invaliditeta. Oblik invaliditeta bio je značajan za socijalno prihvaćanje jedino kada se gledalo kako će utjecati na produktivnost kolege (McLaughlin, Bell i Stringer, 2004).

Unatoč velikom broju istraživanja o odnosu kolega prema osobama s invaliditetom, ne postoji veliki broj radova koji su istraživali procjenu poslodavca o socijalnoj inkluziji zaposlenika s invaliditetom. Većina istraživanja je proučavala stav poslodavca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom. Tako su autori Kregel i Tomiyasut (1994) proveli kvalitativno i kvantitativno istraživanje u SAD-u, u kojem je sudjelovalo 180 poslodavaca. Autori su htjeli saznati slijedeća tri podatka: koliko su poslodavci upoznati sa zakonskim okvirom vezanim za zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom, jesu li poslodavci imali direktno iskustvo sa zaposlenicima s invaliditetom, te imaju li prethodno iskustvo s osobama s invaliditetom u krugu obitelji, prijatelja ili susjeda. Važno je napomenuti da je 70% poduzetnika bilo zaduženo za zapošljavanje i superviziju novih zaposlenika unutar poduzeća. Rezultati su pokazali da je čak 96% poduzetnika bilo upoznato sa zakonskim okvirom, a 73% su imali prethodno iskustvo sa zaposlenicima s invaliditetom. Značajno je da su skoro svi ispitanici smatrali da osobe s invaliditetom imaju pravo na zaposlenje prema vlastitim interesima i sposobnostima, te da zapošljavanje osoba s invaliditetom ima pozitivan ekonomski učinak na državu. Ali, važno je napomenuti da iako su poslodavci prihvaćali svoju odgovornost prilagodbe radnog mjesta osobi s invaliditetom, smatrali su da nije njihova dužnost „stvoriti“ radno mjesto da bi zaposlili osobu s invaliditetom. Važan rezultat istraživanja je da poslodavci smatraju da zapošljavanje osobe s invaliditetom ima pozitivan utjecaj na cijelo poduzeće. Također, smatraju da bi zaposlenici bez invaliditeta imali benefite od rada s osobom s invaliditetom, te da bi to uklonilo moguće negativne stavove i predrasude prema zaposlenicima s invaliditetom. Neki poslodavci su izjavili zabrinutost oko komunikacije s osobom s

invaliditetom, a tek nekolicina s mogućim zahtjevima koje će postaviti zaposlenik s invaliditetom. Autori su uočili da je jedino stav poslodavca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom povezan s brojem već zaposlenih osoba s invaliditetom u poduzeću. S druge strane, veličina poduzeća, vrsta posla, te zadovoljstvo s prijašnjim zaposlenicima nije pokazalo povezanost s brojem trenutnih zaposlenika s invaliditetom (Kregel i Tomiyasut, 1994).

Slično istraživanje u Hrvatskoj su provele autorice Skočić Mihić i Pinoza Kukurin (2009), koje su anketirale 154 poslodavca u Primorsko goranskoj županiji o razlozima nezapošljavanja osoba s oštećenjima vida. Najčešći razlog nezapošljavanja bila je percepcija poslodavca o produktivnosti osoba oštećena vida. Naime, poslodavci su smatrali da osobe s invaliditetom imaju ograničenja u obavljanju poslova, što utječe na njihove radne mogućnosti. Slijedeći razlog, koji su poslodavci rjeđe navodili, je bila osobna nelagoda u komunikaciji s osobama s oštećenjima vida. Važno je napomenuti da su poslodavci najrjeđe navodili moguće teškoće socijalnog neprihvatanja kao razlog nezapošljavanja osoba s invaliditetom. Poslodavci koji su naveli teškoće socijalnog neprihvatanja uglavnom su izrazili zabrinutost da ostali zaposlenici neće prihvatiti osobu s oštećenjima vida kao sebi ravnopravnog kolegu (Skočić Mihić i Pinoza Kukurin, 2009).

Sažimanjem svih navedenih istraživanja možemo zaključiti da zaposlenici s invaliditetom iskazuju zadovoljstvo s odnosima, koje ostvaruju s kolegama na radnom mjestu (Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams, 2009; Kulkarni i Lengnick-Hall, 2011; Cramm, Tebra i Finkenflügel, 2008; Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Međutim, dubljim proučavanjem tih odnosa uočavamo da osobe s invaliditetom najčešće ostaju poslovni poznanici sa svojim kolegama, te se vrlo rijetko taj odnos razvija u socijalne prijatelje (Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams, 2009; Cramm, Tebra i Finkenflügel, 2008; Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Istraživanja su pokazala da se osobe s invaliditetom upuštaju u razgovore nevezane za posao sa svojim kolegama, ali pauze i svoje slobodno vrijeme ne provode s njima (Parent, Kregel, Metzler i Twardzik, 1992). Kolege su, također, pokazale prihvatanje zaposlenika s invaliditetom, ali nisu izrazile želju za ostvarivanjem prisnijih odnosa od poslovnih poznanika (Cramm, Tebra i Finkenflügel, 2008). Većina istraživanja su pokazala da više prilika za socijalni kontakt znači i veću socijalnu uključenost. Naime, osobe s invaliditetom koje rade puno radno vrijeme, imaju sličnu odgovornost kao i kolege, te dijele radne obaveze s kolegama i ostvaruju bolju socijalnu integraciju na radnom mjestu (Cramm, Tebra i Finkenflügel, 2008; Kregel, Wehman i Banks, 1989; Fillary i Pernice, 2006). Također, socijalne vještine i vještine brige o sebi pokazalo se da imaju veliki utjecaj na prihvaćenost

zaposlenika s invaliditetom od strane kolega (Vila, Pallisera i Fullan, 2007). Prilikom ispitivanja o razlozima nezapošljavanja osoba s invaliditetom, poslodavci su rijetko navodili mogućnost socijalnog neprihvatanja od radne okoline (Skočić Mihić i Pinoza Kukurin, 2009). Češće su navodili strah od komunikacije i smanjene radne produktivnosti kao razloge nezapošljavanja osoba s invaliditetom (Kregel, i Tomiyasut, 1994; Skočić Mihić i Pinoza Kukurin, 2009). Možemo zaključiti da su zaposlenici s invaliditetom prihvaćeni u svojoj radnoj sredini, ali najčešće ne ostvaruju jednaku količinu interakcije i socijalne odnose kao i njihove kolege bez invaliditeta.

1.4. Trenutno stanje na tržištu rada u Republici Hrvatskoj usred pandemije Covida-19

U prosincu 2019. godine pojavili su se prvi slučajevi zaraze virusom Covid-19 u kineskom gradu Wuhan. Covid-19 je virusna bolest uzrokovana SARS-CoV-2. Ubrzo se virus proširio na globalnoj razini, te je Svjetska zdravstvena organizacija (WHO) proglasila pandemiju. Kao većina virusnih bolesti Covid-19 se širi kapljičnim putem, kao posljedica razgovora, kašljanja i/ili kihanja. Stoga su zemlje, u kojima se pojavila zaraza, počele propisivati epidemiološke mjere kojima se pokušavao smanjiti bliski kontakt i povećati socijalna distanca (Ozili, Arun, 2020). Prvi slučajevi zaraze u Hrvatskoj zabilježeni su početkom ožujka 2020. godine. Uskoro je Vlada Republike Hrvatske počela propisivati sve strože epidemiološke mjere, kojima je cilj bilo sprječavanje širenje virusa. Mjesec dana nakon zabilježenog prvog slučaja zaraze, donesene su mjere kojima se ograničavalo kretanje i zabranjivalo okupljivanje ljudi („lockdown“). Hrvatskim građanima je bio propisan „lockdownu“ na tri tjedna, nakon kojih su mjere počele popuštati. Mjere su se s vremenom mijenjale, ali su i dalje imale veliki utjecaj na rad poduzeća, ugostiteljskih objekata i ustanova. Navedene mjere, kao i one koje su uslijedile, financijski su teško pogodile mnoge građane. Kao što je i ranije navedeno, osobe s invaliditetom pripadaju „rizičnoj“ skupini osoba koje se zadnje zaposle, te prve dobivaju otkaze. Stoga će se u ovom dijelu rada prikazati utjecaj pandemije Covida-19 na zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom.

Neupitan je utjecaj novonastale pandemije Covida-19 na ekonomiju država diljem svijeta. Ekonomisti imaju poteškoća u predviđanju posljedica pandemije na globalnu ekonomiju, s obzirom da nije postojao ovakav uzrok financijske krize u novije doba (Fernandes, 2020). Za sada postoji vrlo mali broj istraživanja o utjecaju pandemije na sveukupnu državnu i

globalnu ekonomiju. Autori Ozili i Arun (2020) proučavali su jednomjesečni utjecaj propisanih mjera socijalne distance na tržište dionica u Sjevernoj Americi, Europi, Africi i Aziji. Rezultati istraživanja su pokazali da epidemiološke mjere koje su u razdoblju od mjesec dana zahtijevale „*lockdown*“ i poticale socijalnu distancu, imale su veliki negativni učinak na ekonomiju, jer smanjuju općenita ekonomska kretanja, te samim time imaju negativan učinak na tržište dionica. Drugo istraživanje pokušavalo je odrediti ekonomske posljedice pandemije Covidom-19 na ekonomiju. Autor Fernandes (2020) naglašava kako je nemoguće predvidjeti konačne posljedice pandemije na globalnu ekonomiju, zbog postojanja prevelikog broja čimbenika, ali rezultati istraživanja upućuju da u prosjeku svaki dodatan mjesec krize uzrokovane Covidom-19 košta 2,5-3% globalnog BDP-a. Isto tako naglašava da proučavajući prethodne ekonomske krize možemo zaključiti da će mladi zaposlenici i oni s nižom razinom obrazovanja najvjerojatnije među prvima dobivati otkaze (Fernandes, 2020). Ovo je vrlo značajna informacija s obzirom da osobe s invaliditetom u prosjeku imaju nižu razinu obrazovanja od svojih vršnjaka.

Za sada ne postoje istraživanja koja proučavaju direktan utjecaj pandemije Covida-19 na zaposlenike s invaliditetom. Stoga, jedini način da dobijemo uvid u trenutno stanje osoba s invaliditetom na tržištu rada je uspoređivanje statističkih podataka iz 2019. i 2020. godine. Prema prvim procjenama i podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje tromjesečni BDP u drugom tromjesečju 2020. manji je za 15,1% naspram istog tromjesečja 2019. godine, što je najveći pad tromjesečnog BDP-a od 1995. godine. Tromjesečni pad je primjetan u većini djelatnosti, kao što su; Trgovina na veliko i malo, Prijevoz i skladištenje, Djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, te Prerađivačka industrija. Jedine djelatnosti koje su zabilježile porast BDV-a su Informacije i komunikacija, Javna uprava i Građevinarstvo. Pad proizvodnje usluga, kao i industrijske proizvodnje dogodio se nakon mjera zatvaranja i ograničavanja djelatnosti u ožujku i travnju 2020. godine. Iako su epidemiološke mjere narednim mjesecima popuštale, proizvodnja usluga i industrijska proizvodnja i dalje su bile znatno niže naspram istog razdoblja prošle godine. Jedina područja industrijske proizvodnje koje su zabilježile rast su: Proizvodnja kemikalija i kemijskih proizvoda, Proizvodnja osnovnih farmaceutskih proizvoda, te Proizvodnja naftnih derivata. Posljedice pandemije osjetile su se i u pojedinačnim kućanstvima, gdje je potrošnja pala za 14% u drugim tromjesečju 2020. godine, što je najveći zabilježeni tromjesečni pad do sada (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020b). Zbog navedenog pada sveopćeg gospodarstva porastao je i sveukupan broj nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj. Tako je u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u listopadu 2020. godine

bilo evidentirano 154.168 nezaposlenih osoba, što je za 4,6% više nego u prethodnom mjesecu, te 26,8% više nego u listopadu 2019. godine (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020b). Nažalost, sličnu situaciju nailazimo i kad se radi o osobama s invaliditetom. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2020. godine zaposleno je 1.848 osoba s invaliditetom, što je za 24,4% manje naspram istog razdoblja u 2019. godini. Nadalje, na dan 31. listopada 2020. godine u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje bilo je registrirano 6.210 nezaposlenih osoba s invaliditetom, dok je 31. prosinca 2019. godine bilo registrirano 5.948 nezaposlenih osoba s invaliditetom (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020b).

S druge strane, ako gledamo sveukupan broj već zaposlenih osoba s invaliditetom, koje su upisane u Očevidnik, možemo uočiti da je broj stabilan te je prisutno tek blago variranje tijekom mjeseci. Naime, u siječnju 2020. godine sveukupan broj zaposlenih osoba s invaliditetom iznosio je 11.203, dok u kolovozu taj broj je pao na 11.156 (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2020). Iz navedenih brojki možemo zaključiti da trenutne posljedice Covida-19 imaju veći utjecaj na zapošljavanje nezaposlenih osoba s invaliditetom, ali i ne na već zaposlene. Mogući razlozi tog manjeg utjecaja su i mjere aktivne politike zapošljavanja raspisane od Vlade Republike Hrvatske. Naime, Vlada Republike Hrvatske je, na sjednici održanoj 28. 12. 2018. godine, usvojila strateški dokument „*Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2018. do 2020. godine*“. Osnovni ciljevi donesenog strateškog dokumenta su: povećanje stope zaposlenosti, usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada, te pojačavanje aktivnosti informiranja sudionika na tržištu rada. Da bi ostvarila navedene ciljeve Vlada Republike Hrvatske svake godine donosi paket „Od mjere do karijere“, koji sadrži mjere aktivne politike zapošljavanja. Hrvatski zavod za zapošljavanje ima nadležnu ulogu u provođenju navedenih mjera (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020c). S obzirom na trenutno stanje u gospodarstvu uvjetovano pandemijom Covida-19, Vlada Republike Hrvatske privremeno je obustavila provođenje slijedećih mjera: Potpore za zapošljavanje, potpore za usavršavanje, Potpore za samozapošljavanje, Obrazovanje i osposobljavanje, Javni rad, Stalni sezonac, te Potpore za očuvanje radnih mjesta. Istovremeno, Hrvatski zavod za zapošljavanje uvodi nove mjere kako bi se očuvala radna mjesta u djelatnostima/sektorima koji su najugroženiji. Jedna od novodonesenih mjera je namijenjena isključivo osobama s invaliditetom; Potpora za očuvanje radnih mjesta u zaštitnim radionicama, integrativnim radionicama i radnim jedinicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom čija je djelatnost

pogođena Koronavirusom (COVID – 19). U sklopu propisane mjere dodjeljuju se potpore u iznosu od 4.000,00 kuna mjesečno po radniku koji radi u punom radnom vremenu, odnosno srazmjerni dio po radniku prema broju sati rada u nepunom radnom vremenu, te 250 kuna doprinosa za mirovinsko osiguranje temeljem individualne kapitalizirane štednje (Od mjere do karijere, 2020). Uvjet za korištenje navedene mjere je pad prometa/prihoda za najmanje 50% u odnosu na isti mjesec prethodne godine. Još neke mjere, koje su mogle smanjiti utjecaj pandemije na već zaposlene osobe s invaliditetom, su: Potpora za očuvanje radnih mjesta u djelatnostima pogođenima koronavirusom (COVID-19) za listopad – prosinac 2020. godine i Potpora za skraćivanje radnog vremena. Potpora za očuvanje radnih mjesta u djelatnostima pogođenima koronavirusom (COVID-19) za listopad – prosinac 2020. godine namijenjena je poslodavcima iz najugroženijih sektora, te mikropoduzetnicima. Iznos potpore ovisi o postotku pada prihoda, te može iznositi od 2.000 do 4.000 kn mjesečno po radniku. Dok se Potpora za skraćivanje radnog vremena dodjeljuje za privremeno uvođenje punog radnog vremena radnika u trajanju kraćem od mjesečnog fonda sati, ali ne kraćem od 70% mjesečnog fonda sati, u visini najviše od 2.800 kn mjesečno neto po radniku (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020c).

Sagledavajući sve navedeno možemo zaključiti da su ekonomske posljedice Covida-19 još uvijek nepoznate, ali je neupitno da će ih biti. Trenutno, položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada je većinom ostalo isti, ali prema iskustvu iz prošlih kriza možemo pretpostaviti da će se pogoršati. Dobiveni podaci su nam važni jer su u ovom istraživanju sudjelovale zaposlene osobe s invaliditetom, te se istraživanje provodilo tijekom pandemije Covidom-19. Nesigurnost na tržištu rada, prouzrokovana pandemijom, mogući je razlog slabog odaziva sudionika, što će se detaljnije opisati u središnjem dijelu ovoga rada.

2. Problem i cilj istraživanja

2.1. Problem istraživanja

Rad je jedno od osnovnih ljudskih prava, koje ima ključnu ulogu u životu svakoga čovjeka. Usporedno s poboljšavanjem položaja osoba s invaliditetom u društvu, donose se zakoni i pravilnici, kojima se osigurava i uređuje područje zapošljavanja osoba s invaliditetom. Tako je Republika Hrvatska potpisala UN Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom (NN 6/07, 5/08) 2008. godine, te se obvezala da će osobama s invaliditetom kroz zakonodavstvo i druge mjere osigurati slijedeće: jednake mogućnosti i jednaku plaću za rad iste vrijednosti, promicanje mogućnosti zapošljavanja i samozapošljavanja, zapošljavanje u javnom i privatnom sektoru, promicanje stjecanja radnog iskustva na otvorenom tržištu rada, te promicanje programa strukovne i profesionalne rehabilitacije (Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, NN, 6/07, 5/08). Nakon potpisivanja UN Konvencije o pravima osoba s invaliditetom (NN 6/07, 5/08) Hrvatska je donijela Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), kojim je uredila područja zapošljavanja osoba s invaliditetom i profesionalnu rehabilitaciju. Prema navedenom zakonu osobe s invaliditetom se mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima (u zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama). Jedna od prednosti zapošljavanja na otvorenom tržištu rada je i socijalna integracija, jer se dijeljenjem radnog prostora i aktivnosti s drugim kolegama omogućuje osobama s invaliditetom širenje socijalne mreže i bogaćenje života društvenim aktivnostima (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Nadalje, cilj profesionalne rehabilitacije je osposobljavanje osobe s invaliditetom za prikladan posao, a konačna faza profesionalne rehabilitacije je zapošljavanje (Rački, 1997, prema Kiš-Glavaš, Bratković, Cvitković, 2019). Neke od aktivnosti, koje se provode u sklopu profesionalne rehabilitacije su i programi održavanja i usavršavanja radno-socijalnih vještina, te programi unapređivanja radno-socijalne uključenosti u zajednicu (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Iz navedenih aktivnosti možemo uvidjeti kako je socijalno uključivanje osoba s invaliditetom u radnu sredinu, jedan od aspekata profesionalne rehabilitacije.

Unatoč zakonu i pravilnicima koji potiču zapošljavanje osoba s invaliditetom, u Hrvatskoj je i dalje prisutan veliki broj onih koji su nezaposleni. Istraživanja pokazuju da se dugotrajna nezaposlenost povezuje sa sveukupnim lošijim mentalnim i tjelesnim zdravljem,

koji uzrokuju opadanje stečenih vještina i znanja, čija je posljedica otežan pronalazak novog zaposlenja. Autorica Kiš-Glavaš (2009a) ističe kako dugotrajna nezaposlenost uzrokuje progresivno socijalno isključivanje, smanjivanjem socijalnog kontakta i mogućnosti sudjelovanja u društvenim aktivnostima.

S druge strane, rad ima brojne pozitivne učinke na sveukupno bio-psiho-socijalno funkcioniranje osobe, te se dobrobiti rada mogu svrstati u četiri skupine; ekonomska, psihološka, osobna i društvena. Društvena funkcija omogućuje pojedincu ostvarivanje svoje društvene uloge, te pruža izvor društvenog statusa i prestiža. Također, na poslu pojedinac dobiva priliku za ostvarivanje interakcije i uspostavljanje socijalnih odnosa s drugim osobama (Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Ali, zapošljavanje ne znači nužno i ostvarivanje društvene dobrobiti i inkluziju osoba na radnom mjestu. Naprotiv, ostvarivanje pozitivnih odnosa na radnom mjestu utječe na održavanje zaposlenja. Naime, radnici koji se osjećaju prihvaćeno na svojem radnom mjestu pokazuju kreativnost pri izvršavanju radnih obaveza, više truda ulažu u posao i brže se prilagođavaju na novom radnom mjestu. Stoga, se sve veći broj istraživanja usmjerava na proučavanje socijalne uključenosti zaposlenika s invaliditetom u radnoj sredini.

Dosadašnja istraživanja pokazuju kako su zaposlenici s invaliditetom zadovoljni s odnosima koje ostvaruju na radnom mjestu, ali ti se odnosi rijetko dublje razvijaju od razine poslovnih prijatelji (Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams, 2009; Cramm, Tebra, i Finkenflügel, 2008; Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Zaposlenici s invaliditetom najčešće su izolirani tijekom pauza na radnom mjestu, a samo rijetki provode svoje slobodno vrijeme s kolegama s posla (Parent, Kregel, Metzler i Twardzik, 1992). Istraživanja su pokazala kako kolege unatoč prihvaćanju zaposlenika s invaliditetom, ne iskazuju želju za prisnijim odnosima od poslovnih suradnika (Cramm, Tebra, i Finkenflügel, 2008). Faktori, koji su se pokazali da utječu na socijalnu prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom su ponajprije dužina radnog vremena i uređenje rada u poduzeću. Naime, kolege i zaposlenici s invaliditetom ostvaruju bolje odnose što više vremena provode zajedno (Cramm, Tebra, i Finkenflügel, 2008; Kregel, Wehman i Banks, 1989; Fillary i Pernice, 2006). Faktori poput socijalnih vještina i vještina brige o sebi su, također, imali utjecaj na socijalnu integraciju zaposlenika s invaliditetom (Vila, Pallisera i Fullan, 2007).

S obzirom na nedostatak istraživanja provedenih u Hrvatskoj koja su usmjerena na socijalnu inkluziju zaposlenika s invaliditetom na hrvatskom tržištu rada, ovo istraživanje će nam dati uvid u kvalitetu socijalne uključenosti zaposlenika s invaliditetom u gradovima Zagrebu, Rijeci i Splitu uzimajući u obzir perspektive osoba s invaliditetom, njihovih kolega

bez invaliditeta i poslodavaca. Uvid u kvalitetu socijalne inkluzije zaposlenika s invaliditetom pomaže stručnjacima da uoče važna područja za djelovanje, te time poboljšaju uključenost i zadovoljstvo samih osoba s invaliditetom na radnom mjestu.

2.2. Cilj istraživanja

Cilj kvantitativnog dijela istraživanja

U skladu s problemom istraživanja, postavljeni su slijedeći ciljevi kvantitativnog dijela istraživanja:

- Ispitati moguće razlike u procijenjenoj prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu iz perspektive zaposlenika s invaliditetom, njihovih kolega bez invaliditeta i poslodavca;
- Ispitati odnos između zadovoljstva prihvaćenošću na radnom mjestu osoba s invaliditetom i procijenjene radne učinkovitosti zaposlenika s invaliditetom od strane osoba s invaliditetom;
- Ispitati odnos između procijenjene prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu i procijenjene radne učinkovitosti zaposlenika s invaliditetom od strane njihovih kolega bez invaliditeta i poslodavaca;
- Ispitati odnos između korištenja usluga profesionalne rehabilitacije i zadovoljstva prihvaćenošću na radnom mjestu osoba s invaliditetom;
- Ispitati odnos između stavova kolega bez invaliditeta i poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom i procijenjenoj prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu od strane kolega bez invaliditeta i poslodavaca.

Cilj kvalitativnog dijela istraživanja

Cilj kvalitativnog dijela istraživanja je dobiti uvid u zadovoljstvo ostvarenim odnosima s kolegama bez invaliditeta i poslodavcem iz perspektive zaposlenika s invaliditetom.

2.3. Hipoteze i istraživačka pitanja

Hipoteze

Na osnovi spoznaja iz dosadašnjih istraživanja donesene su slijedeće hipoteze:

H0: Ne postoje razlike u procijenjenoj prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu iz perspektive zaposlenika s invaliditetom, njihovih kolega bez invaliditeta i poslodavaca.

H1: Zadovoljstvo prihvaćenošću na radnom mjestu u pozitivnoj je korelaciji s procijenjenom radnom učinkovitosti zaposlenika s invaliditetom od strane osoba s invaliditetom.

H2: Procijenjena prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu u pozitivnoj je korelaciji s procijenjenom radnom učinkovitošću zaposlenika s invaliditetom od strane kolega bez invaliditeta i poslodavaca.

H3: Zadovoljstvo prihvaćenošću na radnom mjestu osoba s invaliditetom u pozitivnoj je korelaciji s korištenjem usluga profesionalne rehabilitacije.

H4: Pozitivan stav kolega bez invaliditeta i poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom u pozitivnoj je korelaciji s procijenjenom prihvaćenošću zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu od strane kolega bez invaliditeta i poslodavaca.

Istraživačka pitanja

U kvalitativnom dijelu istraživanja postavljena su slijedeća istraživačka pitanja:

- 1.) Kakvo je zadovoljstvo zaposlenika s invaliditetom odnosom koji ostvaruju s kolegama bez invaliditeta na radnom mjestu?
- 2.) Kakvo je zadovoljstvo zaposlenika s invaliditetom odnosom koji ostvaruju s poslodavcem na radnom mjestu?
- 3.) Što zaposlenici s invaliditetom smatraju da su zapreke pri ostvarivanju boljeg odnosa s kolegama na radnom mjestu?

3. Metode istraživanja

3.1. Sudionici

U istraživanju je korišten namjerni odabir sudionika, koji su bili najprikladniji s obzirom na temu istraživanja. Namjerno uzorkovanje je pristup odabira sudionika po kriteriju, koji osigurava ili veću homogenost ili što bolju informiranost sudionika o temi razgovora. Drugim riječima, namjerni odabir sudionika u istraživanju usmjeren je na pronalaženje i uključivanje upravo najinformativnijih sudionika koji imaju veliko iskustvo s predmetom istraživanja (Miles i Haberman, 1994, prema Lisak, 2018).

Prilikom odabira sudionika postavljena su tri kriterija; svi sudionici trebaju biti upisani u očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom, zaposleni na otvorenom tržištu rada, te zaposleni u jednom od slijedeća tri grada: Zagreb, Split i Rijeka. Kriterij zaposlenja na otvorenom tržištu rada odabran je jer se želio dobiti uvid u međuljudske odnose između zaposlenika s invaliditetom i njegovih kolega bez invaliditeta. Nadalje, kriterij zaposlenja u gradovima Zagreb, Split i Rijeka odabran je zbog promatranja utjecaja sredine na kvalitetu socijalne inkluzije zaposlenika s invaliditetom.

U fazi prikupljanja sudionika kontaktirala su se pravosudna tijela (općinski sudovi), tijela lokalne uprave i samouprave (županije i gradovi), te ostale pravne osobe (drogerije DM, Bipa i Muller, knjižara Znanje, Jadrolinija, Altera Grupa, Eight Dots, Post-plast Vrbovec, tiskara „Naša djeca“, Pomorski centar za elektroniku, Podravka, INA, Privredna i Zagrebačka Banka, Konzum, Plodine, Tommy, Pliva, Croatia osiguranje, Jadransko osiguranje, JGL, Euroherc osiguranje, Uniqua osiguranje, Liburnia i Media Promo Plus), kao i samozaposlene osobe s invaliditetom, te grupa na Facebook mreži „Grupa osoba s invaliditetom“. Nakon povratne informacije, sudionicima je poslana online anketa i „Sporazum istraživača i sudionika istraživanja¹“, koji su bili kreirani za potrebe ovog istraživanja.

Faza prikupljanja sudionika trajala je od travnja do studenog 2020. godine. U nacrtu istraživanja predviđeni broj sudionika bio je 45 osoba s invaliditetom, te njihove kolege i poslodavci. Ukoliko više sudionika radi u istom poduzeću ili ustanovi, u istraživanju bi se priključio samo jedan zajednički kolega i poslodavac iz istog poduzeća. Od ranije navedenih kontaktiranih poduzeća i ustanova, u istraživanju je pristalo sudjelovati samo 18 osoba s

¹ Primjer „Sporazuma istraživača i sudionika istraživanja „ nalazi se u Prilogu rada

invaliditetom, 3 kolege bez invaliditeta i 7 poslodavca. Nažalost na kraju faze prikupljanja sudionika, nije dobiven po jedan kolega i poslodavac za svakog zaposlenika s invaliditetom. Najčešće navedeni razlog nesudjelovanja u istraživanju bila je nesigurnost oko zadržavanja zaposlenja na tom radnom mjestu uzrokovana epidemiološkim mjerama usred pandemije Covidom-19. Nadalje, neki sudionici su pristali na sudjelovanje, ali nisu ispunili anketu zbog nepoznatih razloga. Pretpostavljeni razlozi malog odaziva sudionika su: godišnji odmori (koji su se većinom odvijali u razdoblju od srpnja do rujna), „loockdown“ (koji je bio prisutan u travnju i ožujku 2020. godine), te epidemiološke mjere, koje su ograničavale kretanje i rad određenih objekata (u razdoblju od listopada do prosinca 2020. godine).

Kao što se može vidjeti iz Tablice 1 u istraživanju je sudjelovalo 11 žena i 7 muškaraca s invaliditetom. Najviše sudionika radi u gradu Zagrebu (N=12, 66,7%), potom Splitu (N=4, 22,2%) i na kraju u gradu Rijeci (N=2, 11,1%). Najveći broj sudionika (N=6) nalazi se u dobnoj skupini od 51 do 60 godina. Slijedeća najučestalija dobna skupina je od 31 do 40 godina (N=5), nakon koje slijedi dobna skupina od 41 do 50 godina, sa 4 sudionika. Najmanje sudionika (N=3) pripada najmlađoj dobnoj skupini, od 18 do 30 godina. Većina sudionika ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (N=11, 61,1%), zatim slijedi fakultetska razina obrazovanja (N=4, 21,1%), viša škola (N=2, 11,1%) i osnovnoškolsko obrazovanje (N=1, 5,6%). Najučestalija vrsta oštećenja su oštećenja organa i organskih sustava (N=11, 61,2%), nakon čega slijedi oštećenje vida (N=5, 27,8%). Kronične bolesti ima 16,7% sudionika, dok najmanje učestala oštećenja su; oštećenje sluha (5,6%), poremećaji glasa, govora i jezika (5,6%) i višestruke teškoće (5,6%). Najveći broj sudionika (61%) radi na administrativnim poslovima, nakon čega slijede uslužne djelatnosti i proizvodnja, koje su podjednako zastupljene (16,7%), dok najmanje sudionika radi kao obrtnici (5,6%). Nadalje, najviše sudionika radi u poduzećima gdje radi od 2 do 5 zaposlenika s invaliditetom (33,3%), dok slijedeće najučestalije skupine su poduzeća s jednim zaposlenikom s invaliditetom (27,8%) i sudionici koji ne znaju broj zaposlenika s invaliditetom u svojem poduzeću (27,8%). 55,6% sudionika je bilo zaposleno prije trenutnog zaposlenja, dok je za 44,4% sudionika ovo prvo zaposlenje. Dužina zaposlenja na trenutnom radnom mjestu uvelike je varirala među sudionicima. Tako 22,2% sudionika radi manje od godinu dana, a 16,7% zaposleno je od 1 do 5 godina na trenutnom radnom mjestu. 16,7% sudionika radi od 6 do 10 godina, 22,2% sudionika od 11 do 20 godina, te konačno 22,2% radi duže od 20 godina u istom poduzeću. Usluge profesionalne rehabilitacije koristilo je 16,7% sudionika, dok većina sudionika ih nije koristila (83,35%). Najveći broj sudionika radi sa kolegama bez invaliditeta (N=6, 33,3%), dok slijedeća najveća skupina sudionika radi s drugim

kolegama s invaliditetom (N=5, 27,8%). Najmanji broj sudionika radi i sa zaposlenicima s invaliditetom i bez invaliditeta (N03, 26,7%), dok 4 sudionika najčešće rade sama (22,2%).

Tablica 1 *Karakteristike uzorka (N=18); podaci o zaposlenicima s invaliditetom*

varijabla	modalitet	Postotak ili prosječni rezultat
Spol	Muškarci	38,9%
	Žene	61,1%
Dob	Od 18 do 30 godina	16,7%
	Od 31 do 40 godina	27,8%
	Od 41 do 50 godina	22,2%
	Od 51 do 60 godina	33,3%
Razina obrazovanja	Završena osnovna škola	5,6%
	Završena srednja škola	61,1%
	Završena viša škola	11,1%
	Završen fakultet	22,1%
Vrsta oštećenja	Oštećenje vida	27,8%
	Oštećenje sluha	5,6%
	Poremećaji glasa, govora i jezika	5,6%
	Višestruke teškoće	5,6%
	Kronične bolesti	16,7%
	Oštećenje organa i organskih sustava	61,2%
Osnovna djelatnost	Administrativni poslovi	61%
	Obrtnici	5,6%
	Proizvodnja	16,7%
	Uslužna djelatnost	16,7%
Grad	Zagreb	66,7%
	Split	22,2%

	Rijeka	11,1%
Broj zaposlenika s invaliditetom u poduzeću	Jedna osoba	27,8%
	Od 2 do 5	33,3%
	Od 11 do 15	5,6%
	Više od 15	5,6%
	Ne znam	27,8%
Prijašnje zaposlenje	Da	55,6%
	Ne	44,4%
Trajanje zaposlenja na trenutnom radnom mjestu	Manje od godinu dana	22,2%
	Od 1 god. do 5 god.	16,7%
	Od 6 god. do 10 god.	16,7%
	Od 11. god do 20 god.	22,2%
	Duže od 21 god.	22,2%
Profesionalna rehabilitacija	Da	16,7%
	Ne	83,3%
Provođenje radnog vremena	Sa zaposlenicima bez invaliditeta	27,8%
	Sa zaposlenicima s invaliditetom	33,3%
	Sa zaposlenicima s i bez invaliditeta	16,7%
	Rade sami	22,2%

U Tablici 2 prikazani su sociodemografski podaci o grupi sudionika, koja je ispunjavala anketu za poslodavce. U istraživanju je sudjelovalo 7 poslodavca; 5 žena i 2 muškarca. Većina poslodavaca je iz Zagreba (N=5, 71,4%), dok u gradovima Rijeci i Splitu radi po jedan poslodavac. Dob poslodavca uvelike varira među sudionicima. Tako samo jedan poslodavac pripada skupni od 18 do 30 godina (14,3%), dok po dva sudionika (28,6%) se nalaze u svakoj od slijedećih skupina: od 31 do 40 godina, od 41 do 50 godina i od 51 do 60 godina. Najviše poslodavaca ima završenu fakultetsku razinu obrazovanja (N=4, 57,1%), dok nešto manji broj ima završenu višu školu (N=2, 28,6%), a samo jedan poslodavac ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (14,3%). Većina sudionika bavi se administrativnim poslovima (N=5, 71,4%), dok se po jedan sudionik bavi uslužnim djelatnostima (14,3%) i proizvodnjom (14,3%). Najviše poslodavaca radi u poduzećima gdje je zaposleno od 2 do 5 osoba s invaliditetom (N=5, 71,4%),

dok jedan poslodavac radi u poduzeću s 11 do 15 zaposlenika s invaliditetom, a jedan u poduzeću sa 16 do 50 zaposlenika s invaliditetom.

Tablica 2 *Karakteristike uzorka (N=7); podaci o poslodavcima*

varijabla	modalitet	Postotak ili prosječni rezultat
Spol	Muškarci	28,6%
	Žene	71,4%
Dob	Od 18 do 30 godina	14,3%
	Od 31 do 40 godina	28,6%
	Od 41 do 50 godina	28,6%
	Od 51 do 60 godina	28,6%
Razina obrazovanja	Završena srednja škola	14,3%
	Završena viša škola	28,6%
	Završen fakultet	57,1%
Osnovna djelatnost	Administrativni poslovi	71,4%
	Uslužna djelatnost	14,3%
	Proizvodnja	14,3%
Vrsta oštećenja Zaposlenika s invaliditetom	Oštećenje vida	14,3%
	Oštećenje sluha	28,6%
	Višestruke teškoće	28,6%
	Oštećenja organa i organskih sustava	28,6%
Grad	Zagreb	71,4%
	Split	14,3%
	Rijeka	14,3%
Broj zaposlenika s invaliditetom u poduzeću	Od 2 do 5	71,4%
	Od 11 do 15	14,3%
	Od 16 do 50	14,3%

Kako su samo troje kolega pristali sudjelovati u istraživanju, njihova sociodemografska obilježja će se ukratko predstaviti u nastavku. Od troje sudionika; dvije su žene i jedan muškarac. Dobnoj skupini od 31 do 40 godina pripadaju 2 sudionika, dok jedan sudionik pripada dobnoj skupini od 51 do 60 godina. Sve kolege imaju završenu fakultetsku razinu obrazovanja i rade administrativne vrste poslova. Po jedan kolega dolazi iz svakog grada (Zagreb, Split i Rijeka). Dva sudionika viđaju kolegu s invaliditetom svaki dan, dok jedan sudionik vidi svojeg kolegu s invaliditetom nešto rjeđe, 2 do 3 puta tjedno. Jedan sudionik radi sa zaposlenikom s oštećenjem vida, drugi sa zaposlenikom s višestrukim teškoćama, te posljednji sudionik sa zaposlenikom s oštećenjem organa i organskih sustava. Gledajući dužinu zajedničkog rada, jedan sudionik radi s osobom s invaliditetom 2 godine, drugi 11 godina, te treći radi 25 godina s kolegom s invaliditetom.

3.2. Način provođenja istraživanja

Faza planiranja istraživanja provedena je prije faze pronalaska sudionika, te se tijekom nje nisu predvidjele teškoće na koje će se naići prilikom traženja sudionika. Prema prvobitnom planu, u kvantitativnom dijelu istraživanja koristila bi se anketa, koju bi ispunjavali poslodavci i kolege zaposlenika s invaliditetom. U kvalitativnom dijelu istraživanja sudjelovali bi samo zaposlenici s invaliditetom, s kojima bi se provodio polustrukturirani intervju. Nakon analiziranja relevantne literature, određivanja problema i cilja istraživanja, postavljanja problema i hipoteza, te sastavljanja prvih verzija anketa i pitanja za intervju započela je faza prikupljanja sudionika. Kao što je ranije navedeno, faza prikupljanja sudionika bila je dug proces koji nije naišao na očekivani odaziv. Osim nemogućnosti prikupljanja unaprijed određenog broja sudionika, pojavila se i poteškoća nemogućnost provedbe intervju zbog novonastale situacije pandemije Covida-19. Potencijalni sudionici nisu bili otvoreni za mogućnost provedbe intervju u online obliku, jer su mnogi u to vrijeme radili od kuće i bili su preopterećeni novonastalom situacijom. Nakon nemogućnosti pronalaska sudionika, koji bi bili voljni provesti intervju u online obliku, zamjenjuje se polustrukturirani intervju iz prvobitnog plana s pisanim pitanjima zatvorenog i otvorenog tipa u online anketi. Tako su kreirana tri odvojena upitnika preko Google Forms; za zaposlenike s invaliditetom, poslodavce i kolege.

Prilikom provođenja istraživanja poštivala su se sva načela Etičkog kodeksa Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (2015). Poseban naglasak u ovom istraživanju stavljen je na poštivanje anonimnosti i zaštitu sudionika: „...*pri tome je potrebno jamčiti dragovoljno*

sudjelovanje svih sudionika, povjerljivost, tajnost i anonimnost podataka o sudionicima te povoljan omjer boljitka/rizika za sudionike...“ (Etički kodeks Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju, 2015, str.3).

3.3. Mjerni instrument

Mjerni instrument korišten u ovom radu je anketni upitnik u online formi, kreiran za potrebe ovog istraživanja. Anketni upitnik, koji su ispunjavali zaposlenici s invaliditetom, sastojao se od tri dijela. Prvi dio odnosi se na prikupljanje sociodemografskih podataka, drugi dio odnosi se na procjenu vlastite radne učinkovitosti, te treći dio sastoji se od skala koje ispituju socijalnu uključenost zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu. Anketni upitnici, koje su ispunjavali poslodavci i kolege zaposlenika s invaliditetom sastoje se od četiri dijela. Prvim dijelom dobivaju se sociodemografski podaci, drugi dio odnosi se na procjenu radne učinkovitosti zaposlenika s invaliditetom, dok se u trećem dijelu ispituju stavovi o zapošljavanju osoba s invaliditetom. Posljednji dio sastoji se od skala, koje ispituju procjenu socijalne uključenosti zaposlenika s invaliditetom u radnoj sredini.

Sociodemografski podaci

Svrha prvog dijela anketnog upitnika je prikupljanje sociodemografskih i općih podataka. Sva tri anketna upitnika ispitivala su slijedeća područja: *dob i spol sudionika, postignuta razina obrazovanja, osnovna djelatnost kojom se sudionik bavi, vrsta oštećenja zaposlenika s invaliditetom, grad i broj osoba s invaliditetom koje su zaposlene u poduzeću*. Prvi dio anketnog upitnika, koji su ispunjavale osobe s invaliditetom još je sadržavao dijelove: *prethodno radno iskustvo, dužina zaposlenja, osobe s kojima najčešće provode radno vrijeme, korištenje usluga profesionalne rehabilitacije, te imenovanje tih usluga*. Prvi dijelovi anketnih upitnika za kolege i poslodavce sadržavala su još dodatno pitanje o *učestalosti susretanja sa zaposlenikom s invaliditetom*, a samo za poslodavce *razlog zapošljavanja osobe s invaliditetom*.

Procjena radne učinkovitosti

Drugi dio anketnog upitnika sastoji se procjena radne učinkovitosti zaposlenika s invaliditetom od strane kolega (skala *Procjena radne učinkovitosti (kolege)*), poslodavca (skala *Procjena radne učinkovitosti (poslodavci)*) i zaposlenika s invaliditetom (skala *Procjena radne učinkovitosti (osi)*). Skala koju su ispunjavali kolege sadrži 3 čestice, dok skale koje su ispunjavali poslodavci i zaposlenici s invaliditetom sadrže 4 čestice. Sve čestice su tvrdnje

pozitivnog stava (npr. „Zaposlenik s invaliditetom obavlja sve svoje obveze na vrijeme.“) , a ljestvica stajališta je formirana prema Likertovoj 5-stupanjskoj numeričkoj ljestvici (u potpunosti se slažem - 5, djelomično se slažem - 4, niti se slažem niti se ne slažem - 3, djelomično se ne slažem - 2, u potpunosti se ne slažem - 1). U anketi za zaposlenike s invaliditetom u drugom dijelu se još nalazi pitanje otvorenog tipa; „Smatrate li da postoji nešto što negativno utječe na obavljanje Vašeg posla? Molim Vas kratko objasnite svoj odgovor? “.

Stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom

Treći dio ispituje općeniti stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom i nalazi se samo u anketama za poslodavce i kolege. Sastoji se od tri čestice s pitanjima otvorenog i zatvorenog tipa, koje ispituju promjenu stava prema zapošljavanju osoba s invaliditetom od kad se zaposlio sudionik. Anketa za kolege još sadrži tri tvrdnje negativnog stava s ljestvicom stajališta formiranom prema Likertovoj 5-stupanjskoj numeričkoj ljestvici (npr. „Smeta mi ideja dijeljenja radnog prostora s osobom/osobama s invaliditetom.“).

Socijalna uključenost zaposlenika s invaliditetom

Dio koji ispituje socijalnu uključenost zaposlenika s invaliditetom razlikuje se ovisno traži li se perspektiva osobe s invaliditetom, kolege ili poslodavca. Unatoč tome što se pitanja razlikuju, cilj je isti za sve tri ankete. Zbog razlike u postavljenim pitanjima, u nastavku će se odvojeno opisat ovaj dio za sve tri ankete.

Dio *Socijalna uključenost zaposlenika s invaliditetom* u anketi namijenjenoj osobama s invaliditetom sastoji se od 22 čestice. Prvo se nalazi skala *Zadovoljstvo odnosima (osi)*, koja se sastoji od 4 čestice napisane u obliku pitanja (npr. „Koliko ste zadovoljni odnosom koji imate s kolegama s invaliditetom?“). Sudionici izražavaju svoj stupanj zadovoljstva zaokruživanjem odgovarajućeg broja na skali Likertovog tipa u rasponu od 1 do 5 (u potpunosti sam zadovoljan/a - 5, u potpunosti sam nezadovoljan/a - 1). Potom slijedi 5 čestica, koje se sastoje od pitanja otvorenog tipa i ispituju željene promjene u međuljudskim odnosima, te zapreke pri ostvarivanju boljih odnosa. Ove čestice će se dodatno opisati u dijelu *Metoda prikupljanja podataka u kvalitativnom dijelu istraživanja*. Nadalje, skala *Procjena uključenosti u radnu sredinu (osi)* sastoji se od 5 čestica napisanih u obliku pitanja (npr. „Provodite li pauze tijekom radnog vremena s kolegama bez invaliditeta?“). Sudionici mogu dati odgovor zaokružujući odgovarajući broj, koji označuje učestalost (da - 1, ne - 2, ponekad - 3, nema ih - 4). Posljednja skala sastoji se od 4 čestice, s kojima sudionici iskazuju svoj stupanj slaganja označavajući broja na Likertovoj skali od 5 stupnjeva (u potpunosti se slažem - 5, u potpunosti se ne slažem

- 1). Čestice ispituju želje sudionika vezane za međuljudske odnose na radnom mjestu (npr. „*Volio bih provoditi više vremena s kolegama za vrijeme pauza na poslu.*“). Posljednje 4 čestice su slijedeća pitanja zatvorenog tipa na koja sudionici mogu odgovoriti zaokruživanjem jednog ili više odgovora; „*Kako biste opisali većinu kolege s kojima radite?*“, „*O kojim temama najčešće pričate s ostalim kolegama?*“, „*Kakva je Vaša komunikacija s ostalim kolegama?*“, te „*Kakva je Vaša komunikacija s poslodavcem?*“.

Dio *Socijalna uključenost zaposlenika s invaliditetom* u anketi namijenjenoj kolegama sastoji se od 14 čestica. Prva skala *Procjena prihvaćenosti (kolege)* sastoji se od 2 čestica, od čega je jedna pozitivna tvrdnja i jedna negativna (koja je rekodirana pri analizi rezultata). Čestice ispituju procjenu sudionika o prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom u radnom kolektivu. Ponovno je korištena Likertova 5-stupanjska numerička ljestvica, prema kojoj su sudionici označavali svoj stupanj slaganja s tvrdnjom (*u potpunosti se slažem* - 5, *u potpunosti se ne slažem* - 1). Druga skala *Procjena uključenosti u radnu sredinu (kolege)* sastoji se od tri čestice napisane u obliku pitanja (npr. „*Družite li se s osobom/osobama s invaliditetom za vrijeme pauza tijekom radnog vremena?*“). Sudionici mogu dati odgovor zaokružujući odgovarajući broj, koji označuje učestalost (*da* - 1, *ne* - 2, *ponekad* - 3, *nema ih* - 4). Posljednjih 5 čestica su slijedeća pitanja zatvorenog tipa, na koje sudionici mogu odgovoriti označavajući jedan ili više ponuđenih odgovora; „*Kako biste opisali Vaš odnos s osobom/osobama s invaliditetom?*“, „*Što najviše utječe na Vaš odnos prema kolegi/kolegama s invaliditetom?*“, „*U kojem vremenskom periodu najčešće razgovarate s kolegom s invaliditetom?*“, „*O kojim temama najčešće razgovarate s kolegom/kolegama s invaliditetom?*“ i „*Kakva je Vaša komunikacija s kolegom/kolegama s invaliditetom?*“.

Dio *Socijalna uključenost zaposlenika s invaliditetom* u anketi koju su ispunjavali poslodavci sastoji se od, također, 14 čestica. Prva skala *Procjena prihvaćenosti (poslodavci)* ima dvije čestice, jednu pozitivnu i jednu negativnu (koja je rekodirana prilikom analize rezultata). Čestice ispituju procjenu sudionika o inkluziji zaposlenika s invaliditetom (npr. *Zaposlenik/zaposlenici s invaliditetom su prihvaćeni od strane ostalih kolega u mojem poduzeću/ ustanovi*“). Likertovom skalom od 5 stupnjeva sudionici označavaju svoj stupanj slaganja s tvrdnjom (*u potpunosti se slažem* - 5, *u potpunosti se ne slažem* - 1). Potom, skala *Interakcija sa zaposlenikom s invaliditetom* sastoji se od 6 čestica. U skali se nalaze 4 pozitivne i 2 negativne tvrdnje (koje su rekodirane prilikom analize rezultata). Tvrdnje opisuju interakciju između poslodavca i zaposlenika s invaliditetom (npr. „*Osjećam se ugodno u interakciji s osobom/osobama s invaliditetom.*“). Sudionici izražavaju svoj stupanj slaganja s tvrdnjom

označavajući broj na Liketrovoj skali od 5 stupnjeva (*u potpunosti se slažem - 5, u potpunosti se ne slažem - 1*). Na kraju, posljednje 3 čestice su slijedeća pitanja zatvorenog tipa: „Razlikuje li se Vaš odnos prema osobi/osobama s invaliditetom od Vašeg odnosa prema drugim zaposlenicima?“, „Što najviše utječe na Vaš odnos prema osobi/osobama s invaliditetom?“ i „Kakva je Vaša komunikacija sa zaposlenikom/zaposlenicima s invaliditetom?“.

Opisani anketni upitnik nastao je kombinacijom većeg broja mjernih instrumenata i saznanja iz prijašnjih istraživanja. Istraživanja koja su se koristila kao inspiracija pri kreiranju opisanog mjernog instrumenta su: istraživanje autora Copeland, Chan, Bezyak i Fraser (2010), Parent, Kregel, Metzler i Twardzik (1992), Chadsey i Beyer (2001), Coli i Rissotto (2014), Antonak i Livneh (2000), Cramm, Tebra i Finkenflügel (2008), te istraživanje autorica Cvitković, Kiš-Glavaš i Bratković (2019).

3.4. Metoda prikupljanja podataka u kvalitativnom dijelu istraživanju

Cilj kvalitativnog dijela istraživanja je dobiti bolji uvid u odnose koje zaposlenici s invaliditetom ostvaruju sa svojim kolegama i poslodavcima, te njihovo zadovoljstvo tim odnosima. S obzirom da je kvalitativno istraživanje najpogodnije za dobivanje uvida u nečiju perspektivu, u fazi planiranja izabrana je kvalitativna metoda polustrukturiranog intervjua. U polustrukturiranom intervjuu pitanja su otvorenog tipa i slijede određeni raspored, ali ispitivač ima mogućnost prilagođavanja sudioniku, te dodavanja novih pitanja i otvaranja novih tema (Tkalac Verčić i sur., 2010). Kao što je ranije navedeno, polustrukturirani intervjui zamijenio se pitanjima otvorenog tipa u anketama. Važno je napomenuti da pisana pitanja otvorenog tipa nemaju iste mogućnosti kao i intervjui. Tijekom intervjua istraživač može motivirati i ohrabrivati sudionika, dodatno pojasniti pitanja, produbiti temu postavljanjem dodatnih pitanja, provjeriti razumijevanje dobivenih odgovora, itd. Pisana pitanja nemaju te mogućnosti, jer sudionik sam tumači pitanje i daje odgovor samo na to pitanje. Ti odgovori mogu biti vrlo kratki, zbog neprisutnosti istraživača koji bi dodatnim pitanjima poticao na opširnije odgovore. Prilikom stvaranja pitanja vodilo se računa da su pitanja jednoznačna i jednostavna.

Pitanja otvorenog tipa u anketi za zaposlenike s invaliditetom

1. Smatrate li da postoji nešto što negativno utječe na obavljanje Vašeg posla? Molim Vas kratko objasnite svoj odgovor.

2. Biste li nešto promijenili u odnosima s kolegama? Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo odnosima koje ostvarujete s Vašim kolegama?
3. Biste li promijenili nešto u svom odnosu s poslodavcem? Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo odnosom koji ostvarujete s Vašim poslodavcem?
4. Što smatrate zaprekama pri ostvarivanju boljeg odnosa s kolegama (npr. njihovi stavovi, vaš invaliditet, stav poslodavca, utjecaj okoline, stav društva, organizacija rada u poduzeću/ustanovi)?
5. Ukoliko ostvarujete prijateljstva na poslu s kolegama, koliko ste zadovoljni tim prijateljstvima?
6. Možete li se obratiti poslodavcu ukoliko imate poteškoća u odnosima s ostalim kolegama? Jeste li imali takva iskustva do sad? Ukoliko jeste možete li ukratko opisati kako se razriješila situacija.

Pitanja otvorenog tipa u anketama za poslodavce i kolege

1. Ukoliko imate negativni stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, molim Vas kratko objasniti što je utjecalo na oblikovanje Vašeg stava.

4. Rezultati i rasprava kvantitativnog dijela istraživanja

Za kvantitativnu obradu podataka koristili su se programi Google Forms i IBM SPSS Statistics. S obzirom na premali uzorak ($N < 20$) jedini testovi koji su se mogli koristiti su neparametrijski; Spearmanov koeficijent korelacije i Medijan test. Neparametrijski testovi imaju manju „snagu“ od parametrijskih, ali se koriste kada uzorak ne zadovoljava jedan od slijedeća tri uvjeta; normalitet distribucije, najmanje intervalna ljestvica, te uzorak sudionika ≥ 20 . Spearmanov koeficijent korelacije koristio se prilikom provjere: prve hipoteze (*„Zadovoljstvo prihvaćenošću na radnom mjestu u pozitivnoj je korelaciji s procijenjenom radnom učinkovitošću zaposlenika s invaliditetom od strane zaposlenika s invaliditetom“*), druge hipoteze (*„Procijenjena prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu u pozitivnoj je korelaciji s procijenjenom radnom učinkovitošću zaposlenika s invaliditetom od strane kolega bez invaliditeta i poslodavca“*), treće hipoteze (*„Zadovoljstvo prihvaćenošću na radnom mjestu osoba s invaliditetom u pozitivnoj je korelaciji s korištenjem usluga profesionalne rehabilitacije“*) i četvrte hipoteze (*„Pozitivan stav kolega bez invaliditeta i poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom u pozitivnoj je korelaciji s procijenjenom prihvaćenošću zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu od strane kolega bez invaliditeta i poslodavaca“*). Medijan test koristio se prilikom provjere nul-hipoteze (*„Ne postoje razlike u procijenjenoj prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu iz perspektive zaposlenika s invaliditetom, njihovih kolega bez invaliditeta i poslodavaca“*).

Zbog premalog broj sudionika nije bilo moguće donijeti zaključke o povezanosti zadovoljstva međuljudskim odnosima u radnom okruženju i slijedećih varijabla: spol, dob, vrsta invaliditeta, osnovna djelatnost na radnom mjestu, grad zaposlenja, te broj osoba s invaliditetom u poduzeću.

U Tablici 3 prikazani su osnovni deskriptivni podaci za sve skale korištene u upitnicima, uključujući naziv skale, središnju vrijednost, standardnu devijaciju ili poluinterkvartilno raspršenje, minimum i maksimum, te normalitet distribucije provjeren Kolmogorov-Smirnovljevim testom. Skalu *Procjena radne učinkovitosti (OSI)* ispunjavali su zaposlenici s invaliditetom, te primjenom Kolmogorov-Smirnovljevog testa dobiven je rezultat 0,000 što znači da je distribucija asimetrična. Mogući maksimalni rezultat skale *radne učinkovitosti (OSI)* iznosi 20 bodova, dok mogući minimalni rezultat iznosi 4 boda. Centralna vrijednost (medijan) navedene skale iznosi 20, a poluinterkvartilno raspršenje (Q) 0,689. Maksimalni rezultat, koji su sudionici dobili bio je 20 bodova, dok je minimalni rezultat iznosio 18 bodova. Navedeni

rezultati označuju vrlo visoku procjenu vlastite radne učinkovitosti zaposlenika s invaliditetom. Skala *Zadovoljstvo odnosima (OSI)*, također, je odstupala od normalne distribucije s rezultatom 0,031 na Kolmogorov-Smirnovljevom testu. Mogući maksimalni broj bodova iznosio je 20, a minimalni 4. Središnja vrijednost, tj. medijan iznosio je 18, a poluinterkvartilno raspršenje 2,287. Minimalni rezultat koji su sudionici postigli iznosio je 13, a maksimalni 20 bodova. Iščitavanjem rezultata možemo vidjeti da su zaposlenici s invaliditetom uglavnom zadovoljni odnosima koje ostvaruju na radnom mjestu. Pojedinačnom analizom upitnika moglo se uočiti da je većina sudionika u potpunosti zadovoljna ili uglavnom zadovoljna, dok je vrlo mali broj sudionika izjavio nezadovoljstvo odnosima, ali nijedan sudionik nije izjavio da u potpunosti nije zadovoljan odnosima na radnom mjestu. Ovi podaci potvrđuju rezultate dobivene u istraživanjima autora Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams (2009) i autorica Cvitković, Kiš-Glavaš i Bratković (2019), koji su naveli kako su uglavnom zaposlenici s invaliditetom zadovoljni međuljudskim odnosima na radnom mjestu.

Za skalu *Procjena radne učinkovitosti (poslodavci)* značajnost je iznosila 0,136, što znači da je distribucija normalna. Središnja vrijednost iznosila je 18,14, a standardna devijacija 1,864. Minimalan rezultat, koji su sudionici dobili iznosio je 16, a maksimalni 20 bodova. Možemo vidjeti da su poslodavci u prosjeku radnu učinkovitost zaposlenika s invaliditetom procjenjivali malo nižom od samih osoba s invaliditetom, ali i dalje su procjene vrlo visoke. Za skalu *Procjena prihvaćenosti (poslodavci)* značajnost dobivena K-S testom je bila manja od 0,05 ($p=0,007$) što znači da je distribucija asimetrična. Mogući maksimalni broj bodova iznosio je 10, a minimalni 2 boda. Dobiveni medijan iznosio je 10, a poluinterkvartilno raspršenje 0,535. Maksimalni rezultat koji su dobili sudionici iznosio je 10, a minimalni 9 bodova. Analizom skale *Procjena prihvaćenosti (poslodavci)* možemo vidjeti kako poslodavci smatraju da su zaposlenici s invaliditetom uvelike prihvaćeni u radnom kolektivu. S obzirom na premali broj sudionika ($N<5$) nije bilo moguće napraviti analizu skale *Procjena radne učinkovitosti (kolege)* i *Procjena prihvaćenosti (kolege)*. Individualnom analizom rezultata moglo se uvidjeti da su i kolege vrlo visoko procjenjivale radnu učinkovitost, ali i prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom. Naime, sudionici su dali maksimalni broj bodova ili su rezultati bili vrlo blizu maksimalnom broju bodova na obje skale.

Tablica 3 Osnovni deskriptivni pokazatelji

	SREDIŠNJA VRIJEDNOST	Q ili SD	MINIMUM	MAKSIMUM	K-S test
Procjena radne učinkovitosti (osi)	20	0,689	18	20	0,000
Zadovoljstvo odnosima (osi)	18	2,284	13	20	0,031
Procjena radne učinkovitosti (poslodavci)	18,14	1,864	16	20	0,136
Procjena prihvaćenosti (poslodavci)	10	0,535	9	10	0,007

Tijekom analize kvantitativnog dijela istraživanja, nije bilo moguće provjeriti sve hipoteze zbog premalog i nejednakog broja sudionika. Naime, treću hipotezu: „*Zadovoljstvo prihvaćenošću na radnom mjestu osoba s invaliditetom u pozitivnoj je korelaciji s korištenjem usluga profesionalne rehabilitacije*“ nije bilo moguće provjeriti jer je samo dvoje sudionika potvrdilo da je koristilo usluge stručne podrške i praćenja na radnom mjestu i okolini. Oboje sudionika je izjavilo potpuno zadovoljstvo odnosima koje ostvaruju s kolegama i poslodavcima, te većinu svojih kolega smatraju poslovnim prijateljima. Nadalje, četvrta hipoteza glasila je: „*Pozitivan stav kolega bez invaliditeta i poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom u pozitivnoj je korelaciji s procijenjenom prihvaćenošću zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu od strane kolega bez invaliditeta i poslodavaca.*“. Da bi se provjerila navedene hipoteze računala se korelacija, ali s obzirom da su svi poslodavci i kolege izjavile kako je njihov stav pozitivan (na skali od izuzetno negativan do izuzetno pozitivan), nije bilo dovoljno raznovrsnost za računanje korelacije. Iako nije bilo moguće provjeriti četvrtu hipotezu potrebno je naglasiti kako je pozitivan rezultat što svi sudionici imaju pozitivan stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Prvu i drugu hipotezu bilo je moguće provjeriti, a obje su provjeravale povezanost prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom i procijenjene radne učinkovitosti. Provjera prve hipoteze napravljena je pomoću Rang koeficijent korelacije (Spearman) za skale *Procjena radne učinkovitosti (OSI)* i *Radna učinkovitost (OSI)*. Dobivena značajnost Spearmanovog koeficijenta korelacije veća je od 0,05 ($p > 0,05$), što znači da ne postoji statistički značajna povezanost između skala *Procjena radne učinkovitosti (OSI)* i *Radna učinkovitost (OSI)* (Slika 1). Drugim riječima, zadovoljstvo zaposlenika s invaliditetom odnosima na radnom mjestu ne utječe na njihovu radnu učinkovitost, i suprotno.

Nonparametric Correlations				
Correlations				
			Radni učinak (osobe s invaliditetom)	Zadovoljstvo odnosima (osobe s invaliditetom)
Spearman's rho	Radni učinak (osobe s invaliditetom)	Correlation Coefficient	1,000	-,184
		Sig. (2-tailed)	.	,466
		N	18	18
	Zadovoljstvo odnosima (osobe s invaliditetom)	Correlation Coefficient	-,184	1,000
		Sig. (2-tailed)	,466	.
		N	18	18


```

NONPAR CORR
/VARIABLES=RU_osi Z_osi
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Slika 1 Rang koeficijent korelacije skala *Procjena radne učinkovitosti (OSI)* i *Radna učinkovitost (OSI)*

Druga hipoteza provjeravala je povezanost procijenjene prihvaćenosti i procijenjene radne učinkovitosti zaposlenika s invaliditetom od strane poslodavca i kolega. Prvo je napravljen Spearmanov koeficijent korelacije za skalu *Procjena radne učinkovitosti (poslodavci)* i skalu *Procjena prihvaćenosti (poslodavci)*. Dobivena značajnost Spearmanovog koeficijenta korelacije manja je od 0,05 što znači da postoji statistički značajna povezanost između skala *Procjena radne učinkovitosti (poslodavci)* i *Procjena prihvaćenosti (poslodavci)* ($r = ,756$, $p < 0,05$) (Slika 2). Drugim riječima, poslodavci koji su procijenili višu razinu radne učinkovitosti svojih zaposlenika s invaliditetom, također, su i procjenjivali bolju prihvaćenost tih zaposlenika. Spearmanov koeficijent korelacije za *Procjena radne učinkovitosti (kolege)* i *Procjena prihvaćenosti (kolege)* nije bilo moguće provesti zbog premalog broja sudionika. Stoga se provela provjera povezanosti tih dviju skala za zbrojene rezultate poslodavca i kolega. Nakon provedbe rang koeficijent korelacije nije uočena statistički značajna povezanost između skala *Procjena radne učinkovitosti (kolege i poslodavci)* i *Procjena prihvaćenosti (kolege i poslodavci)* ($p > 0,05$).

Slika 2 Rang koeficijent korelacije skale *Procjena radne učinkovitosti (poslodavci)* i *Radna učinkovitost (poslodavci)*

➔ **Nonparametric Correlations**

Correlations			Radni učinak (poslodavci)	Procjena prihvaćenosti (poslodavci)
Spearman's rho	Radni učinak (poslodavci)	Correlation Coefficient	1,000	,756*
		Sig. (2-tailed)	.	,049
		N	7	7
	Procjena prihvaćenosti (poslodavci)	Correlation Coefficient	,756*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,049	.
		N	7	7

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Zadnja hipoteza je bila nul hipoteza „*Ne postoje razlike u procijenjenoj prihvaćenosti zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu iz perspektive zaposlenika s invaliditetom, njihovih kolega bez invaliditeta i poslodavaca.*“. Za provjeru ove hipoteze proveden je medijan test za skale *Zadovoljstvo odnosima (OSI)* i *Procjena prihvaćenosti (kolege i poslodavci)*. Kao što je prikazano na Slici 3, nije bilo moguće izračunati korelaciju zbog visokog međusobnog slaganja rezultata. Naime, većina sudionika je ocijenila prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom s maksimalnim mogućim brojem bodova, tj. većina rezultata je bila jednaka medijanu.

Median Test

Frequencies			
		zaposlenik s invaliditetom, kolega ili poslodavac	
		osi	pik
prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom	> Median	0	0
	<= Median	20	9

Test Statistics^a

	prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom
N	29
Median	10,00 ^b

a. Grouping Variable:
zaposlenik s
invaliditetom, kolega
ili poslodavac

b. All values are less
than or equal to the
median. Median Test
cannot be performed.

Slika 3 Medijan test za skale *Zadovoljstvo odnosima (osi)* i *Procjena prihvaćenosti (kolege i poslodavci)*

U daljnjem tekstu pojedinačno će se analizirati pitanja i usporediti odgovori dobiveni od zaposlenika s invaliditetom, kolega i poslodavca. Na pitanje kako bi opisali svoje kolege, većina zaposlenika s invaliditetom (66,7%) odgovorila je „poslovni prijatelji“, a odgovor „socijalni prijatelji“ odabralo je 16,65% sudionika. Jednak broj sudionika (16,65%) odabrao je odgovor „znanci“. Na isto pitanje kolege su izabrale u jednakom postotku sva tri ponuđena odgovora. Ovakvi podaci potvrđuju rezultate istraživanja autora Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams (2009), u kojima je većina zaposlenika s invaliditetom ostvarivala odnose s kolegama na razini poslovnih prijatelja.

Slijedeće područje proučavalo je uključenost zaposlenika s invaliditetom u radnoj sredini. Aktivnosti koje su se promatrale su: poslovni sastanci, pauze tijekom radnog vremena, pauze za objed, te aktivnosti izvan radnog vremena. Od 18 zaposlenika s invaliditetom samo se 6 izjasnilo da sudjeluje u poslovnim sastancima, dok je 5 osoba reklo da sudjeluje ponekad. U poduzećima od 2 sudionika nema poslovnih sastanka, a preostalih 5 sudionika ne sudjeluje u poslovnim sastancima u svojim poduzećima. Zanimljivo je da se većina poslodavca i kolega (90%) u potpunosti slaže da bi zaposlenici s invaliditetom trebali sudjelovati u poslovnim sastancima, dok se jedan sudionik djelomično slaže. U budućim istraživanjima trebala bi se proučiti uključenost zaposlenika s invaliditetom u poslovnim sastancima na većem uzorku, te analizirati razlozi mogućeg isključivanja zaposlenika s invaliditetom iz donošenja poslovnih odluka. Na pitanje: “Provodite li pauze tijekom radnog vremena s kolegama bez invaliditeta?” čak 13 zaposlenika s invaliditetom odgovorilo je potvrdno, a samo dvoje sudionika negativno. Od preostalih sudionika, dvoje se izjasnilo kako povremeno provode pauze s kolegama bez invaliditeta, a jedan sudionik je rekao kako ne postoje pauze u njegovoj firmi. Sličnim pitanjem ispitalo se provođenje pauza s ostalim kolegama s invaliditetom. Skoro polovica sudionika (8) se izjasnila kako provodi pauze s kolegama s invaliditetom, dok 6 sudionika je odgovorilo negativno. Preostali sudionici (3) rekli su kako u njihovim poduzećima nema drugih kolega s invaliditetom. Slični rezultati dobiveni su u anketi za kolege. Dvoje kolega izjavilo je kako provode pauze sa zaposlenicima s invaliditetom, a jedan kolega odgovorio je kako u njegovom poduzeću nema pauza. Ovakvi rezultati pokazuju da većina sudionika provodi pauze na radnom mjestu sa svojim kolegama, što je suprotno od rezultata dobivenih u istraživanju autora Parent, Kregel, Metzler i Twardzik (1992), koji su zaključili kako su zaposlenici s invaliditetom uglavnom izolirani tijekom pauza. Iznenadjujući je podatak da skoro polovica (43%) poslodavca smatra ako bi se zaposlenici s invaliditetom trebali družiti s drugim kolegama s invaliditetom,

dok se 57% poslodavca ne slaže sa tom tvrdnjom, S druge strane, svi sudionici u anketi za kolege su odgovorili kako se ne slažu sa tom tvrdnjom. Pauzu za objed 6 sudionika uvijek provodi s kolegama bez invaliditeta, a 5 sudionika ponekad. Čak 5 sudionika ne objeđuje sa svojim kolegama, dok su se 3 sudionika izjasnila kako nemaju pogodnost toplog obroka na svojem radnom mjestu. Što se tiče aktivnosti izvan radnog vremena, 7 sudionika se često druži s kolegama u slobodno radno vrijeme, a troje sudionika to čini ponekad. S druge strane, čak 6 sudionika je odgovorilo kako se ne druže s kolegama u slobodno vrijeme. U anketi za kolege, 1 sudionik je odgovorio da provodi slobodno vrijeme s kolegom s invaliditetom, dok su se preostala 2 sudionika izjasnila kako ne provode. Možemo zaključiti da skoro polovica sudionika provodi svoje slobodno vrijeme s kolegama. S druge strane, dosadašnja istraživanja redovito su dobivala suprotne rezultate. Tako je u istraživanju autora Tebra i Finkenflügel (2008) od 36 sudionika samo 7 izjavilo kako svoje slobodno vrijeme provodi s kolegom s invaliditetom. Slične rezultate dobili su i autori Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams (2009), koji su u svom istraživanju uočili da unatoč zadovoljstvu međuljudskim odnosima na radnom mjestu, samo 6 zaposlenika s invaliditetom od 27 provodi svoje slobodno vrijeme s kolegama. Iako su mnogi sudionici u ovom istraživanju potvrdili provođenje slobodnog vremena s kolegama, postavlja se pitanje zašto većina sudionika smatra svoje kolege poslovnim prijateljima (66,7%). Naime, jedno od obilježja socijalnih prijatelja je i zajedničko provođenje slobodnog vremena, što dovodi do nejasnoća u dobivenim rezultatima. Navedene nejasnoće svakako bi se trebale dodatno istražiti u budućim istraživanjima na većim uzorcima.

Slijedeće područje proučavalo je interakciju između zaposlenika s invaliditetom i kolega. Na pitanje o kojima temama razgovaraju s kolegama, većina sudionika (N=16) potvrdila je da s kolegama razgovara o temama vezanim za obitelj, osobna iskustva i slobodno vrijeme. Da razgovaraju o osobnim problemima potvrdilo je 11 sudionika. Teme vezane za posao označilo je 7 sudionika, a 5 sudionika se izjasnilo kako s kolegama razmjenjuju upute vezane za posao. Pozitivno je što je samo troje sudionika reklo kako s kolegama pričaju isključivo u prolazu i pritom razmjenjuju opće teme (npr. vrijeme), dok jedan je sudionik naveo kako ne komunicira s kolegama. Važno je naglasiti kako su sudionici označili da i kolege dijele s njima svoja iskustva i osobne probleme, te ovakav oblik razgovora nije jednosmjernan. Ovakvi rezultati su pozitivni i nisu u skladu s prijašnjim istraživanjem autora Parent, Kregel, Metzler i Twardzik (1992) u kojima su zaposlenici s invaliditetom većinom razgovarali o temama vezanim za posao sa svojim kolegama. Nadalje, u navedenom istraživanju kada se razgovaralo o osobnim temama, uglavnom su zaposlenici s invaliditetom dijelili svoja iskustva, dok su

kolege slušale. Zanimljivo je da je u anketi za kolege samo jedan sudionik označio da razgovara s kolegom s invaliditetom o osobnom iskustvu i problemima, dok su druga dva sudionika izjavila kako s kolegom razgovaraju samo u prolazu te međusobno razmjenjuju upute vezane za posao. Nadalje, dvoje kolega je izjavilo kako sa zaposlenikom s invaliditetom komuniciraju najviše tijekom aktivnog rada, a jedan sudionik je izjavio kako komunicira tijekom pauza na radnom mjestu. Ranije navedenim istraživanje autora Parent, Kregel, Metzler i Twardzik (1992), koji su, također, dobili podatke kako osobe s invaliditetom najviše komuniciraju sa svojim kolegama tijekom aktivnog radnog vremena, dok su često izolirani tijekom pauza. Zbog nejednakog i premalog broja sudionika u ovom istraživanju, nije moguće donijeti generalne zaključke, no važno je napomenuti da su to pozitivni rezultati, jer se pokazalo da većina osoba s invaliditetom ima prisne i čvrste odnose sa svojim kolegama. Na kraju, proučavala se prisutnost dvosmjerne komunikacije između zaposlenika s invaliditetom i kolega. Većina osoba s invaliditetom (77,8%) i sve kolege izjavile su kako podjednako sudjeluju u razgovorima.

Kad se proučavala interakcija zaposlenika s invaliditetom i poslodavca, 83,3% osoba s invaliditetom je izjavila je kako je njihova komunikacija s poslodavcem dvosmjerna. Sličan rezultat dobiven je i u anketi za poslodavce, gdje 71,4% poslodavca je potvrdilo postojanje dijaloga u razgovoru sa zaposlenicima s invaliditetom. Svi poslodavci izjavili su da se osjećaju ugodno u komunikaciji sa zaposlenikom s invaliditetom, te da im se zaposlenici s invaliditetom mogu obratiti ukoliko imaju pitanja vezana za posao ili probleme u odnosima s ostalim kolegama. Nijedan poslodavac nije izjavio da ima neugodna iskustva sa zaposlenikom s invaliditetom ili da većinom opominje zaposlenika s invaliditetom tijekom interakcije.

Većina poslodavca (N=6) izjavila je kako se njihov odnos prema zaposleniku s invaliditetom ne razlikuje od odnosa prema drugim zaposlenicima. Samo jedan sudionik je izjavio da se njegov odnos razlikuje, međutim to je objasnio na način da se sa osobom s invaliditetom mora više potruditi na početku njenog zaposlenja, ali to u konačnici dovodi do zadovoljavajućih rezultata na poslu. Na pitanje: „Što najviše utječe na Vaš odnos prema zaposleniku s invaliditetom?“ 3 poslodavca su izabrala kao odgovor: radni učinak zaposlenika, dok su druga 3 poslodavca izabrala odgovor: karakter samog zaposlenika. Samo 1 poslodavac je odgovorio s: vrsta poslovne djelatnosti ili „priroda“ posla. Na isto pitanje sva trojica kolega su izabrala odgovor: karakter zaposlenika s invaliditetom. Možemo zaključiti da invaliditet nema utjecaj na prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom, naprotiv najveći utjecaj ima karakter i radni učinak same osobe. Do takvog zaključka došli su i autori Vila, Pallisera i Fullan (2007), koji su naglasili kako na prihvaćanje zaposlenika s invaliditetom najveći utjecaj ima karakter

same osobe, te njegove socijalne vještine. Da invaliditet nema utjecaj na prihvaćanje zaposlenika s invaliditetom zaključili su i autori Cramm, Tebra i Finkenflügel (2008), te autori Kregel, Wehman i Banks, (1989). Ovi autori su u svojim istraživanjima zaključili kako najveći utjecaj ima količina vremena koje osobe s invaliditetom i kolege provode zajedno, te količina radnih obaveza koje dijele.

Posljednji dio anketnog upitnika za osobe s invaliditetom, ispitivao je njihove želje za budućnost vezane za odnos s kolegama. Želju da provode više vremena s kolegama za vrijeme pauza na poslu iskazalo je 11 sudionika, dok se 4 sudionika nisu s time složila. Sa željom da stvore više prijateljstava na poslu složilo se 9 sudionika, dok se njih 5 nije složilo. Konačno, sa željom da provode više slobodnog vremena s kolegama složilo se 6 sudionika, dok se 5 sudionika nije složilo. Veliki broj sudionika, koji su izrazili želju za više druženja s kolegama, ne znači nužno da se trenutno ne druže i da su isključeni iz kolektiva na radnom mjestu. To se može vidjeti i iz podatka da se 13 sudionika ne smatra isključenim iz druženja i razgovora s drugim kolegama, dok su 4 sudionika izjavila kako se osjećaju isključenim. Želja za više druženja može biti i pokazatelj pozitivnih odnosa u radnom kolektivu.

Svi kolege i poslodavci su izjavili kako je njihov stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom pozitivan, no zanimljivo je da su 3 kolege i 4 poslodavca izjavila kako je njihov stav ostao pozitivan i nakon zapošljavanja zaposlenika s invaliditetom, dok su 3 poslodavca rekla da se poboljšao. To je djelomično sukladno stajalištu autorica Skočić Mihić i Kiš-Glavaš, (2010) koje smatraju kako je upravo zapošljavanje osoba s invaliditetom jedan od načina uklanjanja stigme o zaposlenicima s invaliditetom.

5. Kvalitativna analiza podataka

U istraživanju je korištena kvalitativna analiza podataka, kojom se sažeo i strukturirao sadržaj dobiven pitanjima otvorenog tipa, s ciljem boljeg razumijevanja sadržaja. Kao metoda kvalitativne analize korištena je tematska analiza, kojom se analiziralo i izvješćivalo o različitim temama proizašlim iz podataka (Boyatzis, 1998, prema Braun i Clarke, 2006).

Unutar tematske analize korištena je realistička metoda s obzirom na odnos prema teoretskom okviru od kojeg polazi. Realističkom metodom proučavaju se iskustva, značenje i doživljaji sudionika istraživanja (Braun i Clarke, 2006). Nadalje, ovisno o načinu dolaženja do rezultata postoje dvije vrste tematske analize; induktivna i teoretska. U ovom istraživanju korištena je teoretska ili deduktivna tematska analiza, što znači da je analiza vođena istraživačkim teorijskim interesom, te su teme vezane uz teorijske pretpostavke (Braun i Clarke, 2006). Ovisno o razini na kojoj će teme biti prepoznate postoje dvije vrste tematske analize; semantička („*semantic themes*“) i latentna („*latent themes*“). U ovom istraživanju korištena je semantička tematska analiza, odnosno ne traži se dublje značenje u izjavama, nego teme proizlaze isključivo iz dobivenih odgovora (Boyatzis, 1998, prema Braun, Clarke, 2006).

Analiza podataka provedena je kroz postupak kodiranja. S obzirom da nije bilo potrebe za transkripcijom podataka, nije provedena faza prije kodiranja („*precoding phase*“), nego su dobiveni odgovori iz svih anketa stavljeni na jedno mjesto. Potom je uslijedilo otvoreno kodiranje, u kojem su se važni dijelovi izjava označavali različitim bojama, odnosno stvoreni su kodovi davanjem značenja podacima. Nadalje, svi kodovi su se svrstali u teme ili kategorije ovisno o svojoj tematici. Na posljétku su stvorene podteme ili potkategorije, koje su predstavljale specifičnosti unutar tema ili kategorija (Charmaz, 2006). U drugom koraku provedeno je osno kodiranje, tijekom kojeg su uređeni odnosi između podataka u potkategorijama. Na kraju je provedeno odnosno kodiranje pomoću kojeg su kreirani teoretski koncepti, to jest uspostavljeni su odnosi između kategorija (Charmaz, 2006).

Tablica 4 Kodiranje odgovora na istraživačko pitanje: „Što smatrate zaprekama pri ostvarivanju boljeg odnosa s kolegama?“

Istraživačko pitanja: Što smatrate zaprekama pri ostvarivanju boljeg odnosa s kolegama?			
Tematsko područje: Prepreke u međuljudskim odnosima			
IZJAVA	KOD	POTKATEGORIJA	KATEGORIJA
Da se više družimo	Da se više družimo	Više prilika za druženje	SOCIJALIZACIJA
Da radim u miru kako želim	Da radim u miru kako želim	Mogućnost rada bez ometanja	ORGANIZACIJA RADA
Razbijanje predrasuda je glavna zapreka, ako i kod svih problema u društvu. Kada drugi upoznaju OSI i shvate da je to osoba kao i svaka druga, te kada vide da u poslovnom procesu poštuje sve norme i ima stručno znanje te preuzima inicijativu, predrasude padaju kao kule od karata. Zato tvrdim da je stručno osposobljavanje ključ rješavanja problema oko zapošljavanja OSI.	Razbijanje predrasuda je glavna zapreka Zato tvrdim da je stručno osposobljavanje ključ rješavanja	Razbijanje predrasuda Potreba za stručnim usavršavanjem	PREDRASUDE
Smatram da imaju predrasude prema mojoj slabovidnosti.	Predrasude prema mojoj slabovidnosti	Predrasude prema vrsti oštećenja	PREDRASUDE
Ključan je stav društva u svemu imamo prednost	Ključan je stav društva	Stav društva	STAV

<i>ali je nikad ne možemo ostvariti jer stav društva je samo lijepa slika a život je nešto drugo</i>	stav društva je samo lijepa slika a život je nešto drugo		
Organizacija rada	Organizacija rada	Općenito organizacija rada	ORGANIZACIJA RADA
Stavovi kolega i poslodavca	Stavovi kolega i poslodavca	Stav poslodavca i kolega	STAV

Tablica 5 Kodiranje odgovora na istraživačko pitanje: „Smatrate li da postoji nešto što negativno utječe na obavljanje Vašeg posla?“

Istraživačko pitanja: <i>Smatrate li da postoji nešto što negativno utječe na obavljanje Vašeg posla?</i>			
Tematsko područje: Prepreke pri obavljanju posla			
IZJAVA	KOD	POTKATEGORIJA	KATEGORIJA
<i>Problem je ponekad limit osobnog invaliditeta koji na žalost smanjuje radijus djelovanja, ali to je stvar s kojom se čovjek nauči živjeti i mora prilagoditi svoja očekivanja.</i>	Limit osobnog invaliditeta koji na žalost smanjuje radijus djelovanja	Limit uzrokovan invaliditetom	INVALIDITET
<i>Sporost drugih</i>	Sporost drugih	Produktivnost suradnika	SURADNICI
<i>Ministarstvo ne da mi da otvorim vlastiti obrt zbog gluhoća.</i>	Ministarstvo ne da mi da otvorim vlastiti obrt zbog gluhoća.	Zakonska regulativa	ZAKONODAVSTVO
<i>Nemogućnost napredovanja na poslu</i>	Nemogućnost napredovanja na poslu	Nemogućnost napredovanja	POSLODAVAC

Tablica 6 Kodiranje odgovora na istraživačko pitanje: „: Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo odnosima koje ostvarujete s Vašim kolegama?“

Istraživačko pitanje: Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo odnosima koje ostvarujete s Vašim kolegama?			
Tematsko područje: Međuljudski odnosi s kolegama			
IZJAVA	KOD	POTKATEGORIJA	KATEGORIJA
Ništa. Stvar je u percepciji same OSI kako ona sebe vidi. Ako se vidi kao jadnog invalida kojem treba pomoć, tako će ju onda gledati i ostale osobe, a ako se prihvati takva kakva jest, sa svim svojim limitima i hendikepima te kvalitetama i ako pokuša s tim kartama ostvariti svoj maksimum, sve druge osobe će to onda to vidjeti u toj OSI i gledati je kao svaku drugu osobu.	Stvar je u percepciji same OSI kako ona sebe vidi... ako se prihvati takva kakva jest, sa svim svojim limitima i hendikepima te kvalitetama... sve druge osobe će to onda to vidjeti u toj OSI i gledati je kao svaku drugu osobu	Samopercepcija osobe s invaliditetom	SAMOPERCEPCIJA
Da se ne svađamo	Da se ne svađamo	Svađanje	KOMUNIKACIJA
Nemam nešto posebno za dodati jer je stav kompanije da osobe sa invaliditetom ne gleda kao na manje važne, što se reflektira i na zaposlenike koji su otvoreni prema svima	stav kompanije da osobe sa invaliditetom ne gleda kao na manje važne, što se reflektira i na zaposlenike koji su otvoreni prema svima	Stav poduzeća prema zaposlenicima s invaliditetom	STAV PODUZEĆA

<i>Da su kolege manje ljubomorne, zavidne, te da manje podmeću</i>	<i>Da su kolege manje ljubomorne, zavidne, te da manje podmeću</i>	Ponašanje kolega	PONAŠANJE
<i>I bih i ne bih. Ljudi bi sami trebali shvatiti da treba izvršavati svoje obveze i da bi se na njih trebalo moći osloniti.</i>	<i>Ljudi bi sami trebali shvatiti da treba izvršavati svoje obveze i da bi se na njih trebalo moći osloniti</i>	Radne navike kolega	PONAŠANJE

Tablica 7 Kodiranje odgovora na istraživačko pitanje: „Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo odnosom koji ostvarujete s Vašim poslodavcem?“

Istraživačko pitanja: <i>Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo odnosom koji ostvarujete s Vašim poslodavcem?</i>			
Tematsko područje: Odnos s poslodavcem			
IZJAVA	KOD	POTKATEGORIJA	KATEGORIJA
<i>Da ja radim kako želim</i>	<i>Da ja radim kako želim</i>	Sloboda u organiziranju radnih obaveza	RADNE OBAVEZE
<i>U odnosu sa mojim poslodavcem samo očekujem iskrenost</i>	<i>...samo očekujem iskrenost</i>	Iskrenost	KOMUNIKACIJA
<i>Malo više razgovora i dogovora</i>	<i>Malo više razgovora i dogovora</i>	Više komunikacije	KOMUNIKACIJA
<i>Pravedno postupanje poslodavca</i>	<i>Pravedno postupanje poslodavca</i>	Odnos poslodavca prema zaposlenicima	PONAŠANJE
<i>Jedan šef ne kuži da dolazim raditi a ne se družiti a drugi bi trebao češće biti u uredu</i>	<i>Jedan šef ne kuži da dolazim raditi a ne se družiti drugi bi trebao češće biti u uredu</i>	Radne navike poslodavca	PONAŠANJE

Tablica 8 Kodiranje odgovora na istraživačko pitanje: „Ukoliko ostvarujete prijateljstva na poslu s kolegama, koliko ste zadovoljni tim prijateljstvima?“

Istraživačko pitanja: <i>Ukoliko ostvarujete prijateljstva na poslu s kolegama, koliko ste zadovoljni tim prijateljstvima?</i>			
Tematsko područje: Zadovoljstvo međuljudskim odnosima			
IZJAVA	KOD	POTKATEGORIJA	KATEGORIJA
<i>ne ostvarujem prijateljstva samo kolegijalnost</i>	Ne ostvarujem prijateljstva samo kolegijalnost	Ne ostvaruju prijateljstva	NE OSTVARUJU
<i>veoma zadovoljna</i>	<i>Veoma zadovoljna</i>	Zadovoljni	ZADOVOLJNI
<i>zadovoljna sam</i>	<i>Zadovoljna sam</i>	Zadovoljni	ZADOVOLJNI
<i>jesam zadovoljna</i>	<i>Jesam zadovoljna</i>	Zadovoljni	ZADOVOLJNI
<i>iznimno. Komunikativna sam osoba, iskrena i volim pomoći, pa to ljudi osjete na osobnoj razini i nemam nikakvih problema s time. Ali mislim da je to od osobe do osobe</i>	<i>Iznimno... Ali mislim da je to od osobe do osobe</i>	Individualne osobine	ZADOVOLJNI
<i>Ne</i>	<i>Nisam zadovoljan</i>	Nisu zadovoljni	NEZADOVOLJNI
<i>Nemam kolega</i>	<i>Nemam kolega</i>	Nema kolega	NE OSTVARUJU
<i>Dosta zadovoljna</i>	<i>Dosta zadovoljna</i>	Zadovoljni	ZADOVOLJNI
<i>Nemam takva prijateljstva</i>	<i>Nemam takva prijateljstva</i>	Ne ostvaruju prijateljstva	NE OSTVARUJU
<i>Vrlo zadovoljan</i>	<i>Vrlo zadovoljan</i>	Zadovoljni	ZADOVOLJNI
<i>Odlično</i>	<i>Odlično</i>	Zadovoljni	ZADOVOLJNI
<i>zadovoljan sam</i>	<i>zadovoljan sam</i>	Zadovoljni	ZADOVOLJNI

Prezadovoljna sam	Prezadovoljna	Zadovoljni	ZADOVOLJNI
Sasvim sam zadovoljna	Sasvim sam zadovoljna	Zadovoljni	ZADOVOLJNI
Ovisi s kim	Ovisi s kim	Djelomično zadovoljni	DJELOMIČNO ZADOVOLJNI
"Prijatelji" s kojima morate biti jako oprezni	"Prijatelji" s kojima morate biti jako oprezni	Nisu zadovoljni	NEZADOVOLJNI
Na odjelu smo više obitelj nego prijatelji	Na odjelu smo više obitelj nego prijatelji	Zadovoljni	ZADOVOLJNI

Tablica 9 Kodiranje odgovora na istraživačko pitanje: „Možete li se obratiti poslodavcu ukoliko imate poteškoća u odnosima s ostalim kolegama? Jeste li imali takva iskustva do sad? Ukoliko jeste možete li ukratko opisati kako se razriješila situacija“

Istraživačko pitanja: <i>Možete li se obratiti poslodavcu ukoliko imate poteškoća u odnosima s ostalim kolegama? Jeste li imali takva iskustva do sad? Ukoliko jeste možete li ukratko opisati kako se razriješila situacija.</i>			
Tematsko područje: Odnos s poslodavcem			
IZJAVA	KOD	POTKATEGORIJA	KATEGORIJA
moгу	Mogu	Mogu se obratiti	MOGU SE OBRATITI
moгу, nisam imala takvu potrebu	Mogu nisam imala takvu potrebu	Mogu se obratiti Nije bilo poteškoća	MOGU SE OBRATITI
moгу se obratiti, nije bilo problema do sada	Mogu nije bilo problema do sada	Mogu se obratiti Nije bilo poteškoća	MOGU SE OBRATITI
nemam poteškoća	nemam poteškoća	Nije bilo poteškoća	MOGU SE OBRATITI
Kada sam imao šefa, mogao sam mu se obratiti, ali sam takve situacije u pravilu rješavao sam. Nije to neki problem, ima	mogao sam mu se obratiti	Mogu se obratiti	

nekoliko načina na koji se takve situacije mogu riješiti i prema tome se odabere strategija. <i>Svaki problem ima rješenje, ali se neće riješiti sam, niti ga netko može riješiti u tvoje ime.</i> Ako je tako, već si izgubio i imaš puno veći problem u životu od neugodnog ili napasnog kolege. Prvo pravilo je da cijeniš sebe, pa time i druge i na taj način ti nitko ništa ne može.	Svaki problem ima rješenje, ali se neće riješiti sam, niti ga netko može riješiti u tvoje ime	Odgovornost na zaposleniku s invaliditetom	MOGU SE OBRATITI
<i>Da, ali nije bilo potrebno</i>	Da nije bilo potrebno	Mogu se obratiti Nije bilo poteškoća	MOGU SE OBRATITI
<i>Nemam kolega</i>	Nemam kolega	Nemaju kolege	NEMAJU KOLEGA
<i>Mogu, nisam imao problema</i>	Mogu nisam imao problema	Mogu se obratiti Nije bilo poteškoća	MOGU SE OBRATITI
<i>Nemam takva iskustva</i>	Nemam takva iskustva	Nije bilo poteškoća	MOGU SE OBRATITI
<i>Mogu, jesam, problematična osoba je otišla iz tvrtke</i>	Mogu problematična osoba je otišla iz tvrtke	Mogu se obratiti Poteškoće su bile riješene	MOGU SE OBRATITI
<i>Da.</i>	Da	Mogu se obratiti	MOGU SE OBRATITI
<i>Da uvijek</i>	Da uvijek	Mogu se obratiti	MOGU SE OBRATITI
<i>Nisam imala poteškoća do sad</i>	Nisam imala poteškoća do sad	Nije bilo poteškoća	MOGU SE OBRATITI
<i>Jesam. Ne šutim i ukazujem.</i>	Jesam. Ne šutim i ukazujem.	Mogu se obratiti	MOGU SE OBRATITI
<i>Ne</i>	Ne	Ne mogu se obratiti	NE MOGU SE OBRATITI

<i>Jednom je došlo do pogreške u komunikaciji između dva odjela i odnosilo se na to trebam li proći edukaciju za koju me prije nitko nije prije obavijestio. Moj direktno nadređeni je ispravio pogrešku i razjasnio nejasnoće isti dan nakon što je dobio mail sa upitom od mene.</i>	Jednom je došlo do pogreške u komunikaciji Moj direktno nadređeni je ispravio pogrešku i razjasnio nejasnoće isti dan	Poteškoće su bile riješene	MOGU SE OBRATITI
---	---	-----------------------------------	-------------------------

Interpretacija nalaza istraživanja

U nastavku će se prikazati objašnjenja nalaza istraživanja koristeći kvalitativnu tematsku analizu prema Braun i Clarke (2006). Objasniti će se slijedeća tematska područja: prepreke u međuljudskim odnosima, prepreke pri obavljanju posla, odnos s poslodavcem, odnos s kolegama i zadovoljstvo međuljudskim odnosima. Biti će navedene i objašnjene sve dobivene teme/kategorije i podteme/potkategorije, te odnosim među njima.

Tablica 10 Prikaz kategorija i potkategorija za istraživačko pitanje: „Što smatrate zaprekama pri ostvarivanju boljeg odnosa s kolegama?“

TEMATSKO PODRUČJE: Prepreke u međuljudskim odnosima	
KATEGORIJE	POTKATEGORIJE
Socijalizacija	Više prilika za druženje
Organizacija rada	- Mogućnost rada bez ometanja - Općenito organizacija rada

Predrasude	• Predrasude prema vrsti oštećenja • Razbijanje predrasuda • Potreba za stručnim usavršavanjem
Stav društva	• Stav poslodavca i kolega • Stav društva

Na pitanje: „Što smatraju preprekama pri ostvarivanju boljeg odnosa s kolegama“ 9 sudionika je odgovorilo kako ne smatraju da postoje prepreke u ostvarivanju boljih odnosa. Dva sudionika su se požalila na organizaciju rada na njihovom radnom mjestu, od toga jedan sudionik je smatrao da na njegov odnos utječu općenito organizirane radne aktivnosti, dok je drugi iskazao želju: „*Da radim u miru kako želim*“. Slijedeća zapreka koju su sudionici navodili su bile predrasude. Jedan sudionik se požalio kako na njegov odnos s kolegama utječu predrasude prema njegovom invaliditetu: „*Smatram da imaju predrasude prema mojoj slabovidnosti*“. Drugi sudionik je naveo kako razbijanje predrasuda je najveća zapreka u odnosima, te je kao rješenje predložio stručno usavršavanje: „*...Kada drugi upoznaju OSI, ..., kada vide da u poslovnim procesima poštuju sve norme i ima stručno znanje, ..., predrasude padaju kao kule od karata. Zato tvrdim da je stručno osposobljavanje ključ rješenja...*“. Slijedeća zapreka, koja se navodila, je stav. Dok je jedan sudionik naveo stav poslodavca i kolega prema osobi s invaliditetom, drugi sudionik je naveo općenito stav društva. Kao posljednja zapreka pri ostvarivanju boljih odnosa na radnom mjestu navodi se socijalizacija. Naime, jedan sudionik smatra da bi veći broj prilika za druženje s kolegama imao pozitivan utjecaj na međuljudske odnose u radnoj okolini. Možemo zaključiti kako veliki broj zaposlenika ima dobre odnose sa svojim kolegama, ali i dalje postoji mjesta za poboljšanja. Tako organizacija rada i odnos poduzetnika može pozitivno utjecati na radni kolektiv. Organizacijom rada na način da zaposlenici s invaliditetom provode više vremena sa svojim kolegama omogućiti će se prilike za socijalizaciju. Nadalje, iskustvo se pokazalo kao najbolji alat za uklanjanje predrasuda. Tako bi više prilika za socijalizaciju moglo smanjiti predrasude kolega prema zaposlenicima s invaliditetom.

Tablica 11 Prikaz kategorija i potkategorija za istraživačko pitanje: „Smatrate li da postoji nešto što negativno utječe na obavljanje Vašeg posla?“

TEMATSKO PODRUČJE: Prepreke pri obavljanju posla	
KATEGORIJE	POTKATEGORIJE
Invaliditet	• Limit uzrokovan invaliditetom
Suradnici	• Produktivnost suradnika
Zakonodavstvo	• Zakonska regulativa
Poslodavac	• Nemogućnost napredovanja

Na pitanje: „Smatrate li da postoji nešto što negativno utječe na obavljanje Vašeg posla?“ 13 sudionika je odgovorilo da ne postoje čimbenici koji utječu negativno na njihovo obavljanje posla. Gledajući podatke dobivene kvantitativnom analizom, ne iznenađuje činjenica da većina sudionika smatra kako ne postoje prepreke koje utječu na njihovu radnu produktivnost. Analizirajući ostale odgovore dobivene su 4 kategorije; Invaliditet, suradnici, zakonodavstvo i poslodavac. Jedan sudionik navodi kako sam invaliditet ima negativan učinak na radnu produktivnost, ali isto tako naglašava kako se na to ne može utjecati, nego se mora prilagoditi („*Problem je ponekad limit osobnog invaliditeta koji na žalost smanjuje radijus djelovanja, ali to je stvar s kojom se čovjek nauči živjeti i mora prilagoditi svoja očekivanja.*“). Druga dva čimbenika, koja su se navela, su poslodavci i kolege. Naime, jedan sudionik smatra da smanjena produktivnost kolega ima negativan utjecaj na njegovu produktivnost. Drugi sudionik smatra da nemogućnost napredovanja na poslu ima negativan učinak na njegovu radnu produktivnost. S obzirom da ovaj odgovor nije dodatno objašnjen, možemo zaključiti da nemogućnost napredovanja smanjuje motiviranost zaposlenika, te samim time i njihovu produktivnost u obavljanju radnih obaveza. Kao posljednji čimbenik navodi se zakonodavstvo. Naime, jedan sudionik navodi zakonsku regulativu koja mu onemogućava otvaranje vlastite firme („*Ministarstvo ne da mi da otvorim vlastiti obrt zbog gluhoća.*“). Iako je pitanje bilo

usmjereno na produktivnost na trenutnom radnom mjestu, ovim odgovorom sudionik je proširio značenje pitanja na općenitu radnu produktivnost.

Tablica 12 Prikaz kategorija i potkategorija za istraživačko pitanje: „Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo odnosima koje ostvarujete s Vašim kolegama?“

TEMATSKO PODRUČJE: Međuljudski odnosi s kolegama	
KATEGORIJE	POTKATEGORIJE
Samopercepcija	• Samopercepcija osoba s invaliditetom
Komunikacija	• Svađanje
Stav poduzeća	• Stav poduzeća prema zaposlenicima s invaliditetom
Ponašanje	• Ponašanje kolega • Radne navike kolega

U tematskom području „međuljudski odnosi s kolegama“ 11 sudionika ne bi ništa mijenjalo u svojim odnosima s kolegama, dok jedan sudionik nema kolega. Analizirajući odgovore ostalih zaposlenika, ponašanje kolega pokazalo se da može imati veliki utjecaj na međuljudske odnose. Naime, negativan odnos kolega prema zaposleniku s invaliditetom utječu na njegovo nisko zadovoljstvo tim odnosima („*Da su kolege manje ljubomorne, zavidne, te da manje podmeću*“). S druge strane lošije radne navike kolega, također, utječu na nisko zadovoljstvo zaposlenika s invaliditetom odnosom koji ostvaruju s kolegama („*Ljudi bi sami trebali shvatiti da treba izvršavati svoje obveze i da bi se na njih trebalo moći osloniti*“). Nadalje, loša komunikacija navodi se kao slijedeća kategorija. Pokazalo se da je svađanje povezano s niskim zadovoljstvom međuljudskim odnosima („*Da se ne svađamo*“). Samopercepcija osobe s invaliditetom može imati pozitivan utjecaj na zadovoljstvo zaposlenika s invaliditetom odnosom s kolegama. Naime, ako osoba prihvati svoj invaliditet, i druge kolege će je prihvatiti („*Stvar je u percepciji same OSI kako ona sebe vidi... ako se prihvati takva kakva jest, sa svim svojim limitima i hendikepima te kvalitetama... sve druge osobe će to onda to vidjeti u toj OSI i gledati je kao svaku drugu osobu*“). Kao što samopercepcija osobe s

invaliditetom utječe na međuljudske odnose tako i stav poduzeća utječe na odnos kolega prema zaposleniku s invaliditetom. Ukoliko se poslodavci odnose prema zaposleniku s invaliditetom kao i prema drugim zaposlenicima, kolege će reflektirati taj odnos te biti otvoreni za uspostavljanje kvalitetnog odnosa sa zaposlenikom s invaliditetom (*„stav kompanije da osobe sa invaliditetom ne gleda kao na manje važne, što se reflektira i na zaposlenike koji su otvoreni prema svima.“*).

Tablica 13 Prikaz kategorija i potkategorija za istraživačko pitanje: „Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo odnosom koji ostvarujete s Vašim poslodavcem?“

TEMATSKO PODRUČJE: Odnos s poslodavcem	
KATEGORIJE	POTKATEGORIJE
Radne obaveze	Sloboda organiziranju radnih obaveza
Komunikacija	- Iskrenost - Više komunikacije
Ponašanje	- Radne navike poslodavca - Odnos poslodavca prema zaposlenicima

Od 18 sudionika čak 13 sudionika je zadovoljno odnosom, koji ostvaruju s poslodavcem i ne bi ništa promijenili (*„Moji poslodavci su u potpunosti upoznati sa mojim stanjem, dapače potiču me da se ostvarim što više mogu tako da nemam primjedbi“*). Temeljem odgovora preostala četiri sudionika napravljene su tri kategorije za tematsko područje; Odnos s poslodavcem. Sudionici su se izjasnili kako komunikacija s poslodavcem ima veliki utjecaj na odnos koji ostvaruju s poslodavcima. Tako je jedan sudionik naveo da bi veća količina dvosmjerne komunikacije povećala njegovo zadovoljstvo odnosom s poslodavcem (*„Malo više razgovora i dogovora“*). Drugi sudionik je naveo iskrenost kao veliki utjecaj na odnos s poslodavcem (*„U odnosu sa mojim poslodavcem samo očekujem iskrenost.“*). Iako ovi odgovori nisu dodatno pojašnjeni, možemo zaključiti kako zaposlenici s invaliditetom očekuju otvorenu komunikaciju u kojoj će se uvažavati njihova perspektiva i ideje. Osim komunikacije, ponašanje poslodavca utjecati će na njegov odnos sa zaposlenikom s invaliditetom. Tako jedan sudionik iskazuje svoje nezadovoljstvo, jer se poslodavac ne ponaša jednako prema svim zaposlenicima

(„Pravedno postupanje poslodavca“). Drugi sudionik iskazuje nezadovoljstvo prema radnim navikama svojih poslodavaca („Jedan šef ne kuži da dolazim raditi a ne se družiti a drugi bi trebao češće biti u uredu.“). Iz citiranih izjava možemo zaključiti kako sudionici očekuju od svojih poslodavaca da savjesno obavljaju svoje radne obaveze, te primjenjuju jednake kriterije na sve svoje zaposlenike. Kao zadnja kategorija, koja utječe na odnos s poslodavcem, navode se radne obaveze. Jedan sudionik iskazuje svoje nezadovoljstvo zbog nemogućnosti organizacije vlastitih radnih obaveza; „Da ja radim kako želim“. Možemo zaključiti kako bi otvorenija komunikacija, savjestan rad poslodavca i njegovo pravedno ponašanje prema zaposlenicima povećali zadovoljstvo sudionika odnosom s poslodavcem.

Tablica 14 Prikaz kategorija i potkategorija za istraživačko pitanje: „Ukoliko ostvarujete prijateljstva na poslu s kolegama, koliko ste zadovoljni tim prijateljstvima?“

TEMATSKO PODRUČJE: Zadovoljstvo međuljudskim odnosima	
KATEGORIJE	POTKATEGORIJE
Zadovoljni	• Zadovoljni • Individualne osobine
Djelomično zadovoljni	• Djelomično zadovoljni
Nezadovoljni	• Nisu zadovoljni
Ne ostvaruju	• Ne ostvaruju prijateljstva • Nemaju kolega

Na navedeno pitanje sudionici su odgovarali kratkim i jasnim odgovorima. S obzirom da nisu detaljnije pojasnili svoje odgovore, ovi nam podaci predstavljaju više rezultate kvantitativnog dijela istraživanja. Od 18 sudionika čak je 11 izrazilo zadovoljstvo prijateljstvima na radnom mjestu („Na odjelu smo više obitelj nego prijatelji“), dok je jedan sudionik naglasio utjecaj pojedinačnih osobina na ta prijateljstva („Iznimno. Komunikativna sam osoba, iskrena i volim pomoći, pa to ljudi osjete na osobnoj razini i nemam nikakvih problema s time. Ali mislim da je to od osobe do osobe.“). Samo dvoje sudionika je izrazilo nezadovoljstvo prijateljstvima („Prijatelji" s kojima morate biti jako oprezni“). Nadalje,

dvoje sudionika se izjasnilo kako ne teži ostvarivanju prijateljstva na poslu („*Ne ostvarujem prijateljstva samo kolegijalnost*“, „*Nemam takva prijateljstva*“). Jedan sudionik nema kolega na poslu, dok drugi sudionik je iskazao djelomično zadovoljstvo („*Ovisi s kim*“).

Tablica 15 Prikaz kategorija i potkategorija za istraživačko pitanje: „Možete li se obratiti poslodavcu ukoliko imate poteškoća u odnosima s ostalim kolegama? Jeste li imali takva iskustva do sad? Ukoliko jeste možete li ukratko opisati kako se razriješila situacija“

TEMATSKO PODRUČJE: Odnos s poslodavcem	
KATEGORIJE	POTKATEGORIJE
Mogu se obratiti	• Mogu se obratiti • Nije bilo poteškoća • Poteškoće su riješene • Odgovornost je na zaposleniku s invaliditetom
Ne mogu se obratiti	• Ne mogu se obratiti
Nemaju kolega	• Nemaju kolega

Na ovo pitanje, kao i na prethodno, sudionici su odgovarali vrlo kratkim odgovorima, zbog čega je otežana kvalitativna analiza podataka, te su dobiveni rezultati sličniji kvantitativnim. Većina sudionika se izjasnila kako smatra da se može obratiti svojem poslodavcu u slučaju poteškoća u odnosima s kolegama. Od toga ih je sedmero posebno naglasilo kako nisu imali takve poteškoće do sada, dok se dvoje izjasnilo kako su imali. U slučajevima dvoje sudionika koji su imali poteškoće, poslodavci su brzo reagirali i riješili problem („*Jednom je došlo do pogreške u komunikaciji između dva odjela i odnosilo se na to trebam li proći edukaciju za koju me prije nitko nije prije obavijestio. Moj direktno nadređeni je ispravio pogrešku i razjasnio nejasnoće isti dan nakon što je dobio mail sa upitom od mene.*“, „*Mogu, jesam, problematična osoba je otišla iz tvrtke.*“). Važno je naglasiti kako se jedan sudionik izjasnio da se može obratiti poslodavcu, ali istovremeno smatra da je odgovornost na zaposleniku s invaliditetom da riješi sve poteškoće u međuljudskim odnosima („*Kada sam imao šefa, mogao sam mu se obratiti, ali sam takve situacije u pravilu rješavao sam...Svaki problem ima rješenje, ali se neće riješiti sam, niti ga netko može riješiti u tvoje ime. Ako je tako, već si*

izgubio i imaš puno veći problem u životu od neugodnog ili napasnog kolege...“). Samo jedan sudionik je izjasnio kako se ne može obratiti poslodavcu. S obzirom, da sudionik nije dodatno pojasnio svoj odgovor, ne možemo pretpostaviti dali je imao negativna iskustva s kolegama. Pozitivno je što većina sudionika ima poslodavce, koji su spremi stati u njihovu obranu ukoliko dođe do neke vrste nekolegijalnosti od strane suradnika. Također, pozitivna je i činjenica što je skoro polovica sudionika naglasila da nije iskusila takve situacije. Međutim, postavlja se pitanje u kojim slučajevima se obratiti poslodavcu, a u kojim situaciju pokušati riješiti sam. Neka istraživanja su pokazala kako osobe s invaliditetom ne žele dodatno opterećivati poslodavce, te možda imaju veću granicu trpljenja nasilja od njihovih kolega

Na pitanje: *„Ukoliko imate negativni stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, molim Vas kratko objasnite što je utjecalo na oblikovanje Vašeg stava.“* nijedan poslodavac i kolega nisu odgovorili, stoga je nemoguće provesti kvalitativnu analizu, te je ovo pitanje izbačeno iz analize rezultata.

6. Zaključak

Početkom 21. stoljeća Republika Hrvatska je donijela zakonsku regulativu koja potiče zapošljavanje i potpunu integraciju osoba s invaliditetom u društvo. S obzirom da je doneseni zakonski okvir relativno nov, još uvijek nema dovoljno istraživanja koja proučavaju kvalitetu primjene zakonske regulative u praksi. Kao što je ranije navedeno osobe s invaliditetom teško pronalaze zaposlenje, ali i imaju poteškoća u zadržavanju posla. Stoga je vrlo važno odrediti čimbenike koji će im olakšati i pomoći u procesu zapošljavanja. Jedan od tih čimbenika je i socijalna inkluzija na radnom mjestu. Naime, osobe koje su prihvaćene od radnog kolektiva, lakše se prilagođavaju radnoj okolini, zadovoljnije su poslom, te uspješnije ispunjavaju svoje radne obaveze (Rollins, Bond, Jones, Kukulad, Collinse, 2011). Ovo istraživanje je jedno od rijetkih koje proučava kvalitetu socijalne uključenosti zaposlenika s invaliditetom na hrvatskom tržištu rada.

Cilj ovog rada bio je utvrditi kvalitetu socijalne uključenost zaposlenika s invaliditetom u radnom kolektivu, ali i otkriti koji čimbenici utječu na kvalitetu te uključenosti. S obzirom na premali broj sudionika nije bilo moguće provjeriti utjecaj svih čimbenika, no dobiveni podaci mogu poslužiti kao temelj budućim istraživanjima. Dobiveni rezultati pokazali su kako radni učinak zaposlenika s invaliditetom utječe na njihovu socijalnu uključenost u radnoj sredini. Iako kod osoba s invaliditetom njihov radni učinak neće utjecati na njihovo zadovoljstvom odnosima koje ostvaruju s kolegama, poslodavci su procijenili kako je viša razina radne učinkovitosti zaposlenika s invaliditetom povezana s boljom prihvaćenošću od strane kolega. S obzirom na pokazani utjecaj radog učinka, pozitivna je činjenica da su svi sudionici procijenili vrlo visoko radni učinak zaposlenika s invaliditetom, te u kvalitativnom dijelu istraživanja većina sudionika se izjasnila kako ništa ne utječe negativno na njihov radni učinak. Slijedeći čimbenik za koji se pokazalo da ima utjecaj na socijalnu uključenost zaposlenika s invaliditetom je karakter same osobe. Naime, sve kolege i polovica poslodavaca iskazala su kako na njihov odnos prema zaposleniku s invaliditetom najveći utjecaj ima karakter te osobe. Ovi rezultati su potvrdili prethodno istraživanje autora Kregel, Wehman i Banks (1989), te istraživanje koje su proveli McLaughlin, Bell i Stringer (2004) i utvrdili da na socijalnu prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom najveći utjecaj ima njihov radni učinak, dok su autori Vila, Pallisera i Fullan (2007) naveli i karakter osobe s invaliditetom kao čimbenik koji utječe na prihvaćenost. Nakon čimbenika koji utječu na prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom proučavala se kvaliteta te socijalne uključenosti. Kao i u prethodnim istraživanjima (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković,

2019; Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams, 2009) većina zaposlenika s invaliditetom je izuzetno zadovoljna odnosima koje ostvaruju na radnom mjestu, dok njihove kolege i poslodavci procjenjuju vrlo visoku prihvaćenost od strane radnog kolektiva. Ovi podaci su potvrđeni i u kvalitativnom dijelu istraživanja gdje je 11 sudionika iskazalo potpuno zadovoljstvo međuljudskim odnosima, u kojima ne bi ništa mijenjali. Iako se sudionici osjećaju prihvaćeno u svojoj radnoj okolini, ovim istraživanjem proučavala se i kvaliteta tih odnosa. Dosadašnja istraživanja pokazala su kako većina zaposlenika s invaliditetom ostvaruju odnose s kolegama koji ostaju ograničeni samo na radnu sredinu (Cramm, Tebra i Finkenflügel, 2008). Iako bi sudionici uspostavili prijateljstva sa svojim kolegama, ti se odnosi ne bi proširili i na aktivnosti izvan radnog vremena, te ne bi bili čvrsti kao i prijateljstva koja su njihove kolege međusobno ostvarivala (Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr i Williams, 2009; Forrester-Jones, Jones, Heason i Di'Terlizzi, 2004; Parent, Kregel, Metzler, Twardzik, 1992; Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Ovo istraživanje dobilo je pozitivnije rezultate od prethodnih. Naime, iako je većina zaposlenika s invaliditetom (66,7%) opisala svoje kolege kao poslovne prijatelje, detaljnije proučavanje rezultata pokazalo je da sudionici ostvaruju prisnije odnose sa svojim kolegama od sudionika ranije navedenih istraživanja. Većina sudionika provodi pauze na radnom mjestu sa svojim kolegama, dok skoro polovica sudionika provodi aktivnosti izvan radnog vremena sa svojim kolegama. Nadalje, većina sudionika se složila kako s kolegama razgovaraju o osobnim temama (npr. iskustva, obitelj, slobodno vrijeme), te da se obraćaju kolegama ukoliko imaju osobnih problema, ali i da se kolege obraćaju njima. Zajedničko provođenje slobodnog vremena i razgovor o temama nevezanim za posao obilježja su socijalnih prijatelja. Mogući razlog zašto je većina sudionika nazvala svoje kolege poslovnim prijateljima, je taj što imaju čvršća prijateljstva izvan radnog kolektiva koje smatraju socijalnim prijateljima. Svejedno možemo zaključiti kako su dobiveni rezultati vrlo pozitivni jer su zaposlenici s invaliditetom dobro prihvaćeni na svojim radnim mjestima, te ostvaruju prijateljstva s kolegama koja se proširuju i na aktivnosti slobodnog vremena. Kvalitativni dio istraživanja potvrđuje te rezultate, jer je čak 11 sudionika iskazalo potpuno zadovoljstvo prijateljstvima koje ostvaruju na poslu, dok samo dvoje sudionika nije bilo zadovoljno tim prijateljstvima, ali nisu detaljnije objasnili razloge tog nezadovoljstva. Važno je napomenuti i kako je većina sudionika zadovoljna odnosima sa svojim poslodavcima, te ukoliko imaju poteškoća u odnosima s kolegama većina sudionika smatra da se može obratiti svojem poslodavcu za pomoć.

Iako smo ovim istraživanjem dobili bolji uvid u odnose zaposlenika s invaliditetom na radnom mjestu, postoje i neka ograničenja ovog istraživanja. Zbog premalog broja sudionika

nije moguće generalizirati i donositi šire zaključke iz dobivenih rezultata. Nadalje, zbog trenutne situacije uzrokovane pandemijom Covida-19 nije bilo moguće provođenje intervjua sa sudionicima, koji bi nam dao dublji uvid u ovu temu. Stoga, svrha ovog rada je pokazivanje važnosti društvene dobrobiti rada za osobe s invaliditetom, i dokazivanje kako samo zapošljavanje bez socijalne integracije zaposlenika, neće dovesti do željenog cilja. Nadalje, ovo istraživanje pokazalo je kako kod hrvatskih kolega i poslodavaca postoji senzibilitet i spremnost na prihvaćanje zaposlenika s invaliditetom. Uloga stručnjaka je da pripreme buduće zaposlenike ne samo na radne obaveze koje ih čekaju, nego i na socijalnu okolinu na radnom mjestu, te moguće prepreke koje s tim dolaze.

Preporuka za buduća istraživanja je uključivanje većeg broja ispitanika iz cijele Hrvatske, te dublje istraživanje teme provođenjem intervjua s osobama s invaliditetom. Takvim pristupom biti će moguće otkrivanje i drugih čimbenika, koji utječu na prihvaćenost zaposlenika s invaliditetom, što posljedično može dovest do poboljšavanja položaja osoba s invaliditetom na radnom mjestu.

7. Popis literature:

1. Antonak, R.F. i Livneh, H. (2000). Measurement of attitudes toward persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation* 22, 5, 211-24.
2. Ashforth, B., Sluss, D., Saks, A. (2006). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 3, 447-462.
3. Bass M., Drewett, R. (1997). *Real Work: Supported Employment for People with Learning Difficulties*. Sheffield University: Joint Unit for Social Services Research, Sheffield
4. Benc, D. (2007). Metodologija i načini suradnje fizičkih i pravnih osoba s Fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom-pravni aspekt. U: Ivetić, V. (ur.) *Aktualnosti i perspektive zapošljavanja osoba s invaliditetom u duhu UN konvencije o pravima osoba s invaliditetom*. Stručni skup. Zagreb: URIHO. str. 78-84.
5. Benjak, T., Strnad, M., Rulnjević, N., Dobranović M. (2013). Počeci primjene Međunarodne klasifikacije funkcioniranja, onesposobljenosti i zdravlja. *Hrvatski časopis za javno zdravstvo*, 9, 36, 90-99.
6. Bilić, M., Bratković, D., Dujmović, R. (2005). Zapošljavanje uz podršku osoba s intelektualnim teškoćama. U: Bratković, D. (Ur.): *Zapošljavanje uz podršku (29-70)*. Zagreb: Udruga za promicanje inkluzije.
7. Bodul, D., Grbić, S., Smokvina, V. (2012). Diskriminacija osoba s invaliditetom i njihova uključenost u društvo s naglaskom na pravo pristupa sudu. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 33 (2), 667-693.
8. Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Case Western Reserve University, USA: SAGE Publications
9. Braddock, D., Hemp, R., Parish, S., Rizzolo, M.C. (2000). *The State of the State sin Develipmental Disabolities*. Chicago: University of Illionois.
10. Braun, V. i Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.
11. Chadsey, J., Beyer, S. (2001). Social relationships in the workplace. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 7, 2, 128-133.
12. Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. London: SAGE Publication
13. Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J.L. i Fraser, R. (2010). Assessing Cognitive and Affective Reactions of Employers Toward People with Disabilities in the Workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation* 20, 4, 427-34.
14. Coli, E., Rissotto, A. (2014). Working Well-Being and Workplace Inclusion: An Exploratory Study Involving People with Disabilities. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7, 7, 103-110.

15. Cramm, J-M., Tebra, N., Finkenflügel, H. (2008). Colleagues' Perception of Supported Employee Performance. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 5, 4, 269-275. Pristupljeno 15. studenog 2020 na mrežnoj stranici Wiley Online Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1841-1130.2008.00188.x>
16. Cvetko, J., Gudelj, M.-T., Hrgovan, L. (2010). Inkluzija. Diskrepancija: studentski časopis za društveno-humanističke teme, 1,1, 24-28. Pristupljeno 15. listopada 2020. na mrežnoj stranici: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=32356
18. Cvitković, D., Kiš-Glavaš, L., Bratković, D., 2019.: Dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom – perspektiva osoba s invaliditetom, njihovih obitelji i suradnika, U: Kiš-Glavaš, L., Bratković, D. (ur.): Izvješće o provedbi projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj“, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Znanstveni niz, knjiga 25, ISBN: 978-953-6418-97-8, str.73-111.
18. Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom, Narodne novine 47/05.
19. Ergović, J. (2007). Osposobljavanje za samostalan rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom. *Ljetopis socijalnog rada*, 14, 3, 597-610.
20. Europski portal. Pristupljeno 21. listopada 2020. na mrežnoj stranici: https://europa.eu/youth/hr/article/39/6033_it
21. Fernandes, N. (2020). Economic Effects of Coronavirus Outbreak (COVID-19) on the World Economy. Preuzeto 1. studenog 2020. s mrežne stranice SSRN: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3557504
22. Fillary, R., Pernice, R. (2006). Social inclusion in workplaces where people with intellectual disabilities are employed: Implications for supported employment professionals. *International Journal of Rehabilitation Research* 29, 1, 31-6.
23. Forrester-Jones, R., Jones, S., Heason, S., Di'Terlizzi, M. (2004). Supported Employment: a Route to Social Networks. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 18, 3, 199 – 208.
24. Hamilton, D. (2005). An Ecobehavioural Analysis of Interactive Engagement of Children with Developmental Disabilities with their Peers in Inclusive Preschools. *International Journal of Disability, Development and Education*, 52, 2, 121–137.
25. Hanga, K., DiNitto, D.M., Pierre Wilken, J. (2015). Promoting employment among people with disabilities: Challenges and solutions, *Social work & social sciences review*, 18, 1, 31-51.
26. Houtenville, A. J., Ruiz, T. (2011). Annual disability statistics compendium: 2011. Durham: University of New Hampshire, Institute on Disability
27. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020a). *Statistika zapošljavanja osoba s invaliditetom*. Pristupljeno 1. studenog 2020. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <https://www.hzz.hr/statistika/statistika-zaposljavanja-osobe-s-invaliditetom.php>
28. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020b). *Registrirana nezaposlenost i zapošljavanje u RH, listopad 2020*. Pristupljeno 1. studenog 2020. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: https://www.hzz.hr/content/stats/1020/HZZ_Mjesecna_statistika_10_2020.pdf

29. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020c). Mjere aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti hrvatskoga zavoda za zapošljavanje *Uvjeti i načini korištenja sredstava za provođenje mjera u 2020. godini*. Pristupljeno 20. studenog 2020. na mrežnoj stranici Hrvatski zavod za zapošljavanje: https://www.hzz.hr/content/mjere.hr/Mjere.hr_2020_provedbena_uputa_231219.pdf
30. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019a). *Izješće o aktivnostima hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2019. godine*. Pristupljeno 1. studenog 2020. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: https://www.hzz.hr/content/stats/statistike-invaliditet/HZZ_izvješće-zaposljavanje-invaliditet-2019.pdf
31. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (HZJZ) (2019b). *Izješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj*. Preuzeto 10.10.2020. s mrežne stranice Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo: <https://www.hzjz.hr/periodicne-publikacije/izvjesce-o-osobama-s-invaliditetom-u-republici-hrvatskoj-stanje-05-2019>
32. Igrić, Lj. (2004). Društveni kontekst, posebne potrebe/ invaliditet/ teškoće u razvoju i edukacijsko uključivanje. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 40, 2, 237-250.
33. Isaac, D. (1990). *Community Occupational Therapy with Mentally Handicapped Adults*. London: Chapman and Hall
34. Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D. (2009). Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 5, 421-425.
35. Kiš-Glavaš, L. (2009a). Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45, 1, 63-72. Preuzeto 10. studenog 2020 s mrežne stranice Hrčak: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=70566
36. Kiš-Glavaš, L. (2009b). Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, 16, 3, 299-309. Preuzeto 10. studenog 2020. s mrežne stranice Hrčak: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=75257
37. Kiš-Glavaš, L., Bratković, D., Cvitković, D., 2019.: O istraživanju, radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom, U: Kiš-Glavaš, L., Bratković, D. (ur.): *Izješće o provedbi projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj“*, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Znanstveni niz, knjiga 25, ISBN: 978-953-6418-97-8, str. 7-47, pregledni rad.
39. Kiš-Glavaš, L., Majsec Sobota, V., Sokač, K., Gavrilović, A., Sobota, I., (2008). *Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom*, Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb
40. Kiš-Glavaš, L., Sokač, K., Majsec Sobota, V., Sobota, I., Gavrilović, A. (2008). *Pravo na život u zajednici – socijalna uključenost i osobe s invaliditetom: Prezentacija rezultata istraživanja „Stavovi nezaposlenih osoba s invaliditetom prema zapošljavanju i neke aktivnosti na povećanju njihove zapošljivosti“*. U Zbornik radova 4. stručnog skupa Osobe s invaliditetom na tržištu rada. Održanog 8. i 9. svibnja 2008. u Zadaru
41. Koritnik, A. M. (2019). *Uloga edukacijskog rehabilitatora u profesionalnoj rehabilitaciji*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.

42. Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine 11/03.
43. Kregel, J., Wehman, P., Banks, P.D. (1989). The effects of consumer characteristics and type of employment model on individual outcomes in supported employment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22, 4, 407-15. Pristupljeno 15. studenog 2020 na mrežnoj stranici ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/20623345_The_effects_of_consumer_characteristics_and_type_of_employment_model_on_individual_outcomes_in_supported_employment
44. Kregel, J., Tomiyasu, Y. (1994). Employers' Attitudes Toward Workers with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 4, 3, 165-183.
45. Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *HUMAN RESOURCE Management*, 50, 4, 521-540.
46. Latinsko-Hrvatski i Hrvatsko-Latinski školski rječnik s gramatikom (2006). UR: Hađur, J. Školska knjiga: Zagreb. Str. 121.
47. Lisak, N. (2018). Faze u planiranju provedbe istraživanja (PowerPoint prezentacija), predavanje iz kolegija Kvalitativne metode istraživanja u akademskoj godini 2018./18. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
48. Lutfiyya, Z. M., Rogan, P., Shoultz, B. (1988). *Supported Employment: a Conceptual Overview*. Center on Human Policy, Research and Training Center on Community Integration, Syracuse University.
49. Mašović, S. (1996). Povijesno značenje i aktualnosti ljudskih prava: s pregledom dokumenata (svjetskih i europskih) koji se odnose na ljudska prava. *Naš prijatelj*, 23, 1-2, 4-11.
50. McLaughlin, M. E., Bell, M. P., Stringer, D. Y. (2004). Stigma and Acceptance of Persons With Disabilities Understudied Aspects of Workforce Diversity. *Organization Management*, 29, 3, 302–333.
51. Mihovilić, J. (2019). Zapošljavanje osoba s invaliditetom u Krapinsko-zagorskoj županiji. Diplomski rad. Zagreb: Edukacijsko- rehabilitacijski fakultet.
52. Milić Babić, M., Leutar, Z. (2010). Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske. *Socijalna ekologija Zagreb*, 19, 2, 195-214.
53. O'Brien, J. (1995). Getting The Job Done – Learning to Expand the Social Resources Available to People with Severe Disabilities at Work. Center on Human Policy, Research and Training Center on Community Integration, Syracuse University.
54. Od mjere do karijere. Mjere aktivne politike zapošljavanja. Pristupljeno 23. studenog 2020. <https://mjere.hr/>
55. Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (2015). *Etički kodeks Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju*. Preuzeto s mrežne stranice Agencije za znanost i visoko obrazovanje (AZVO) 15. travnja 2020.: <https://www.azvo.hr/hr/odbor-za-etiku>

56. Ohtake, Y., & Chadsey, J. G. (1999). Social disclosure among coworkers without disabilities. *Mental Retardation*, 37, 25–35.
57. Owens, L., (2008). Employing Individuals with Disabilities: A Business Perspective, *Zbornik radova 4. stručnog skupa Osobe s invaliditetom na tržištu rada*, Zadar, 8. i 9. svibnja, str. 11-18
58. Ozili, P., K., Arun, T. (2020). Spillover of COVID-19: Impact on the Global Economy. Preuzeto 1. studenog 2020 s mrežne stranice SSRN:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3562570
59. Parent, W.S., Kregel, J., Metzler, H.M., Twardzik, G. (1992). Social integration in the workplace: An analysis of the interaction activities of workers with mental retardation and their co-workers. *Education and Training in Mental Retardation*, 27, 1, 28–38.
60. Pedagogijski leksikon: priručnik za teoriju i praksu uzgoja (1939). Ur: A. Defrančeski, P. Pataki, M. Tkaličić, J. Demarin. Zagreb: Minerva nakladna knjižara
61. Petek, A. (2010) Transformacija politike prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj: analiza ciljeva. *Analiza Hrvatskog politološkog društva: časopis za politologiju*, 7, 1, 201-212. Preuzeto 15. studenog 2020 s mrežne stranice Hrčak:
https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=96025
62. Pfeiffer, D. (2001) The Conceptualization of Disability, u: Sharon N. Barnartt i Barbara M. Altman, ur., *Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where We Are and Where We Need To Go. Research in Social Science and Disability – Volume 2*. Oxford: Elsevier Science, str. 29-52.
63. Pravilnik o osnovnoškolskom i srednjoškolskom odgoju i obrazovanju učenika s teškoćama u razvoju, *Narodne novine*, 24/15.
64. Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, broj 75/18.
65. Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, broj 75/18.
66. Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, broj 75/18.
67. Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, *Narodne novine*, 44/14.
68. Rački J., (1997). Teorija profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb
69. Rollins, A. L., Bond, G. R., Jones, A. M., Kukla, M., Collins, L. A. (2011). Workplace social networks and their relationship with job outcomes and other employment characteristics for people with severe mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35, 3, 243-252.

70. Romstein, K. (2010). Epistemološki pristup inkluziji. *Pedagogijska istraživanja*, 7, 1, 85-92. Preuzeto 15. listopada 2020 s mrežne stranice Hrčak: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=184967
71. Salzberg CL, Agran M, Lignugaris/Kraft B. 1986. Behaviors that contribute to entry-level employment: a profile of five jobs. *Appl Res Ment Retard* 7,299–314.
72. Schalock, L.R., Kiernan, E.W. (1997). How we Got to Where we are. U: Kiernan, W.E., Schalock, L.R. (ur.): *Integrated Employment: Current Status on Future Directions* (5-18). Washington DC: American Association on Mental Retardation.
73. Skočić Mihić, S., Kiš-Glavaš, L. (2010). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s intelektualnim teškoćama. *Revija za socijalnu politiku*, 18, 3, 387-399. Preuzeto 22. listopada 2020 s mrežne stranice Hrčak: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=90283
74. Skočić Mihić, S., Pinoza Kukurin, Z. (2009). Teškoće pri zapošljavanju i radu osoba s oštećenjima vida percipirane od strane poslodavaca. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45, 1, 51-62. Preuzeto 20. studenog 2020 s mrežne stranice Hrčak: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=70572
75. Sunko, E. (2016). Društveno povijesni kontekst odgoja i obrazovanja djece s teškoćama u razvoju. *Školski vjesnik : časopis za pedagogijsku teoriju i praksu*, 65, 4, 601-620. Preuzeto 15. listopada 2020 s mrežne stranice Hrčak: https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=262728
76. Šafranko, E., Frey Škrinjar, J. (2003). Istraživanje stavova naše društvene zajednice prema zapošljavanju osoba s težom mentalnom retardacijom u redovitim uvjetima. *Revija za rehabilitacijska istraživanja*, 39, 2, 157-168.
77. Šverko, B., Galić, Z. (2009). Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: Frančević, V., Puljiz, V. (ur.): *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti* (197-223). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet, Sveučilište u Zagrebu.
78. Teodorović, B., Bratković, D. (2005). Značajke odraslih osoba s intelektualnim teškoćama. Ur: D. Bratković. *Zapošljavanje uz podršku: priručnik* (str. 19-22). Zagreb: Udruga za promicanje inkluzije
79. Tkalac Verčić, A., Sinčić Ćorić, D., Pološki Vokić, N. (2011). *Priručnik za metodologiju istraživačkog rada - kako osmisлити, provesti i opisati znanstveno i stručno istraživanje*. Zagreb: M.E.P.
80. UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 6/07, 5/08.
81. Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, broj 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.
82. Vijeće Europe (2003). *Strategije zapošljavanja za promicanje jednakih mogućnosti osoba s invaliditetom na tržištu rada*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.

83. Vila, M., Pallisera, M., Fullan, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes? *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 32, 1, 10-8.
84. Vornholt, K., Uitdewilligen, S., Nijhuis, F. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal Occupation Rehabilitation*, 23, 463-475.
85. Wadell, G., Burton, K., Aylward, M. (2007). Work and common health problems. *The Journal of Insurance Medicine and the future of disability*, 39, 2, 109-20.
86. Wehman, P. H., Inge, K. J., Grant Revell, W., Brooke, V. A. (2007). *Real Work for Real Pay- Inclusive Employment for People with Disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
87. WHO (World Health Organization) (2011). World Report on Disability. Pristupljeno 10. listopada 2020. na mrežnoj stranici: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf
88. WHO (World Health Organization) (1986). Thirty-ninth World Health Assembly, Geneva, 5-16 May 1986: resolutions and decisions, annexes. Pristupljeno 10. listopada na mrežnoj stranici: https://apps.who.int/iris/handle/10665/162252?search-result=true&query=1986&scope=%2F&rpp=10&sort_by=score&order=desc
89. WHO (World Health Organization) (1980). International classification of impairments, disabilities, and handicaps : a manual of classification relating to the consequences of disease, published in accordance with resolution. Pristupljeno 15. studenog 2020. na mrežnoj stranici: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/41003>
90. Zakon o Hrvatskom registru osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj NN 64/01.
91. Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne novine, broj 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19.
92. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Narodne novine, broj 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/18, 68/18, 98/19, 64/20.
93. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, broj 157/13, 152/14, 39/18, 32/20.
94. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Narodne novine, 143/02, 33/05
95. Zakon o radu, Narodne novine, broj 93/14, 127/18.
96. Zakon o socijalnoj skrbi, Narodne novine, broj 157/13, 152/14, 99/15, 52/16, 16/18, 130/18.
97. Zakon o trgovačkim društvima, Narodne novine, broj 111/93.
98. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2020). Pristupljeno 15. studenog 2020. na mrežnoj stranici: <https://www.zosi.hr/>
99. Zovko, G. (2000). Socijalna skrb o invalidima u Republici Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 7, 3, 273-287.

100. Zovko, G. (1999). Invalidi i društvo. *Revija za socijalnu politiku*, 6, 2, 105-118.
101. Zovko, G. (1974.) Specijalna pedagogija, skripta, Zagreb: Fakultet za defektologiju, Sveučilište u Zagrebu.
102. Žunić, Z. (2003). Zadanosti u zapošljavanju osoba s invaliditetom i mogućnosti njihove primjene u Hrvatskoj, Zbornik radova 1. Međunarodnog stručnog skupa o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zagreb
103. Žunić, Z. (2001). *Profesionalnom rehabilitacijom u 21. stoljeće*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, Ministarstvo rada i socijalne skrbi.

Online anketa koju su ispunjavali zaposlenici s invaliditetom

Dob *

☐ 18-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ 61+

Spol *

☐ žensko

☐ muško

Koja je Vaša postignuta razina obrazovanja? *

☐ nezavršena osnovna škola

☐ završena osnovna škola

☐ završena srednja škola

☐ završena viša škola

☐ završen fakultet

Koja je osnovna djelatnost kojom se bavite na Vašem radnom mjestu? (npr. ugostiteljstvo, administrativni poslovi, poslovi održavanja) *

Your answer _____

Navedite broj osoba s invaliditetom, koje rade u Vašem poduzeću ili ustanovi. *

☐ samo ja

☐ od dvije do pet

☐ od šest do deset

☐ od jedanaest do petnaest

☐ od šesnaest do pedeset

☐ više od pedeset

☐ ne znam

Koliko dugo ste zaposleni sadašnjem radnom mjestu ili obavljate samostalnu poslovnu djelatnost? *

Your answer _____

Jeste li prije bili zaposleni na nekom drugom radnom mjestu? *

☐ da

☐ ne

☐ Other: _____

Tijekom svojeg rada: (Zaokružite jedan ili više odgovora) *

☐ najčešće radim s ostalim zaposlenicima s invaliditetom

☐ najčešće radim sa zaposlenicima bez invaliditeta

☐ radim i sa zaposlenicima bez invaliditeta i sa zaposlenicima s invaliditetom

☐ najčešće radim sam

☐ Other: _____

Molimo Vas označiti koju vrstu oštećenja imate? (Zaokružite jedan odgovor ili više njih) *

☐ intelektualne teškoće

☐ poremećaj iz spektra autizma

☐ oštećenje vida

☐ oštećenje sluha

☐ gluhošljepoća

☐ poremećaji glasa, govora i jezika

☐ višestruke teškoće

☐ duševne bolesti i oštećenja mentalnog zdravlja

☐ kronične bolesti

☐ oštećenja organa i organskih sustava (motorička oštećenja)

☐ Other: _____

Označite naziv grada u kojem ste zaposleni. *

☐ Zagreb

☐ Split

☐ Rijeka

Jeste li koristili usluge profesionalne rehabilitacije prije zapošljavanja u Vašem poduzeću ili ustanovi? *

☐ da

☐ ne

Ako jeste, navedite koje usluge.

Your answer _____

Jeste li koristili uslugu stručne podrške i praćenja na radnom mjestu i radnoj okolini?

☐ da

☐ ne

☐ nisam siguran/a

[Back](#) [Next](#)

Smatram da kvalitetno obavljam svoj posao *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Smatram da jednako kvalitetno obavljam svoj posao, kao što bi isti taj posao radila osoba bez invaliditeta. *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Ispunjavam sve zahtjeve i obveze koje su mi povjerene *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Ispunjavam sve svoje obveze na vrijeme. *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Smatrate li da postoji nešto što negativno utječe na obavljanje Vašeg posla?
Molim Vas kratko objasnite svoj odgovor.

Your answer

Koliko ste zadovoljni odnosom koji imate s kolegama bez invaliditeta? *

1 2 3 4 5
uopće nisam zadovoljan/a ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti sam zadovoljan/a

Koliko ste zadovoljni odnosom koji imate s kolegama s invaliditetom? *

1 2 3 4 5
uopće nisam zadovoljan/a ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti sam zadovoljan/a

Koliko ste zadovoljni odnosom koji imate sa poslodavcem/poslodavcima? *

1 2 3 4 5
uopće nisam zadovoljan/a ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti sam zadovoljan/a

Koliko ste zadovoljni prihvaćenošću od strane kolega? *

1 2 3 4 5
uopće nisam zadovoljan/a ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti sam zadovoljan/a

Biste li nešto promijenili u odnosima s kolegama? Što smatrate da bi povećalo
Vaše zadovoljstvo s odnosima koje ostvarujete s Vašim kolegama? *

Your answer

O kojim temama najčešće pričate s ostalim kolegama? (Zaokružite jedan ili više odgovora) *

☐ ne komuniciramo

☐ uglavnom se samo pozdravimo i pričamo o općim temama u prolazu (npr. vrijeme)

☐ uglavnom si dajemo upute vezane za posao koji obavljamo

☐ razgovaramo tijekom posla i pauza o temama vezanim za posao (ostalim kolegama, događajima na poslu)

☐ dijelim svoje osobne probleme s kolegama

☐ kolege dijele svoje osobne probleme sa mnom

☐ pričam o svojoj obitelji, slobodnom vremenu i svojim iskustvima

☐ kolege pričaju o svojoj obitelji, slobodnom vremenu i osobnim iskustvima

☐ Other: _____

Kakva je Vaša komunikacija s ostalim kolegama? *

☐ većinom ja pričam

☐ većinom pričaju kolege

☐ podjednako sudjelujemo u razgovoru

Kakva je Vaša komunikacija s poslodavcem?

☐ većinom ja pričam

☐ većinom poslodavac priča

☐ podjednako sudjelujemo u razgovoru

Molim Vas pažljivo pročitajte svaku tvrdnju i odgovorite u kojoj se mjeri slažete s tvrdnjom. Svoj stupanj slaganja sa svakom tvrdnjom izrazite zaokruživanjem odgovarajućeg broja- na skali od 1 do 5.

1 - uopće se ne slažem
2 - uglavnom se ne slažem
3 - niti se slažem niti se ne slažem
4 - uglavnom se slažem
5 - u potpunosti se slažem

Volio bih provoditi više vremena s kolegama za vrijeme pauza na poslu *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Volio bih stvoriti više prijateljstva na poslu *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Volio bih provoditi više vremena s kolegama izvan radnog vremena *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ u potpunosti se slažem

Osjećam se isključeno iz druženja i razgovora među kolegama *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Slijedeća pitanja odnose se na Vašu uključenost u radnoj sredini. Molimo Vas označiti odgovarajući broj (1-da, 2-ne, 3-ponekad, 4-nema ih)

	DA	NE	Ponekad	Nema ih
Sudjelujete li u poslovnim sastancima?	☐	☐	☐	☐
Provodite li pauze tijekom radnog vremena s kolegama bez invaliditeta?	☐	☐	☐	☐
Provodite li pauze tijekom radnog vremena s kolegama s invaliditetom?	☐	☐	☐	☐
Ako na vašem radnom mjestu postoji pogodnost toplog obroka, objedujete li zajedno s ostalim kolegama?	☐	☐	☐	☐
Sudjelujete li u zajedničkim druženjima s ostalim kolegama izvan radnog vremena?	☐	☐	☐	☐

Biste li promijenili nešto u svom odnosu s poslodavcem? Što smatrate da bi povećalo Vaše zadovoljstvo s odnosom koji ostvarujete s Vašim poslodavcem? *

Your answer _____

Što smatrate zaprekama pri ostvarivanju boljeg odnosa s kolegama (npr. njihovi stavovi, vaš invaliditet, stav poslodavca, utjecaj okoline, stav društva, organizacija rada u poduzeću/ustanovi) *

Your answer _____

Kako biste opisali većinu kolege s kojima radite? *

☐ znanci (pozdravimo se kad se vidimo, mogu ga pitati ukoliko imam pitanja vezana za posao)

☐ poslovni prijatelji (družimo se za vrijeme radnog vremena, razgovaramo o poslu, volim provoditi pauze na poslu s njim/njom)

☐ socijalni prijatelji (družimo se i izvan radnog vremena, razgovaramo o temama nevezanim za posao)

Ukoliko ostvarujete prijateljstva na poslu s kolegama, koliko ste zadovoljni s tim prijateljstvima? *

Your answer _____

Online anketa koju su ispunjavali kolega zaposlenika s invaliditetom

Dob *

☐ 18-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ 61+

Spol *

☐ žensko

☐ muško

Koja je Vaša postignuta razina obrazovanja? *

☐ nezavršena osnovna škola

☐ završena osnovna škola

☐ završena srednja škola

☐ završena viša škola

☐ završen fakultet

Koja je osnovna djelatnost kojom se bavite na Vašem radnom mjestu? (npr. ugostiteljstvo, administrativni poslovi, poslovi održavanja) *

Your answer _____

Koju vrstu oštećenja imaju osoba/osobe s invaliditetom s kojom radite? (Molim Vas zaokružite jedan odgovor ili više njih) *

☐ intelektualne teškoće

☐ poremećaj iz spektra autizma

☐ oštećenje vida

☐ oštećenje sluha

☐ gluhost/sljepoća

☐ poremećaji glasa, govora i jezika

☐ višestruke teškoće

☐ duševne bolesti i oštećenja mentalnog zdravlja

☐ kronične bolesti

☐ oštećenja organa i organskih sustava (motorička oštećenja)

☐ ne znam

Označite naziv grada u kojem ste zaposleni. *

☐ Zagreb

☐ Split

☐ Rijeka

Navedite broj osoba s invaliditetom koje rade u Vašem poduzeću ili ustanovi? *

☐ jedna

☐ od dvije do pet

☐ od pet do deset

☐ od deset do petnaest

☐ od petnaest do pedeset

Koliko dugo radite s osobom/osobama s invaliditetom *

Your answer _____

Koliko često vidate kolegu/kolege s invaliditetom na poslu? *

☐ svaki dan

☐ svaki drugi dan

☐ dva do tri puta tjedno

☐ jednom tjedno

☐ jednom u dva tjedna

☐ rjeđe

Osoba/osobe s invaliditetom kvalitetno obavljaju svoj posao *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Osoba/osobe s invaliditetom rade svoj posao jednako kvalitetno kao što bi taj posao radila osoba bez invaliditeta *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Osoba/osobe s invaliditetom obavljaju sve svoje obveze na vrijeme *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Smetalo bi mi da se u mojem poduzeću/ustanovi zaposli još osoba s invaliditetom *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Smeta mi ideja dijeljenja radnog prostora s osobom/osobama s invaliditetom *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Zapošljavanje osoba s invaliditetom povećat će opseg mog posla *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Kakav je Vaš stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom? *

☐ izuzetno pozitivan

☐ pozitivan

☐ neutralan

☐ negativan

☐ izuzetno negativan

Osobe s invaliditetom trebaju sudjelovati u poslovnim sastancima. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Kolege s invaliditetom su prihvaćene od ostalih kolega u poduzeću/ ustanovi u kojoj radim *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Osobe s invaliditetom bi se pretežno trebale družiti s drugim osobama s invaliditetom. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Osjećam se ugodno u interakciji s kolegom/kolegama s invaliditetom. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Kolega/kolege s invaliditetom su uključene u interakciju s ostalim kolegama na poslu. *

1 2 3 4 5

Kakav je Vaš stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom? *

☐ izuzetno pozitivan

☐ pozitivan

☐ neutralan

☐ negativan

☐ izuzetno negativan

Je li se Vaš stav promijenio otkad radite s osobom/osobama s invaliditetom? *

☐ poboljšao se

☐ pogoršao se

☐ ostao je negativan

☐ ostao je pozitivan

☐ ostao je neutralan

☐ ostalo

Ukoliko imate negativni stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, molim Vas kratko objasnite što je utjecalo na oblikovanje Vašeg stava. *

Your answer _____

Kakva je Vaša komunikacija s kolegom/kolegama s invaliditetom? *

☐ većinom ja govorim

☐ većinom kolega s invaliditetom priča

☐ podjednako sudjelujemo u razgovoru

O kojim temama najčešće razgovarate s kolegom/kolegama s invaliditetom? (Zaokružite jedan ili više odgovora) *

☐ ne razgovaramo

☐ uglavnom se samo pozdravimo i razgovaramo o općim temama u prolazu (npr. vrijeme)

☐ uglavnom si dajemo upute vezane za posao koji obavljamo

☐ razgovaramo tijekom posla i pauza o temama vezanim za posao (ostalim kolegama, događajima na poslu)

☐ govorim o osobnim iskustvima i privatnom životu

☐ kolega s invaliditetom dijeli svoja osobna iskustva i govori o privatnom životu

☐ Other: _____

U kojem vremenskom periodu najčešće razgovarate kolegom s invaliditetom?

☐ tijekom aktivnog rada

☐ tijekom pauza unutar radnog vremena

☐ u prolazu

☐ izvan radnog vremena

☐ Other: _____

	da	ne	ponekad	nema ih
Družite li se s osobom/osobama s invaliditetom i izvan radnog vremena?	☐	☐	☐	☐
Družite li se s osobom/osobama s invaliditetom za vrijeme pauza tijekom radnog vremena?	☐	☐	☐	☐
Ako na vašem radnom mjestu postoji pogodnost toplog obroka, objeđuje li kolega/kolege s invaliditetom s ostalim kolegama?	☐	☐	☐	☐

Što najviše utječe na Vaš odnos prema kolegi/kolegama s invaliditetom?
(Označite jedan ili više odgovora) *

- ☐ karakter same osobe s invaliditetom
- ☐ vrsta invaliditeta
- ☐ radni učinak osobe s invaliditetom
- ☐ odnos poslodavca prema osobi s invaliditetom
- ☐ stav okoline prema osobama s invaliditetom
- ☐ vrsta poslovne djelatnosti ili radnog mjesta

Kako biste opisali Vaš odnos s osobom/osobama s invaliditetom? *

- ☐ znanci (pozdravimo se kad se vidimo, mogu ga pitati ukoliko imam pitanja vezana za posao)
- ☐ poslovni prijatelji (družimo se za vrijeme radnog vremena, razgovaramo o poslu, volim provoditi pauze na poslu s njim/njom)
- ☐ socijalni prijatelji (družimo se i izvan radnog vremena, razgovaramo o temama nevezanim za posao)

Back Next

Online anketa koju su ispunjavali poslodavci

Dob *

☐ 18-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ 61+

Spol *

☐ žensko

☐ muško

Koja je Vaša postignuta razina obrazovanja? *

☐ nezavršena osnovna škola

☐ završena osnovna škola

☐ završena srednja škola

☐ završena viša škola

☐ završen fakultet

Koja je osnovna djelatnost kojom se bavite na Vašem radnom mjestu? (npr. ugostiteljstvo, administrativni poslovi, poslovi održavanja) *

Your answer _____

Koju vrstu oštećenja imaju osoba/osobe s invaliditetom koje rade u Vašem poduzeću/ustanovi? (Molim Vas zaokružite jedan odgovor ili više njih) *

☐ intelektualne teškoće

☐ poremećaj iz spektra autizma

☐ oštećenje vida

☐ oštećenje sluha

☐ gluhošljepoća

☐ poremećaji glasa, govora i jezika

☐ višestruke teškoće

☐ duševne bolesti i oštećenja mentalnog zdravlja

☐ kronične bolesti

☐ oštećenja organa i organskih sustava (motorička oštećenja)

☐ ne znam

Označite naziv grada u kojem ste zaposleni ili obavljate poslovnu djelatnost *

☐ Zagreb

☐ Split

☐ Rijeka

Označite broj osoba s invaliditetom koje rade u Vašem poduzeću ili ustanovi? *

☐ jedna

☐ od dvije do pet

☐ od šest do deset

☐ od jedanaest do petnaest

☐ od šesnaest do pedeset

Koliko često vidate zaposlenika/zaposlenike s invaliditetom na poslu? *

☐ svaki dan

☐ svaki drugi dan

☐ dva do tri puta tjedno

☐ jednom tjedno

☐ jednom u dva tjedna

☐ rjeđe

Je li zapošljavanje osobe/osoba s invaliditetom bila Vaša odluka? *

☐ da

☐ ne

Ako ste na prethodno pitanje odgovorili potvrdno, navedite zašto ste se odlučili na zapošljavanje osobe/osoba s invaliditetom? (Molim Vas zaokružite jedan ili više odgovora)

☐ zbog ispunjavanja kvote

☐ smatram da osobe s invaliditetom imaju pravo na rad, kao i osobe bez invaliditeta

☐ radi stručne kompetencije osobe s invaliditetom

☐ radi ugleda poduzeća/ustanove

☐ odluku je donijela nadređena mi osoba

☐ takva je politika poduzeća

☐ Other: _____

Osoba/osobe s invaliditetom kvalitetno obavljaju svoj posao *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ○ ○ ○ ○ ○ u potpunosti se slažem

Osoba/osobe s invaliditetom rade svoj posao jednako kvalitetno kao što bi taj isti posao radila osoba bez invaliditeta *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ○ ○ ○ ○ ○ u potpunosti se slažem

Osoba/osobe s invaliditetom ispunjavaju sve svoje obveze na vrijeme. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ○ ○ ○ ○ ○ u potpunosti se slažem

Osoba/osobe s invaliditetom ispunjavaju sve zahtjeve i obveze koje su im povjerene. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ○ ○ ○ ○ ○ u potpunosti se slažem

Biste li zaposlili još osoba s invaliditetom u Vašem poduzeću ili ustanovi? *

☐ da

☐ ne

Ako je Vaš odgovor na prethodno pitanje bio ne, možete li molimo Vas obrazložiti svoj odgovor

Your answer

Kakav je Vaš stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom? *

- ☐ izuzetno pozitivan
☐ pozitivan
☐ neutralan
☐ negativan
☐ izuzetno negativan

Je li se Vaš stav promijenio od kad ste zaposlili osobe s invaliditetom? *

- ☐ poboljšao se
☐ pogoršao se
☐ ostao je negativan
☐ ostao je pozitivan
☐ ostao je neutralan
☐ Other: _____

Ukoliko imate negativni stav prema zapošljavanju osoba s invaliditetom, molim Vas kratko objasnite što je utjecalo na oblikovanje Vašeg stava

Your answer

Osobe s invaliditetom trebaju sudjelovati u poslovnim sastancima *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Zaposlenik/zaposlenici s invaliditetom uključeni su u interakciju s ostalim kolegama na poslu *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Zaposlenik/zaposlenici s invaliditetom su prihvaćeni od strane ostalih kolega u mojem poduzeću/ ustanovi *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Osobe s invaliditetom bi se pretežno trebale družiti s drugim osobama s invaliditetom. *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Razlikuje li se Vaš odnos prema osobi/osobama s invaliditetom od Vašeg odnosa prema drugim zaposlenicima? *

- ☐ jednako se odnosim prema svim zaposlenicima
☐ da

Ako je odgovor na prethodno pitanje DA, molimo Vas obrazložite svoj odgovor.

Your answer

Što najviše utječe na Vaš odnos prema osobi/osobama s invaliditetom? (Označite jedan ili više odgovora) *

- ☐ karakter same osobe s invaliditetom
☐ vrsta invaliditeta
☐ radni učinak osobe s invaliditetom
☐ stav okoline prema osobama s invaliditetom
☐ vrsta poslovne djelatnosti ili „priroda“ samog posla
☐ Other: _____

Kakva je Vaša komunikacija sa zaposlenikom/zaposlenicima s invaliditetom? *

- ☐ većinom ja pričam
☐ većinom zaposlenik s invaliditetom priča
☐ podjednako sudjelujemo u razgovoru

Osjećam se ugodno u interakciji s osobom/osobama s invaliditetom. *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Imam pretežito neugodna iskustva u interakciji s osobom/osobama s invaliditetom. *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Većinom opominjem osobu/osobe s invaliditetom. *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Većinom joj/im dajem upute vezane za posao. *

1 2 3 4 5
uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Osoba/osobe s invaliditetom mogu mi se obratiti, ako imaju pitanja vezana za posao. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

Osoba/osobe s invaliditetom mogu mi se obratiti, ako imaju probleme vezano uz odnos s ostalim zaposlenicima. *

1 2 3 4 5

uopće se ne slažem ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ u potpunosti se slažem

SPORAZUM ISTRAŽIVAČA I SUDIONIKA ISTRAŽIVANJA

„Kvaliteta inkluzije osoba s invaliditetom na radnom mjestu u gradovima Zagreb, Split i Rijeka“

Datum i mjesto: _____

Istraživač/i: _____

Sudionik: _____

Zahvaljujemo Vam na odazivu za sudjelovanje u ovom istraživanju!

Svrha istraživanja je dobiti uvid u kvalitetu društvene inkluzije osoba invaliditetom na radnom mjestu, promatrajući međuljudske odnose i interakciju, koju uspostavljaju s poslodavcem i ostalim zaposlenicima.

Postupak provedbe istraživanja:

Tijekom istraživanja od sudionika se očekuje sudjelovanje u polustrukturiranom intervjuu u trajanju od 45 minuta. Pitanja će biti usmjerena na ispitanikovo zadovoljstvo međuljudskim odnosima i interakcijama s ostalim zaposlenicima, te osjećaj prihvaćenosti na radnom mjestu.

Razgovor će se snimati u svrhu prikupljanja informacija. Potom će snimljene informacije biti doslovno prepisane, analizirane i objašnjene.

Prava sudionika istraživanja

- ✓ sudioniku istraživanja pripadaju sva prava i zaštita temeljem Etičkog kodeksa Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju, 2006)
- ✓ tijekom i nakon provedbe istraživanja jamči se anonimnost podataka te korištenje prikupljenih informacija isključivo za potrebe istraživanja
- ✓ sudionik ima pravo istaknuti koje teme su prihvatljive da na njih odgovora u razgovoru, a koje nisu prihvatljive
- ✓ u svakom trenutku sudionik može prekinuti istraživača te postaviti potpitanja ako postavljeno pitanje nije dovoljno jasno

Odgovornost istraživača u istraživanju:

- ✓ istraživači se obvezuju na poštivanje svih načela Etičkog kodeksa Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju, 2006)
- ✓ istraživači se obvezuju da će posebno brinuti o osiguranju anonimnosti te korištenju prikupljenih informacija jedino za potrebe ovog istraživanja
- ✓ istraživač će postavljati pitanja vezana isključivo uz temu i cilj istraživanja

Vaše mišljenje i preporuke su iznimno važne za dobivanje novih uvida i saznanja vezano uz temu istraživanja te ostvarenje potrebnih pozitivnih promjena.

Unaprijed zahvaljujemo!

Istraživač

Sudionik istraživanja
