

# Melba

*Nástroj na pracovnú  
rehabilitáciu a integráciu*

*Manuál*

# ***Pracovné materiály k metóde MELBA***

autori:

**Felizitas Föhres**

**Anke Kleffmann**

**Bernd Müller**

**Annemarie Still**

**Alexandra Sturtz**

**Sigbert Weinmann**

V spolupráci s:

**Hedi Völkel**

**Výskumný projekt Az. - Vb 1-58 330/53 -**

**Čiastkový projekt psychológia**



**S podporou Spolkového ministerstva práce a sociálnych vecí**

**3. vydanie, Siegen 2000**

Vedúci projektu: Prof. Dr. rer. nat. S. Weinmann

Vedúci tímu: Dr. phil. A. Kleffmann

**Kontaktná adresa:**

Universität-Gesamthochschule Siegen  
Forschungsprojekt MELBA  
Hölderlinstr. 3  
57068 Siegen

telefon: (0031) 0271/740-2153

telefax: (0031) 0271/740-2826

e-mail: [info@melba.de](mailto:info@melba.de)

internet: [www.melba.de](http://www.melba.de)

## **... Upozornenie**

Tento manuál obsahuje rozsiahle informácie a materiály k metóde MELBA.

Chceli by sme výslovne poukázať na to, že predpokladom pre spoľahlivé a efektívne využívanie nástroja je školenie jeho užívateľa.

V prípade záujmu o takýto seminár sa na nás obráťte, radi vás budeme o našej ponuke informovať.

**Úvod**

**ČASŤ I**

## Obsah

<b>1</b>	<b>Problematika</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Metóda MELBA</b> .....	<b>6</b>
2.1	Prehľad .....	6

# 1

## Problematika

Osoby s postihnutiami často okrem fyzických a psychických následkov postihnutia trpia vylúčením z rôznych oblastí každodenného života. Najdôležitejšia je pritom účasť na pracovnom živote. Vykonávanie pravideľnej, odmeňovanej pracovnej činnosti je tak silno prepojené s integráciou do spoločenského života, že práve pre osoby s postihnutím je obzvlášť dôležité venovať sa pracovnej činnosti.

Na druhej strane je ale pri osobách s postihnutím mimoriadne vysoká miera nezamestnanosti. Táto kvóta je jednoznačne nad priemerom. Preto je pri hľadaní vhodných pracovných miest pre zamestnancov s postihnutím nevyhnutné vyvinúť zvýšené úsilie.

Na podporu zárobkovej činnosti osôb s postihnutím a tým aj pracovnej integrácie existujú rôzne možnosti. Pomocou pracovnej terapie, pracovných a záťažových skúšok, praktík a skúšobných pracovných miest, finančných príspevkov osobám s ťažkými postihnutiami a zamestnávateľom, pomocou ďalších opatrení v rámci sprievodnej pomoci atď. sa rôznymi spôsobmi snažíme podporovať integráciu osôb s ťažkými postihnutiami do pracovného procesu.

Avšak doposiaľ sa procesu umiestňovania venovalo v nemecky hovoriacich krajinách len málo pozornosti (Kleffmann 1996). Tento proces sa týka cieleného pridelenia pracovného miesta zamestnancovi (s postihnutím). Toto pracovné miesto by sa malo vybrať tak, aby sa umožnilo zamestnancovi s postihnutím „čo najviac zhodnotiť a ďalej rozvíjať jeho schopnosti a poznatky“ (Zákon o osobách s ťažkými postihnutiami § 14 ods. 2).

Abysme mohli takéto umiestnenie realizovať, potrebujeme na jednej strane detailné poznatky o pracovných činnostiach a na druhej strane poznatky o postihnutiach. Poznatky o obidvoch týchto komplexoch už existujú.

Skupiny odborníkov z klinickej oblasti, ktorí sa zaoberajú pracovnou rehabilitáciou, majú spravidla k dispozícii rozsiahle poznatky ohtladne klientov a ich postihnutí. Avšak tieto poznatky sa len málokedy týkajú tých dôsledkov postihnutia, ktoré priamo súvisia

s vykonávaním pracovnej činnosti. Navyše chýbajú štandardizované nástroje, pomocou ktorých je možné tieto dôsledky zachytiť príp. zdokumentovať.

Je pravda, že na integrácii do pracovného procesu sa vždy podieľajú aj zástupcovia zamestnávateľov, splnomocnenci osôb s ťažkými postihnutiami a zástupcovia zamestnancov, ktorí majú spravidla rozsiahle vedomosti o pracovných miestach, ktoré sa majú obsadiť. Avšak tieto poznatky sa len málo týkajú tých aspektov činnosti, ktoré bezprostredne súvisia s dôsledkami postihnutí. A aj tu chýba štandardizovaný nástroj, pomocou ktorého je možné tieto aspekty činnosti zachytiť príp. zdokumentovať.

Ale keď sa má osobe s postihnutím sprostredkovať adekvátne pracovné miesto, musia sa vedomosti o aspektoch činnosti, ktoré sú relevantné pre postihnutie, spojiť s vedomosťami o dôsledkoch postihnutia relevantných pre činnosť. Z toho dôvodu si Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí objednalo výskumný projekt financovaný z vyrovnávacích príspevkov, v ktorom ide o vytvorenie nástroja, pomocou ktorého je možné priamo porovnávať požiadavky pracovných miest na jednej strane so schopnosťami pracovníkov s postihnutiami na strane druhej, a ktorý môžu náležito využívať všetky osoby zúčastnené na procese pracovnej rehabilitácie.

Takýto nástroj, ktorý má slúžiť na umiestňovanie zamestnancov s postihnutiami, musí vyhovovať určitým požiadavkám (Weinmann et al. 1991). Tieto sa dajú odvodiť na jednej strane z určeného cieľa a na druhej strane z metodického štandardu, o ktorý sa usilujeme. Konkrétne sú to tieto kritériá:

### **1. Kompatibilné profily schopností a profily požiadaviek**

Aby sa mohol splniť prvoradý cieľ, porovnávať schopnosti a požiadavky, musí metóda umožňovať dokumentáciu schopnosti osoby na jednej strane a požiadaviek činnosti na strane druhej. Táto dokumentácia by sa mala robiť formou profilov schopností a profilov požiadaviek. Ak sú tieto profily plne kompatibilné, môže sa porovnávanie realizovať ekonomicky, bez procesu transformácie.

### **2. Zohľadnenie rôznych foriem postihnutia**

Pri dokumentácii pracovných schopností sa musia vziať do úvahy dôsledky najrôznejších postihnutí. Teda musí sa zabezpečiť možnosť dokumentácie ako fyzických tak aj psychických požiadaviek a schopností.

### **3. Zohľadnenie rôznych pracovných miest**

Je potrebné sa vyvarovať toho, aby sa metóda orientovala na istý druh pracovných miest. Metóda musí mať teda uplatnenie vo všetkých oblastiach ako priemysel, služby, remeslá, administratíva a nakoniec aj na druhom trhu práce.



#### **4. Definície znakov**

Aby sa zaručilo, že všetci užívateľia budú chápať a využívať pojmy používané v metóde rovnakým spôsobom, musia sa požiadavky resp. schopnosti zadefinovať. Tieto definície určujú význam znakov.

#### **5. Kritériá kvality testu**

Najmä v oblasti psychických znakov musí byť takýto systém použiteľný aj so súčasným zachovaním metodických štandardov. K týmto znakom kvality patrí validita, spoľahlivosť, objektivnosť a úspornosť.

#### **6. Relevantnosť znakov**

Metóda nesmie z dôvodu úspornosti na jednej strane a z dôvodu ochrany osobnosti na strane druhej obsahovať viac než bezpodmienečne nevyhnutné, relevantné znaky. Relevantné sú tie znaky, ktoré predstavujú potenciálnu požiadavku činnosti a súčasne aj pracovnú schopnosť, ktorá môže byť v dôsledku postihnutia potencionálne obmedzená.

Metóda IMBA (Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí 1996) predstavuje primeraný nástroj slúžiaci na opis fyzických a psychických aspektov činnosti a postihnutí.

Metóda MELBA bola takisto vyvinutá v rámci tejto výskumnej úlohy. Pomocou tejto metódy je možné hodnotiť výlučne psychické znaky relevantné pre činnosť. Tak tvorí MELBA na jednej strane integrálnu súčasť nástroja IMBA, na druhej strane sa môže za účelom hodnotenia psychických znakov včleniť do každej inej existujúcej metódy a napokon je samostatnou, uzavretou metódou.

# 2

## Metóda MELBA

### 2.1

#### Prehľad

Metóda MELBA využíva 29 znakov na opis činnosti resp. na opis pracovných schopností. Tabuľka 1 predstavuje prehľad týchto znakov, ktoré sú rozdelené podľa rôznych kategórií.

Pri všetkých 29 znakoch ide o kľúčové kvalifikácie, ktoré umožňujú adekvátnym a extenzívnym spôsobom opísať psychické schopnosti osoby, ktoré sú relevantné pre činnosť a tým aj psychické požiadavky činnosti, ktoré sú relevantné pre postihnutie.

Na základe tohto katalógu znakov sa metóda skladá z dvoch častí:

- Znaký zobrazené v tabuľke sú zostavené do profilu požiadaviek.
- Tieto znaký tiež tvoria profil schopností.

Obidva profily sa môžu používať nezávisle jeden od druhého a teda nepredstavujú nič iné ako štandardizovaný nástroj na dokumentáciu požiadaviek činností resp. pracovných schopností. Až kombinácia týchto dvoch nástrojov robí metódu MELBA metódou porovnávania profilov so svojimi špecifickými možnosťami využitia.

Tabuľka 1: Prehľad komplexu znakov metódy MELBA.

<b>Kognitívne znaky</b>	<b>Sociálne znaky</b>	<b>Znaky týkajúce sa spôsobu realizácie práce</b>	<b>Psychomotorické znaky</b>	<b>Základné školské znalosti/komunikácia</b>
plánovanie práce	sebapredzovnanie	výdrž	popud/nukanie	čítanie
chápanie	schopnosť viesť	tolerancia neúspechu	jemná motorika	počítanie
pozornosť	osobné kontakty	kritická kontrola	rychlosť reakcií	písanie
koncentrácia	schopnosť kritizovať	systematickosť		reč
učenie/pamäť	príjimanie kritiky	presnosť		
riešenie problémov	limová práca	samosťatosť		
prispôsobivosť		dôkladnosť		
abstraktné myslenie		zodpovednosť		

### Profil požiadaviek

Profil požiadaviek (pozri obr. 1) slúži na dokumentáciu požiadaviek celkom konkrétnej činnosti. Obsahuje 29 znakov uvedených v tabuľke 1 – najprv v abecednom poradí. Tak sa dá zdokumentovať, ktorá psychologická požiadavka je potrebná pri určitej činnosti a v akej výške. Každý znak je definovaný, aby sa zabezpečilo, že rôzni užívatelia dospievajú k zhodným výsledkom.

### PROFIL POŽIADAVIEK

**Osobnosť:**

**Druh:** \_\_\_\_\_ **Pracovná úloha:** \_\_\_\_\_ **Učebný predmet:** \_\_\_\_\_

**Podmienky:**

Práca na celodennom pracovnom čase

Áno  Nie

Práca na zmenovom pracovnom čase

Áno  Nie

Je potrebné zvlášť tréningové zručnosti

Áno  Nie

Práca na špeciálnom pracovnom mieste

Áno  Nie

Práca na špeciálnom pracovnom mieste

Áno  Nie


Práca na špeciálnom pracovnom mieste

Áno  Nie

Práca na špeciálnom pracovnom mieste

Áno  Nie

Melba	Početová hodnota				
	1	2	3	4	5
1. RODOVITANIE					
2. PLÁNOVANIE PRÁCE					
3. CHAPTANIE					
4. POZORNOSŤ					
5. VÝVOJ					
5. BEZPEČNOSTNÉ ZNANIE					
7. JEMNÁ MOTORIKA					
8. SCHOPNOSŤ VEŠT					
9. OSOBNÉ KONTAKTY					
10. KONCENTRÁCIA					
11. SCHOPNOSŤ KRITIZOVAŤ					
12. KONTROLA KONTROLA					
12. PRACOVNÁ MOTIVÁCIA					
14. UČENIE/PAMÄŤ					
16. ČITANIE					
16. TOLERANCA NEÚPECHU					
17. SVETELNÝCH ZNANÍ					
18. RIEŠENIE PROBLÉMOV					
19. PRACOVNÁ MOTIVÁCIA					
20. RYCHLOSŤ REAKCIÍ					
21. POČÍTANIE					
22. PÍSANIE					
23. ŠKOLSKÉ ZNANOSTI					
24. DOKUMENTÁCIA					
25. REČ					
26. TÍMOVÁ PRÁCA					
27. PRISPOSOBIVOSŤ					
28. ZODPovednosť					
30. ABSTRAKTNÉ MYSLENIE					



**Melba**  
PROFIL POŽIADAVIEK

Obrázok 3: Príprava profilu požiadaviek na porovnávanie profilov.

Za účelom posúdenia jednotlivých požiadaviek má každý znak spravidla päťstupňovú škálu. Zaškrtnutím danej profilovej hodnoty môže užívateľ dokumentovať rozpätie od hlboko podpriemerných až po vysoko nadpriemerné požiadavky.

Popri hodnotení znakov ako ústrednej zložky obsahuje profil požiadaviek niektoré údaje o analyzovanom pracovnom mieste a o osobe, ktorá sa prípadom zaoberá. Napokon je tu priestor pre poznámky k činnosti resp. k pracovnému miestu, ktoré sa v profilových hodnotách neprejavia, ale môžu mať význam pre vykonávanie činnosti. To sa môže týkať napríklad pracovného času alebo zvláštnych telesných požiadaviek.

### Profil schopností

Profil schopností MELBA (pozri obrázok 2) slúži na dokumentáciu psychických schopností určitej osoby, ktoré súvisia s činnosťou, a je usporiadaný analogicky s profilom požiadaviek. Obsahuje rovnaké znaky s rovnakým rozmiestnením a používa rovnakú škálu. Hodnoty škály tu siahajú od hlboko podpriemerných až po vysoko nadpriemerné schopnosti. Aj tu sú znaky definované, aby sa zabezpečilo vhodné používanie rozdielnymi užívateľmi. Definície schopností sú zladené s definíciami požiadaviek, aby boli obidva profily kompatibilné aj z tohto hľadiska.


**PROFIL SCHOPNOSTÍ**

Mená: \_\_\_\_\_  
 Dátum: \_\_\_\_\_ Štátnosť: \_\_\_\_\_ E. číslo: \_\_\_\_\_  
 Povolanie: \_\_\_\_\_

Príloha k národnému pracovnému štandardu  
 Ako NE  
 Ako O  
 Ako D  
 Je potrebné doplniť hodnotu  
 Ako N/A  
 Popr. ex. zovňajš. na základe  
 Rozhodnutí  
 Spracovávaná  
 Hlavná  
 Iné

Melba	1	2	3	4	5
11. PRÍJEMNOSŤ					
12. PLÁNOVANIE					
13. PRÁVNOSŤ					
14. PRÁVNOSŤ					
15. PRÁVNOSŤ					
16. PRÁVNOSŤ					
17. PRÁVNOSŤ					
18. PRÁVNOSŤ					
19. PRÁVNOSŤ					
20. PRÁVNOSŤ					
21. PRÁVNOSŤ					
22. PRÁVNOSŤ					
23. PRÁVNOSŤ					
24. PRÁVNOSŤ					
25. PRÁVNOSŤ					
26. PRÁVNOSŤ					
27. PRÁVNOSŤ					
28. PRÁVNOSŤ					
29. PRÁVNOSŤ					
30. PRÁVNOSŤ					

1 = Vysoko podpriemerné  
 5 = Vysoko nadpriemerné



Obrázok 2: Profil schopností.

Profil schopností obsahuje okrem posudzovania znakov niekoľko údajov o vyšetrovanej osobe a o osobe, ktorá sa prípadom zaoberá. Ďalej je tu priestor pre poznámky, ktoré sa nedajú robiť na profile štandardným spôsobom, ale môžu mať význam pre interpretáciu profilových hodnôt. Takéto údaje sa môžu týkať medicínskeho zamestnanca/klienta, dňa, kedy musia byť údaje na profile overené, alebo telesných obmedzení.

### Porovnanie profilov

Aby sa dali obidva profily navzájom porovnávať, hodnotenia, ktoré sú zoradené podľa abecedy a zapísané do profilových háčkov, najprv usporiadame podľa určitého poriadku. Na obidvoch profiloch oddelíme poslednú tretinu vrchného háčku od spodného háčku. Tam potom môžeme prepísať hodnotenia podľa ich príslušnosti ku kategóriám uvedeným v tabuľke 1 (pozri obrázok 3). Rozlišujeme medzi kognitívnymi, sociálnymi a psychomotorickými znakmi, znakmi, ktoré sa týkajú druhu spôsobu realizácie práce, a nakoniec sú to základné školské znalosti/komunikácia.

Pri profile požiadaviek sa zapišu hodnotenia na papier, pri profile požiadaviek sa hodnotenia zoradené podľa kategórií zdokumentujú na fólii.

**PROFIL POŽIADAVIEK**

Otvorený  
 Zručný  
 Pracovný

Pracovník s odbornými zručnosťami  
 Pracovník s odbornými zručnosťami a znalosťami  
 Pracovník s odbornými zručnosťami a znalosťami a sociálnymi zručnosťami  
 Pracovník s odbornými zručnosťami a znalosťami a sociálnymi zručnosťami a psychomotorickými zručnosťami

Melba		Pracovná hodnota				
		1	2	3	4	5
1	Poriadkuvanie					
2	Planovanie práce					
3	Chybnosť					
4	Pracovnosť					
5	Pracovnosť					
6	Pracovnosť					
7	Pracovnosť					
8	Pracovnosť					
9	Pracovnosť					
10	Pracovnosť					
11	Pracovnosť					
12	Pracovnosť					
13	Pracovnosť					
14	Pracovnosť					
15	Pracovnosť					
16	Pracovnosť					
17	Pracovnosť					
18	Pracovnosť					
19	Pracovnosť					
20	Pracovnosť					

Melba		Pracovná hodnota				
		1	2	3	4	5
1	Pracovnosť					
2	Pracovnosť					
3	Pracovnosť					
4	Pracovnosť					
5	Pracovnosť					
6	Pracovnosť					
7	Pracovnosť					
8	Pracovnosť					
9	Pracovnosť					
10	Pracovnosť					
11	Pracovnosť					
12	Pracovnosť					
13	Pracovnosť					
14	Pracovnosť					
15	Pracovnosť					
16	Pracovnosť					
17	Pracovnosť					
18	Pracovnosť					
19	Pracovnosť					
20	Pracovnosť					
21	Pracovnosť					
22	Pracovnosť					
23	Pracovnosť					
24	Pracovnosť					
25	Pracovnosť					

1 = Veľmi nízka hodnota  
3 = Priemerná hodnota

**Obrázok 3:** Príprava profilu požiadaviek na porovnanie profilov.

Kompatibilita obidvoch profilov vzhľadom na obsah a štruktúru teraz umožňuje využiť súčasti metódy MELBA na porovnanie profilov: Priamym prekrytím obidvoch profilov môžeme porovnávať výšku každej jednotlivéj požiadavky s výškou každej jednotlivéj schopnosti. Tak potom môžeme rozhodnúť, či je príslušná schopnosť zamestnanca vzhľadom na určitú činnosť príliš vysoká alebo príliš nízka.

Avšak porovnanie jednotlivých znakov ešte nevytvorí nič o tom, či činnosť vzhľadom na jej požiadavky celkovo zodpovedá pracovným schopnostiam klienta/zamestnanca. Na zodpovedanie tejto otázky nestačí len kvantitatívne zoradenie profilov. Skôr je potrebné hodnotenie orientované na kvalitu, ktoré zohľadňuje celok znakov a všetky vyskytujúce sa zhody v kvalite znakov, a zároveň prezrádza, ktoré požiadavky sú neúmerne vysoké a ktoré príliš nízke. Všeobecné stanoviská o tom, koľko neúmerne vysokých požiadaviek je povolených v ktorých znakov, s koľkými a s ktorými príliš

nizkými požiadavkami sa zamestnanec s postihnutím dokáže vysporiadať a koľko zhôd v kvalite ktorých znakov sa dá racionálne vyžadovať, nie sú v súčasnosti – a ani dlhodobá – možné. Namiesto toho je pri každom jednotlivom prípade potrebné dôkladne preskúmať okolnosti.

V predchádzajúcej kapitole sme uviedli, akým štandardom musí metóda MELBA vyhovovať. Štruktúra metódy a doterajšie výsledky a skúsenosti nás oprávňujú povedať, že táto metóda spĺňa uvedené podmienky:

#### **1. Kompatibilné profily schopností a požiadaviek**

Schopnosti a požiadavky sú opísané identickými znakmi, znaky sa vo svojich definíciách vzťahujú jeden na druhý a obsahujú rovnaké škály. Profily znakov sú vo svojej štruktúre kompatibilné a preto navzájom priamo porovnateľné.

#### **2. Zohľadnenie rôznych foriem postihnutia**

Z dôvodu ich dôkladného výberu znaky umožňujú opisovať psychické schopnosti, relevantné pre činnosť, pri všetkých druhoch postihnutia.

#### **3. Zohľadnenie rôznych pracovných miest**

Výber znakov taktiež zaručuje možnosť použitia metódy pre hodnotenie všetkých typov pracovných miest. K tomu patria okrem činností druhého trhu práce aj činnosti z oblasti administratívy, remeselníctva, služieb a priemyslu.

#### **4. Definície znakov**

Všetky znaky sú zadané a zadefinované. Na zabezpečenie kompatibility sa definície požiadaviek a definície schopností vzťahujú jedna na druhú.

#### **5. Kritéria kvality testu**

Pomocou praktických skúšok sa dá dokázať kvalita testovania príslušných zisťovaní.

#### **6. Relevancia znakov**

V rámci analýzy charakteristik sa pri znakoch skúma ich relevancia. Znaky sa vzťahujú výlučne k činnosti; umožňujú potrebný a adekvátny opis psychických pracovných požiadaviek a schopností.

#### **7. Samostatný a implementovateľný nástroj**

Okrem týchto šiestich uvedených kritérií ponúka štruktúra metódy na jednej strane možnosť včleniť ju za účelom hodnotenia psychických znakov relevantných pre činnosť do každej existujúcej metódy a na druhej strane predstavuje uzavretú, samostatnú metódu.

## 8. Orientácia na schopnosti namiesto nedostatkov

Kvôli svojmu odstupňovaniu a kvôli analýzam, potrebným na vyhotovenie profilov, je MELBA nástrojom orientovaným na schopnosti, pomocou ktorého je možné sa vyvarovať toho, že sa zameriame na deficity klienta/zamestnanca.

Pre metódu MELBA z toho vyplývajú široké možnosti použitia. Je možné pracovať len s profilmi požiadaviek alebo využívať výlučne profily schopnosti. Okrem toho sa môže MELBA používať aj ako metóda porovnávania profilov. Ako sa MELBA dá a má používať v konkrétnom prípade, veľmi závisí od kontextu používania. Takže je určite rozdiel v tom, či sa s profilmi požiadaviek pracuje v podniku, pri pracovnej terapii na psychiatrickom oddelení alebo vo výrobnnej oblasti v dielni pre osoby s postihnutiami. Možnosti použitia profilov schopností sú rozdielne, ak sa zisťovania robia napríklad v poslednej triede osobitnej školy alebo napríklad v rámci výskumného projektu či v pracovno-výcvikovom centre. A nakoniec aj porovnanie profilov bude pracovník psychosociálnej odbornej služby používať ináč ako sprostredkovateľ úradu práce alebo ergoterapeut v rehabilitačnom zariadení.

V II, III a IV časti manuálu budú niektoré z možností použitia znázornené na príkladoch.