



**ERASMUS+ PROJECT: INNOVATIVE
TOOLS FOR SUPPORTED EMPLOYMENT
SPECIALISTS [NETWORK OF SES]**

НАРЪЧНИК ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ В ПРОЦЕСА НА ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ

2017-1-PL01-KA202-038400



НАРЪЧНИК ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ В ПРОЦЕСА НА ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ

Автори:

- BD Center Sp. z o.o., *Poland*
- RES GEST, Poland
- Yamek Ltd., Bulgaria
- Aforisma, Italy
- Docete Omnes, Spain



ДИЗАЙН НА КОРИЦА:

Jan Wapiński



Проект номер:

2017-1-PL01-KA202-038400

Заглавие на проекта:

Innovative tools for supported employment specialists [NETWORK OF SES]



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ВЪВЕДЕНИЕ

Проект: Иновативни инструменти за специалисти по подкрепена заетост - МРЕЖА НА СПЕЦИАЛИСТИ ПО ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ /SES/, финансиран по програма Еразъм + и реализиран от 01.12.2017 г. до 30.11.2019 г.

ЦЕЛ НА ПРОЕКТА:

Специалисти по подкрепената заетост, работещи в партньорските институции, посочват стойността на неформалния контекст на обучение като значително по-важна за развитието и придобиването на компетенции от официалния контекст на обучение. В контекста на неформалното обучение стойността на собствения професионален опит в настоящата област на практиката беше оценен с най-голямо значение, което показва значението на формалното въвеждане на нови практикуващи в тази област, в смисъл на „учене чрез правене“ или „рефлексивна практика“.

Мрежа на SES – цели:

1. Разширяване на знанията за социално-професионалното функциониране на хората с увреждания;
2. Запознаване с ефективния и доказан метод за професионално активиране на хората с увреждания - подкрепена заетост;
3. Актуализиране на уменията и квалификацията на специалистите по подкрепената заетост (SES) в партньорските страни, обмен на най-добри практики между SES;
4. Изразяване на становища на SES относно функционирането на системата за социално-професионална активация за хора с увреждания в партньорските страни.

Целева група: Специалисти по подкрепена заетост (SES); обучители, заинтересовани да станат SES; доставчици на обучение; политици; хора с увреждания.

Резултати:

1. Платформа с информация за проекта на езиците на партньорите
2. Наръчник с най-добрите практики в процеса на подкрепена заетост , събран от всички страни партньори;
3. Четири присъствени обучения на персонала във всяка страна партньор за всичките 5 етапа на подкрепената заетост, адресирани до SES и потенциални SES, за да се спазва установения принцип на работа в страните партньори.

Наръчникът е написан от специалисти, работещи в партньорските институции, според експертния опит на партньора. Всеки раздел описва процеса на подкрепената заетост за хора с различни видове увреждания:

РАЗДЕЛ 2. ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ ЗА ХОРА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ УВРЕЖДЕНИЯ (ИСПАНИЯ)

РАЗДЕЛ 3. ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ ЗА ХОРА С ФИЗИЧЕСКИ УВРЕЖДЕНИЯ (БЪЛГАРИЯ)

РАЗДЕЛ 4. ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ ЗА НЕЗРЯЩИ ХОРА (ИТАЛИЯ)

РАЗДЕЛ 5. ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ ЗА ХОРА С ПРОБЛЕМИ В СЛУХА (ПОЛША-RES-GEST).

Надяваме се по този начин да предоставим ценна информация на специалистите по подкрепената заетост и / или треньори / ментори, които работят с хора с увреждания и тяхното включване в пазара на труда.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩ ПРЕГЛЕД НА МОДЕЛА НА ПОДКРЕПЕНАТА ЗАЕТОСТ В ЕВРОПА

Според определението, представено от Европейския съюз за подкрепена заетост - "подкрепената заетост е подкрепа за хора с различни увреждания или хора , изключени при получаването и поддържането на работа на свободния пазар на труда".

1. Заетост (работа) срещу заплащане - хората с увреждания трябва да получават възнаграждение, съизмеримо с извършената работа. Ако размерът на минималната работна заплата е определен в дадена държава, лицето с увреждане трябва да получи поне нейната равностойност или заплата в съответствие със ставката, приета за дадена длъжност.

2. Отворен пазар на труда - хората с увреждания трябва да са обикновени служители със същите условия на заплащане и трудова заетост, както и квалифицирани служители в публичния, частния и неправителствения сектор.

3. Непрекъсната подкрепа - отнася се до най-широкото разбиране на подкрепата по време на платена заетост. Подкрепата е индивидуална и се основава на нуждите както на лицето / служителя, така и на работодателя.

Определение на Световната асоциация на подкрепената заетост - Световната асоциация за подкрепената заетост (WASE) - „подкрепената заетост е платена работа, извършвана от хора с увреждания на свободния пазар на труда, с постоянна подкрепа от други хора. Платената работа означава същото заплащане за същата работа като хората, които не са инвалиди. "

Принципи и ценности, които следва да придружават подкрепената заетост-

Индивидуалност - при подкрепената заетост всеки човек се възприема като уникален индивид, със собствени интереси, предпочитания, условия и житейски опит. Уважение - дейностите, предприети в контекста на подкрепената заетост, винаги се адаптират към възрастта на лицата с увреждания, засилват чувството им за достойнство и целят да подобрят тяхното положение.

Самоопределяне - подкрепената заетост помага на хората с увреждания да развият своите интереси и предпочитания, да направят свой собствен избор и да определят своя план за работа и план за живот, в съответствие с личните предпоставки и конкретните обстоятелства.

Заетост - подкрепената заетост помага на хората с увреждания да вземат решения относно начина на живот и участието в социалния живот.

Поверителност - информацията, предоставена на доставчика на услуги от лице с увреждане, обхванат от програмата за подкрепена заетост, е поверителна.

Гъвкавост - персоналът и организационните структури могат да се променят в зависимост от нуждите на бенефициентите.

Достъпност- хората с увреждания имат пълен достъп до услуги, съоръжения и информация, предлагани в контекста на подкрепената заетост.

6 /шест/ основни правила, описващи идеята за подкрепена заетост:

1. Нулево отхвърляне - в модела на подкрепената заетост подкрепата е достъпна за всички хора с увреждания, независимо от вида и степента на тяхното увреждане (включително интелектуалното увреждане до висока степен) и без значение колко широк е обхватът на предоставяната им помощ.

2. Гаранция за успеха на подкрепената заетост и индивидуалното прилагане на този модел е да се осигури на хората с увреждания **подходяща, персонализирана подкрепа в подходящата среда.**

3. Акцент върху потенциала, а не увреждането - според този принцип, за да подкрепят правилно хората с увреждания при получаване на работа, специалистите, които се занимават с нея, трябва да познават задълбочено и да назоват уменията си и след това да ги представят на работодателя. Тогава човек с увреждане ще стане кандидат за работа с ясна квалификация за работодателя.

4. Отхвърляне на концепцията за „готовност“ за работа - традиционният подход към въпроса за обучението на работното място предполага, че професионалните умения на служителите могат да бъдат постигнати до конкретното ниво, което се изисква в неговата длъжност. Тази концепция не работи в случаите на хора с интелектуални затруднения, които не достигат до състоянието „пълна готовност за работа“ и изискват систематично и продължително обучение.

5. Реални заплати и обезщетения - според този принцип хората с увреждания не само трябва да бъдат възнаграждавани по същия начин като здравите хора, но и да получават същите социални помощи от работодателя.

6. Най-важното е човекът и неговата индивидуалност - в миналото подкрепената заетост включваше и модел на групова работа, сега акцентът е преди всичко върху индивидуалния модел - тоест включването на един човек на едно работно място.

В нашите обучения сме използвали EUSE (Европейски съюз за подкрепената заетост) модел на подкрепената заетост, който се състои от пететапен процес на подкрепа:

1. Ангажираност на клиента - тя се основава на наличните ключови ценности / качества и избор на базата на доброто им познаване.

2. Професионално профилиране – окуражаване на личността през целия процес.

3. Намиране на работа - самоопределянето и съзнателният избор на базата на знания са ключови ценности на подкрепената заетост.

4. Ангажираност на работодателите - наличността, гъвкавостта и конфиденциалността са ключови ценности, които трябва да бъдат запазени през целия процес.

5. Поддръжка на работа и извън нея - гъвкавостта, конфиденциалността и уважението са основните елементи на ефективната подкрепа. Мерките за подкрепа се прилагат особено, когато лице с увреждания е наето срещу заплащане. Такива мерки се прилагат чрез осигуряване на специалист по подкрепена заетост.

РАЗДЕЛ 2. ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ ЗА ХОРА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ УВРЕЖДАНЯ (ИСПАНИЯ)

2.1 Кратко описание на умствената инвалидност

Интелектуалната нетрудоспособност е състояние, което се характеризира със значителни ограничения както по отношение на начина, по който интелекта е склонен да функционира, така и в обхвата и способността на поведението, които могат или трябва да бъдат адаптирани, така че да допринасят за формални ситуации и социални норми, които обхващат много общи социални и практически умения. Това увреждане много често се проявява преди 18-годишна възраст.

Интелектуалното функциониране, познато още като интелигентност, се отнася до общи умствени способности като учене, разсъждения, решаване на проблеми и т.н. Има много начини за измерване на интелектуалното функциониране и един от най-често срещаните е IQ тест. Като цяло, ниският IQ тестов резултат от около 70 или не по-висок от 75 може да показва ограничение в интелектуалното функциониране, но има изключения от това твърдение. Важно е да се спомене и набора от концептуални, социални и практически умения, които се усвояват и изпълняват от хората в ежедневието им, което също може да се нарече адаптивно поведение. Концептуални умения - език и грамотност, понятия, пари, време и брой; и самонасочването повечето от тях се оценяват в IQ тест. Социални умения - междуличностни отношения, социална отговорност, самочувствие, лековерност, наивност (т.е., предпазливост), решаване на социални проблеми и способност да се следват правилата / да се спазват законите и да се избегне превръщането в жертва. Дейности за практически умения в ежедневието живот (лична хигиена), професионални умения, здравеопазване, пътуване / транспорт, разписания / процедури, безопасност, използване на пари, използване на телефона. Стандартизираните тестове също могат да определят ограничения в адаптивното поведение.

Допълнителни съображения

При определяне и оценка на интелектуалната нетрудоспособност трябва да се вземат предвид следните фактори, като общностната среда, характерна за връстниците и културата на индивида. Професионалистите трябва също да вземат предвид езиковото многообразие и културните различия в начина, по който хората общуват, движат се и се държат.

И накрая, оценките трябва също така да предполагат, че ограниченията при хората често съществуват със силни страни и че нивото на живот на функционирането на човек ще се подобри, ако се предостави подходяща персонализирана подкрепа за продължителен период.

Само въз основа на такива многостранни оценки специалистите могат да определят дали дадено лице има интелектуална нетрудоспособност и да адаптират индивидуализирани планове за подкрепа.

2.2 Етап I - ангажираност на клиента: практическа информация как да достигнем до хора с умствени увреждания , бариери на пазара на труда, участие на семейството

Влизане в контакт с хора с умствени увреждания

Първата фаза на подкрепената заетост се отнася до контакта с потенциалните клиенти, в случая хора с умствени увреждания . В това отношение могат да се използват различни стратегии, но контактът с образователни институции, болници и рехабилитационни служби е основен. Участието и организирането на събития със заинтересованите страни може да бъде полезен метод за установяване на неформални връзки, които могат да направят услугата известна на широката публика, но по-конкретно за професионалистите, които работят с хора с умствени увреждания. Нещо повече, последният период на задължителното образование представлява много стратегически момент за установяване на контакт с хора с интелектуални затруднения. В действителност е възможно да се определи адекватна и персонална стратегия за включване на тези млади хора в редовния пазар на труда, която може да включва всякакъв вид допълнително обучение и образование. По-специално в тази млада възраст хората с увреждания могат да бъдат проследявани и ръководени през нова и важна фаза от своя живот, като по този начин безпроблемно се свързва образованието със свободния пазар на труда и се вземат предвид техните интереси, индивидуални характеристики и мотивация (DownGranada.org).

Първата среща с човек с интелектуални затруднения има за цел да го информира за услугата за подкрепена заетост и да предостави описание на нейните цели,

методологии и др. В случай, че лицето не приеме да участва в процеса, е важно да се съобразите с това решение и да разберете причините за решението и дали има възможни алтернативи (Pérez et al., 2018, p. 36). След като се установи контакт с клиента, е важно да се използват адекватни стратегии за **комуникация** с него. Някои добри практики, които могат да се приложат на този етап, са: да се общува директно с човека, а не с придружаващия го по начин, подходящ за възрастта на лицето, да се адаптира комуникацията към неговите способности; не забравяйте да сте естествени и уважителни, например избягвайте назидателния и покровителствен подход; използвайте прост и ясен език; уверете се, че съдържанието е разбрано; използвайте примери и демонстрация, когато е необходимо; максимизиране на възможностите за невербална комуникация и използване на всякакъв друг вид подкрепа за улесняване на диалога; обърнете внимание на начина на комуникация на другия човек, за да бъдете готов да адаптирате стила на комуникация; опитайте се да разберете невербалните техники за комуникация на клиента, които могат да показват някакъв вид реакция (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012; Instituto Foral de Bienestar Social).

Бариери пред пазара на труда

Подкрепената заетост може да бъде изключително полезна за тази целева група, тъй като проучванията показват, че хората с интелектуални затруднения **са по-склонни да изпитват дискриминация** на пазара на труда в сравнение с хората с други видове увреждания. По-специално те се **възприемат от работодателите като липса на умения и образование** (Kosman, Fisher and Weber, 2018, стр. 124). Определени са основните бариери пред пазара на труда за тази целева група. Първо, работодателите често не знаят как да подкрепят хората с умствени увреждания да се интегрират на работното място, което води до пропуснати възможности за ефективно и оптимално използване на техните възможности. Има също така широко разпространена идея за предполагаемата висока цена, която биха изисквали адаптацията им и страха, че общата производителност ще намалее. Второ, **стигмата** също може да бъде фактор, който не позволява на работодателя да наема хора с увреждания в обучението, особено когато те са имали предишен разочароващ опит. Освен това техниките за наемане и начините за провеждане на интервюта не винаги могат да бъдат най-подходящи за хора с интелектуални затруднения. Всъщност те биха могли да представляват дискриминация, която не позволява тези хора да бъдат избрани, въпреки действителната им експертиза. Трето, общият късен достъп до професионално обучение може да ограничи способността на хората с увреждания в обучението да развият умения, свързани с работата и да влязат в контакт с работната среда. Този въпрос е свързан и с липсата на постоянна подкрепа и обучение за поддържане на длъжност, което например може да бъде смекчено чрез помощта на специалист по подкрепена заетост (Khayatzadeh-Mahani et al., 2019, стр. 4-5). На всичкото отгоре беше забелязано, че работодателите са склонни най-вече да смятат, че бариерите, които

пречат хората с интелектуални затруднения да имат достъп до пазара на труда, са липсата на подходящи работни места, високите изисквания, необходими за определени позиции и последните промени, свързани с новите технологии и дигитализация на работата, която улеснява извършването на дейности, но е по-трудно използването им (Kosman et al., 2017, с. 126-127).

Как да включим семейството

И накрая, важно е да запомните да включите семейството на клиента от самото начало на процеса. В действителност, то ще играе важна роля в целия процес чрез постоянна комуникация, така че да се гарантира, че ще се осъществяват **съвместни действия**, които могат да облекчат и подобрят работния път на човека с интелектуални затруднения. Основното умение, което трябва да притежава специалистът по подкрепена заетост в тази фаза, е демонстрирането на **съпричастност** към различните членове на семейството, за да се установят положителни отношения. Разбирането на причините за определени поведения, без да се опитвате да ги прецените е ключът към разработването и съгласуването на планове за действие. Важно е обаче да напомним на семейството, че те могат да предложат подкрепа и помощ, но човекът, който трябва да вземе **решението**, е самият клиент (Pinilla et al., 2017, стр.66). И накрая, специалистът по заетостта може да разчита на **интервюта** с членове на семейството, за да получи повече информация за клиента, неговите очаквания и предишен опит. Независимо от това, това е възможно само ако клиентът се съгласи да включи семейството в този процес (Pérez et al., 2018, p.37).

2.3 Етап 2 - Професионално профилиране: практическа информация за подготовка на клиента и неговите професионални предпочитания, въпроси за задаване, въпроси, които трябва да се избягват, пример за формуляр за събиране на цялата информация, индивидуален план за действие и какво трябва да включва.

Как се извършва професионално профилиране

Етапът, посветен на професионалното профилиране, е полезен за специалиста по заетостта, за да идентифицира и получи информация за образованието и обучението, мотивацията, интересите, професионалния опит, очакванията и компетенциите. Всички тези елементи трябва да бъдат събрани по начин, ориентиран към изготвянето на индивидуален план за действие, за да се подкрепят клиентите към трудовото приобщаване и да ги накарат **да открият какви са техните таланти и потенциали** (Pérez et al., 2018, p.39) .

Следващата таблица представя някои от най-често срещаните проблеми, които могат да възникнат, когато специалистът по заетостта, интервюира клиент с интелектуални затруднения. В същото време са предвидени и възможни решения за смекчаване и справяне с това ограничение, като формати на въпроси, които трябва или не трябва да

се използват (източници: Hollomotz, 2018; Tassé, Schalock, Thompson, & Wehmeyer, 2005; lexiconlimited.co.uk, 2004)

Трудности	Как да се справим с тях
По време на интервюто могат да бъдат достигнати различни комуникационни умения и различни нива в зависимост от личността и възможностите на човека с интелектуални затруднения.	<ul style="list-style-type: none"> • Адаптирайте въпросите по начин, който е подходящ за въпросното лице. Ако е необходимо, попитайте за съвет от други практикуващи, които вече работят с клиента. • Не използвайте фиксиран формат, а се опитайте да го адаптирате до степента, в която клиентът е в състояние да комуникира
Клиентът може да изпита неудовлетвореност, безпокойство и чувство на несигурност, когато не е в познат контекст.	<ul style="list-style-type: none"> • Отделете няколко минути преди интервюто да започне, за да може клиентът да се отпусне, например, да задава въпроси по другите теми, които не са свързани със споделяната заетост. • Представете се и обяснете какво ще поискате, за да сте сигурни, че ще бъдете разбрани.
Езикът може да бъде обиден.	<ul style="list-style-type: none"> • Използвайте реч от „първо лице“ без излишни препратки към уврежданията. • Предлагайте подкрепа по подходящ начин.
Ограничена продължителност на концентрацията .	<ul style="list-style-type: none"> • Проверете дали човекът иска да има почивка. • Разделете интервюто на няколко пъти, ако е необходимо, но помнете, че не трябва да има твърде много време между срещите
Ограничен капацитет за идентифициране на намеренията.	<ul style="list-style-type: none"> • Избягвайте въпросите „защо“.
Трудности в разбирането на метафорите и абстрактните понятия .	<ul style="list-style-type: none"> • Избягвайте нееднозначните изрази и винаги се отнасяйте до конкретни понятия. • Избягвайте въпроси, които изискват високо ниво на социално разбиране (напр. Какво харесват другите във Вас?) • Направете препратки към опита на клиента, като се концентрирате върху един въпрос в даден момент. • Използвайте референтни точки, които са свързани с индивидуални преживявания, когато искате да се обърнете към времето и честотата. • Използвайте конкретни референтни инструменти като карти, скици и др. като помощ и отправна точка за разговор.
Ограничени умения за слушане и разбиране .	<ul style="list-style-type: none"> • Използвайте прост и ясен език. • Проверете дали лицето се нуждае от помощни технологии или други форми на подкрепа. • Помолете да повтори отговора, ако не разбирате. • Повторете отговора със собствените си думи, за да сте сигурни, че сте го разбрали правилно. Въпреки това, придайте особено значение на реакцията на клиента, тъй като той / тя може да не се чувства комфортно да ви коригира.

	<ul style="list-style-type: none"> • Задавайте кратки въпроси, които изискват отговор да / не.
Хората с интелектуални затруднения могат да бъдат склонни да следват мнението на други хора .	<ul style="list-style-type: none"> • Оставете клиента да говори, без да бързате да завършвате отговора вместо тях.
Склонност към съгласие , а именно пристрастие към положителни отговори.	<ul style="list-style-type: none"> • Избягвайте отрицателно формулирани въпроси. • Префразирайте въпросите по по-ясен начин (например, по-добре е да кажете „мразите ли...?“, Вместо да питате „не ви харесва...?“). Това може да звучи странно с позоваване на някои понятия, но може да се окаже полезно при определени обстоятелства.
Проблемите с паметта могат да доведат до повтаряне на едни и същи отговори.	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставете на клиента писмена форма, където той / тя може да следва интервюто.
Подценяване или надценяване на техните нужди.	<ul style="list-style-type: none"> • В случай че отговорът не изглежда задоволителен, проверете дали това е така, като контекстуализирате въпроса и използвате конкретни примери.
Липса на отзивчивост и склонност винаги да избират последната опция в множество въпросници за избор (присъствие).	<ul style="list-style-type: none"> • Разберете, че това може просто да бъде причинено от нежеланието да отговарят, вместо от липсата на способност за изразяване. • Използвайте близки въпроси с двоични опции, като да или не. • В случай че се използват въпросници с множество възможности за избор, е по-добре да ги предоставите в писмен формат.
Хората с интелектуални затруднения може да не предоставят пълно описание на контекста, което води интервюиращия до липса на разбиране .	<ul style="list-style-type: none"> • Използвайте кръстосана проверка от допълнителни източници (триангулация). Това е възможно, ако клиентът се съгласи да бъдат разпитани семейството му или други специалисти за него. • Помолете други хора, които са в контакт с клиента, да прецизират информацията.

Дейности за събиране на информация

За да се събере информация и да се подготви професионален профил, е възможно да се използват различни дейности и форми в допълнение или допълващи тези, предоставени от Европейския съюз за подкрепена заетост (достъпно на следния линк <https://www.euse.org/content/how-to-guides/VocationalProfiling-18Aug.pdf>).

Първата дейност е насочена към разбиране нагласите на клиента и до каква степен те са развити / колко често са демонстрирани. Те могат да бъдат: постоянство, съпротива срещу работната рутина, готовност за работа, перфекционизъм, търпение, спокойствие, оптимизъм, организация, диалог с другите, уважение, социалност, съпричастност, толерантност, отговорност, сътрудничество, дипломация и др. (Iturbide Rodrigo и Serrano Mijika, 2004, с. 155-156). Този анализ може да се окаже доста труден за клиента, поради което специалистът по заетостта може да подготви предварително серия от възможни

примери, за да опише по-ясно как тези нагласи се прилагат в реални условия. Въз основа на такива отговори е възможно да се разгледат по-задълбочено и да се идентифицират специфичните задачи, които клиентите харесват, и заедно с помощта на специалиста по подкрепена заетост може да се посочи списък на професиите, свързани с подобни действия. Това е целта на **втората дейност**. За да я осъществи, специалистът по заетостта може да направи обобщен и стандартизиран списък от дейности, свързани с различни области. Например, дейностите, които се извършват навън и най-вече в сектора на градинарството и земеделието, могат да изглеждат така (Iturbide Rodrigo and Serrano Mujika, 2004, p. 159):

**Навън - градинарство /
земеделие**

- Засаждане на дървета
- Работа в ботаническата градина
- Да прави цветни букети
- Пчеларство
- Грижа за животните

Клиентът сам или специалистът по заетостта може да засече дейностите, които клиентът предпочита. За да направи комуникацията по-проста, специалист по подкрепена заетост също може да подготви серия от изображения или снимки, които представят изброените дейности, така че клиентът да може по-добре да разбере за какво се говори. Както бе споменато по-горе, това би могло да осигури и допълнителна помощ, за да накара клиента да изрази своите предпочитания. В тази фаза също е уместно да се определят възможностите на клиента и неговите предпочитания за работа. Следователно една **трета дейност** може да бъде много подобна на току-що споменатата, но основните елементи, които трябва да бъдат анализирани, са: работен ден, разстояние от дома, капацитет на фирмата, възнаграждение, договор, вид работа. След този процес трябва да е възможно изборът на клиента да бъде ограничен до по-малък брой професии. Трябва да помним обаче, че неговите / нейните предпочитания трябва да се спазват. Следователно, като **четвърта дейност**, специалистът по заетостта може да предостави на клиента описание на няколко професии, които биха могли да бъдат подходящи за лицето. В случай, че кандидатът вече има представа за работата, която би искал да изпълнява, препоръчително е да анализирате тази професия. Такова описание трябва да предоставя основните задачи, които трябва да бъдат изпълнени, необходимите умения, личните характеристики, условията на заетост, възможните недостатъци и подобни възможности. В случай, че клиентът демонстрира достатъчно ниво на автономност, той / тя също може да бъде помолен да попълни тези показатели с помощта на специалиста по подкрепена заетост, в противен случай това може да стане чрез предварително

разработен модул. Крайната цел на тази дейност е да се разбере дали професията действително е подходяща за клиента.

Индивидуалният план за действие

След като бъде събрана цялата необходима информация и професионалният профил е завършен, е възможно да се изработи индивидуален план за действие в сътрудничество с клиента. Трябва **да се съсредоточи върху това какво може да направи човекът с интелектуални затруднения и върху неговите предпочитания** (ILO and WASE, 2014, p. 10). Всъщност планът трябва да бъде разработен с клиента, който трябва да си постави целите и да вземе **самостоятелни решения**. Планът за действие следва да бъде **редовно преразглеждан**, за да се предостави обратна връзка и да се реши дали някои аспекти изискват някаква промяна.

Някои от елементите, които трябва да бъдат включени, са:

- Действия и цели;
- Крайните срокове;
- Стратегии за подкрепа;
- Споразумения с други заинтересовани страни, които са от значение за процеса (Pérez et al., 2008, стр. 39).

2.4. Етап 3 - намиране на работа: сектори с възможна заетост за тази целева група; как да включите клиента в търсене на работа; официален и неформален начин за намиране на работа.

Хората с интелектуални затруднения на пазара на труда

Въпреки различията, които биха могли да съществуват в работата с хора с интелектуални затруднения, по-голямата част е заета в сектори, където **не се изискват сложни умения** и те **заемат ниски позиции**. Областта на работа обаче може да варира от магазини до офиси, от хранително-вкусовата промишленост до манифактурата (Ellenkamp et al., 2015, стр. 4). Данните за Испания показват, че голяма част от хората с интелектуални затруднения, които участват в програми за подкрепена заетост, в крайна сметка работят като офис асистенти или като помощници по продажбите в магазините. По-малък процент също работят в ресторанти като сервитьори или помощници в кухнята (Down21.org). Други организации също така съобщават, че повече от половината от хората, подпомагани от техните услуги, най-накрая са успели да намерят работа в административните сектори и 20% като различни видове помощници. Интересно е обаче да се отбележи, че макар и в много по-малки проценти, други хора са имали възможност да работят и в други различни сектори (Fundación Prodis, 2019). Това показва, че макар и да е по-трудно, никой сектор на заетостта не бива да се изключва предварително, ако

клиентът е особено заинтересован от това работно поле. Въпреки че тези данни могат да дадат някои общи индикации за секторите, в които хората с интелектуални затруднения обикновено са заети, трябва също така да се отбележи, че специфичният контекст, в който се осъществява услугата за подкрепена заетост, и специфичната характеристика на местния пазар на труда могат да окажат силно влияние върху резултатите.

Клиентът като активен главен герой

Един от принципите на подкрепената заетост е да се включи клиентът в процеса на вземане на решения за това какво иска да прави по отношение на работата. Ето защо е от съществено значение да се вземе предвид интереса на клиента и той да участва активно в процеса на намиране на работа. Следователно, клиентът е отговорен за своя избор и е този, който взема окончателни решения; обаче специалистът по подкрепена заетост, отговаря за **анализа** на изпълняваната задача и **улеснява контактите с компанията**. В този момент е необходимо да сме реалисти и да разберем какво може и какво не може да направи клиентът в този процес. Това прави възможно да се ограничи предоставената подкрепа на задачите, които всъщност са наистина трудни за клиента, по начин, който му дава възможност. Възможните начини за включване на лицата с интелектуални затруднения в този процес се отнасят за предоставянето му на **информация** за различни видове договори и заетост, **обучение** за това как да се консултира с оферти за работа, да организира процеса на намиране на работа, да подготви мотивационни писма и автобиографии, да премине на интервю за работа и др. (Becerra Traver et al., 2012, стр. 14).

Търсене на работа

Могат да се използват различни методологии, официални и неформални, за да се търси работа. Най-често срещаните са: да съставите автобиография, да кандидатствате за открити свободни работни места и оферти, да се свържете с компании (писмено или по телефона), да участвате в дейности свързани с дадена работа за ограничен период от време, да създавате контакти с фирми. На всичкото отгоре моделът на подкрепената заетост разчита на **дейностите за търсене на работа** с цел да се стигне до интервю. За целта трябва да се изготви **списък на различни компании и формирания**, като се използват различни източници: контакт със социално-икономически реалности, обмен на информация с други организации, средства за комуникация, оферти за работа, бази данни (LantegiBatua, стр.11).

Ако е възможно, клиентът може да бъде помолен да предостави и попълни списъка с имената на възможните компании, в които той / тя би искал да работи. Този списък с работни места, в които клиентът би искал да се занимава, вече трябва да е определен в предишна фаза. Всъщност създаването на добра **мрежа от контакти** също е важно. Това може да се постигне чрез кръгове на бизнес хора, които се събират по повече или по-

малко структуриран начин, ротари клубове и други подобни групи. Предоставянето на информация по време на срещата на работодателите или чрез посещения във фирмата може да работи като промоционално събитие, за да оповестява службата по подкрепена заетост и евентуално да намери нови възможности за клиентите (ILO и WASE, 2014, стр. 18). След като контактите и цялата необходима информация, за да се свържете с компанията, са събрани, специалистът по подкрепена заетост може да се обърне към отдела за човешки ресурси и работодателите. В случай, че първият контакт е телефонен разговор, трябва да бъде разкрита само необходимата информация, за да се запази лицето, заинтересовано от услугата за подкрепена заетост и желаещо да се срещне лично, за да се проведе по-задълбочено обсъждане (LantegiBatua, p. 12).

2.5 Етап 4 - Ангажиране на работодателите: практически съвети и съвети за различна подкрепа за тази целева група; адаптация на работното място, как да спечелим доверието на работодателя и т.н.

Започване на работа

Преди да започне на работното място, специалистът по подкрепена заетост трябва да извърши **анализ** на задачите, които ще бъдат изпълнявани, за да разбере дали те съответстват на уменията и възможностите на клиента. Две техники могат да помогнат, за да се гарантира, че нуждите на работодателите също ще се вземат предвид. Първият е идентифициране на **допълнителните задачи**, изпълнявани от другите служители, които биха могли да бъдат извършени от лицата с интелектуални затруднения, като въвеждане на данни, прости административни задачи, инвентаризация и т.н. По този начин би било по-лесно за по-квалифицирани работници да се съсредоточат върху работата си изключително върху основните си задачи и да оптимизират времето си. Втората възможност е да се използва работен **(пре) дизайн**, който предполага заместване на някои задачи от длъжността или създаване на конкретна позиция, съобразена с потенциала на служителя с интелектуална недостатъчност. Когато задачите, задълженията и очакванията са ясно дефинирани, тази стратегия може да бъде полезна за съпоставяне на капацитета на служителя с нуждите на работодателя (ILO и WASE, 2014, стр. 20-21).

В първата част на трудовата интеграция обикновено се изисква **интензивна подкрепа** от един до три месеца. Това означава, че специалистът по подкрепена заетост следва почти постоянно клиента по време на неговата работа, за да подобри адаптацията и самостоятелността на работното място. Нещо повече, специалистът се намесва директно, за да помогне на работника да усвои задачите и да развие необходимите умения и способности (Vecerra Traver et al., 2012, p. 14). Някои елементи са определени като най-уместни и те трябва да се вземат предвид при подпомагане на човек с интелектуални затруднения, те са: установете **ясни задачи, адаптирайте** задачите към

капацитета на работника, оставете го да изпълнява **полезна и необходима работа**, поддържайте **постоянна връзка** между компанията и услугата за подкрепена заетост и се уверете, че **семеystвото** също подкрепя клиента през целия процес (Cabezas Gomez и Escobar Aguilar, 2008). И накрая, целта на услугата трябва да бъде да позволи на работниците с интелектуални затруднения да получат същото ниво на **автономия** на другите работници и в идеалния случай да бъдат включени в социалния живот на компанията чрез помощта на така наречената „естествена подкрепа“, която ще бъдат обсъдени в следващия етап (Inclusion Europe, 2019).

Материална и човешка подкрепа

Основните трудности, които изпитват хората с интелектуални затруднения на работното място, са свързани с техните познавателни проблеми и те са склонни да разчитат повече на човешката подкрепа. Фактор, който е полезен за справяне с нуждите на хората с интелектуални затруднения, повече от хората, засегнати от други видове увреждания, са: преработка на работа, модифициран график и човешка подкрепа. В допълнение техническата поддръжка, достъпният транспорт и достъпната среда също могат да улеснят въвеждането на тяхната работна ръка, както е при други видове увреждания (Crawford, 2011, стр. 16).

Най-подходящите практически стратегии, които могат да се използват за подкрепа на човек с интелектуални затруднения да се интегрира на работното място и да се развият необходимите компетенции, са:

- Използване на **планове** за подобряване на локализацията и ориентацията
- **Избягвайте / ограничавайте използването на запаметяване** за запомняне на информация
- Използвайте различни **допълващи формати за представяне на информация** (аудио, визуална и т.н.)
- Предоставете само необходимата информация, **без да усложнявате**
- **Структуриране на информацията** според нейното значение, за да се избегне объркване
- Използвайте **инструменти за планиране**, за да създадете календар с поставените задачи
- Използвайте **инструменти, които са лесни за достъп**, използвайте логика и проста структура, разделете процеса на по-малки стъпки, създайте схеми (Pérez et al., 2018, p. 63).

Всеки инструмент, инфраструктура и **материали**, които могат да бъдат използвани за компенсиране на трудностите, причинени от увреждането и за улесняване на

интеграцията на работното място, трябва да се считат за материални ресурси за подпомагане на работното място. Техническите инструменти, които могат да улеснят хората с интелектуални затруднения в техните работни задачи, са **визуални помощни материали** на хартия. Например могат да се използват дневни програми, схеми, снимки, описващи процес, планове и друг визуален индикатор. Освен това и други материали, като **графици за ежедневни дейности**, могат да помогнат за организиране на ежедневните дейности и за общуване с останалия персонал. Плюс това илюстрации, които описват **различните етапи**, необходими за изпълнение на конкретна задача, правят работника по-ефективен и независим (Becerra Traver в al., 2018, стр. 50). Всъщност този материал не изисква използването на каквато и да е технология и е доказано, че той е дори по-ефективен от вербалните инструкции, предоставени от други колеги при подкрепа на човека с интелектуална нетрудоспособност да изпълнява задачите си и да преценява дали те са успешно изпълнени (Becerra Traver et al., 2014, p. 24).

Интелектуалните увреждания често водят до затруднения в установяването на отношения с колегите и при адаптирането в нова среда. Ето защо специалистът по подкрепена заетост трябва да отдели известно време и за развитието на **социалните умения** на клиента, като способности за комуникация, участие в социални ситуации, използване на превози, основна информация относно използването и управление на парите, поведение по отношение на сигурността и т.н. Процесът, който би могъл да помогне при обучението на хора с интелектуални затруднения в социални умения се състои от следните стъпки:

- 1) Вербална **инструкция и дискусия** относно дефиницията на поведението, което трябва да се научи, важноста и уместността, как да го приложим.
- 2) **Моделиране** на поведението по различно време и с различни хора.
- 3) **Практикуване** чрез ролеви игри и след това в реални ситуации от живота, например на работа.
- 4) **Отзиви** за постигнатия напредък. Първо като се спомене какво е било положително и след това какво още може да се подобри.
- 5) **Дискусия** за срещаните трудности и как да ги преодолеем (Becerra Traver в al., 2018, стр. 54).

Подкрепа за работодатели и колеги

В същото време специалистът по подкрепена заетост трябва да бъде и източник на информация за работодатели и колеги. В определени случаи работодателите и колегите могат да почувстват нужда да се консултират с него. В началната фаза специалистът по заетостта може да им помогне да се **запознаят** с новия колега.

Въпреки това поддържането на отворена комуникация може да бъде полезно и в случай на приемане на **ново оборудване**, така че работникът с интелектуални затруднения да може да получи допълнителното обучение, необходимо за неговото използване, и ако **проблемите** с колегите не могат да се решат успешно на работното място, което може да се дължи на външни мотивации, като семейни проблеми (ILO и WASE, 2014, стр. 23). Следователно, специалистът по подкрепена заетост може да даде някои **практически съвети** поне на колегите, които ще работят по-тясно или директно с човека с интелектуална недостатъчност. Основните характеристики, с които колегите могат да се сблъскат, когато се свързват с клиента, трябва да бъдат предварително идентифицирани, така че да им се предостави подходяща и полезна информация. Следователно, специалистът по заетостта трябва **да обясни** какви са обуславящите фактори на увреждането, нивото на управление на работната среда и т.н. (Pinilla et al., 2017, стр.69).

Убеждаването на възможните работодатели, че хората с интелектуални затруднения всъщност са способни да изпълняват определени задачи, е изключително важно поради бариерите, причинени от липсата на знания, които бяха идентифицирани в предишните глави. Независимо от това, за да се спечели доверието на работодателите, не може да се очаква само да се използва аргументът, че хората с интелектуални затруднения също имат право на заетост, вместо това трябва да се подчертае, че могат да бъдат и **квалифицирани, полезни и мотивирани работници**. В допълнение, от основно значение е да разберем каква е несигурността на работодателите по отношение на наемането на човек с интелектуална недостатъчност. След като тези елементи бъдат идентифицирани, специалистът по подкрепена заетост може да започне да ги убеждава по-ефективно, като обяснява как тези проблеми могат да бъдат решени. Добрата подготовка и възможността за предоставяне на **данни**, фигури и конкретни примери са полезни в този процес. Изборът на работодатели, които са на разположение да работят с услугата за подкрепена заетост, също трябва да се вземе предвид. Всъщност е препоръчително да си сътрудничите с работодатели, които се грижат за имиджа и работната култура на компанията, и с компании или организации, които вече са ангажирани в областта на уврежданията (Inclusion Europe, 2019). Фактът, че работодателите, които са работили със службата за подкрепена заетост в миналото, могат **да споделят своя успешен опит**, може да помогне да се убедят онези, които са по-колебливи да наемат човек с увреждания (ILO и WASE, 2014, стр. 18).

2.6 Етап 5 - Поддръжка на работа и извън: как да се подкрепя и наблюдава клиента на работа; как постепенно да се отделим от клиента, за да го окуражим и да му помогнем да стане независим; ролята на семейството в този етап на подкрепена заетост.

Необходимостта от естествена подкрепа

Както беше посочено в предишния раздел, в първата част на процеса на интеграция специалистът по подкрепена заетост, трябва да се свърже с бъдещите колеги на клиента. Всъщност този процес е особено уместен, за да се гарантира, че човекът с интелектуални затруднения може да разчита на някаква форма на **естествена подкрепа** на работното си място, особено след като специалистът, ще намали функциите си (Pinilla et al., 2017, с. 70). Всъщност всеки човек, който ще работи в тясно сътрудничество с клиента на работното място и ще му помага и контролира, се счита за „естествена подкрепа“. Този вид подкрепа е от полза за професионалното представяне и **ефективността** на лицата с интелектуални затруднения, неговата **интеграция** на работното място и способността му да установява и поддържа междуличностни отношения. Колкото повече естествена подкрепа е включена във фазите на обучение и мониторинг, толкова по-ефективна ще бъде тя (Vecerra Traver, al., 2018, стр. 47-48).

Ролята на специалиста по подкрепена заетост

Подкрепата, която предоставя специалистът по подкрепена заетост, може да бъде разграничена в две категории: пряка и непряка подкрепа. **Пряката подкрепа** включва всякакъв вид физическа помощ, словесна индикация и строг надзор, който се осъществява, докато човекът с интелектуална недостатъчност изпълнява задача. Докато **непряката подкрепа** се отнася до всяко стратегическо указание за това как да се реализира или планира определена дейност и периодични оценки, които не се предоставят, докато той / тя изпълнява конкретната задача. В допълнение, тази категория включва и всякакви съвети и указания, които са адресирани към естествената подкрепа на клиента (семејство, колеги ...), така че те да могат да предоставят всякакъв вид пряка подкрепа (Rey de Sola et al., 2016, р . 17). Първият вид подкрепа се използва особено в първата фаза на трудовата интеграция, докато втората ще стане преобладаваща във фазата на наблюдение.

Специалистът по подкрепена заетост трябва да действа като **посредник** между компанията и клиента. По този начин, всяка комуникация, която е строго свързана с различните задачи, които клиентът трябва да извърши във фирмата, трябва да бъде насочена към лицето с интелектуални затруднения, а не към специалиста по заетостта (Pinilla et al., 2017, стр. 70). Въпреки това, специалистът по подкрепена заетост може да играе важна роля в предоставянето на предложения за това как ефективно да обясни информацията на своя клиент, като се увери, че комуникацията е ясна и в намесата като посредник между колегите / работодателите и лицето с интелектуално увреждане. От една страна, човек, действащ като естествена подкрепа, наистина е важен, когато става въпрос за обучението на клиента за специфични професионални дейности, които изискват намеса и обяснение на квалифициран колега. От друга страна, на колегите им липсват знания и умения, за да разберат напълно последиците от увреждането. В допълнение, както се вижда в предишната глава, **адаптирането** на работното място е друга функция на специалиста по подкрепена заетост. При работа с

хора с интелектуални затруднения е възможно службата за подкрепена заетост да си сътрудничи с колегите и да проектира специфични визуални инструменти, които показват различните стъпки, необходими за изпълнение на задача чрез изображения или по други разбираеми и интуитивни начини, подходящи за характеристиките на клиента (Becerra Traver et al., 2018, стр. 49-50).

От подкрепа до мониторинг

Освен да помага на човека с интелектуални затруднения във фазата на адаптация на работното място, специалистът по подкрепена заетост трябва да се грижи и за **мониторинга**. Във фазата на наблюдение подкрепата ще бъде насочена към оценка и мониторинг на нивото на интеграция на работното място и ще стане **косвено или периодично** (Becerra Traver et al., 2012, р. 15). Това означава, че специалистът по подкрепена заетост няма да помага на клиента всеки ден и последователно, той ще се намесва само в случай на необходимост. Постепенното отделяне от клиента трябва да повиши **независимостта** на лицата с интелектуални затруднения и да насърчи създаването на **мрежа от естествена подкрепа** (Becerra Traver et al., 2018, стр. 48). За да се гарантира **плавно оттегляне** от клиента, специалистът по подкрепена заетост, клиентът и отговорното лице във фирмата трябва да извършат **оценка** на адаптацията към работното място. В случай, че покаже, че някои нужди не са задоволени достатъчно, постоянната подкрепа на работното място ще продължи. В противен случай, ако демонстрира положителен резултат, специалистът по заетостта, може постепенно да намали присъствието си на работното място и да премине от постоянна към периодична подкрепа. В този процес е важно също така да се установят **комуникационни стратегии** с колеги и работодатели, така че те да могат да разчитат на специалиста по подкрепена заетост, в случай че е необходима неговата помощ (Pinilla et al., 2017, р. 70). Подобна оценка може да бъде улеснена чрез използването на **дневник**, в който специалистът по заетостта, редовно отбелязва мислите си за дейностите, които извършва човекът с интелектуална нетрудоспособност, със специално позоваване на допуснатите грешки, необходимата помощ и оказаната подкрепа. За да бъде успешна тази стратегия обаче, е необходимо ясно да се **организира материалната подкрепа**, да се определят и обучат онези хора, които ще действат като естествена подкрепа. Освен това, специалистът по подкрепена заетост също ще бъде ангажиран с продължаващото и **непрекъснато обучение** на клиента, както в работната среда, така и в друг контекст, така че да провежда допълнителни обучителни действия (Becerra Traver et al., 2012, р. 14). По този начин всяко действие трябва да се основава на **план**, който определя как специалистът по заетостта ще поддържа контакт (лично и / или по телефона) с компанията, клиента и семейството. Това ще бъде от значение в случай на възникване на нови потребности (като съмнения, промени и т.н.), тъй като той / тя ще бъде помолен да се намеси отново и да окаже необходимата подкрепа, която може да бъде например процес на преквалификация (Pinilla et al., 2017, с. 70).

Сътрудничество със семейството

Подкрепата на семейството се разглежда като основен елемент за успеха на трудовата интеграция чрез системата на подкрепена заетост. Поради тази причина роднините трябва да бъдат **информирани** не само за различните фази на процеса, но и за компанията, в която ще бъде интегриран човекът с интелектуални увреждания (Pinilla et al., 2017, р. 66). В тази последна фаза на процеса те могат да бъдат включени в различни действия, като например да допринесат за цялата информация, която е от значение за техническата оценка на процеса, и **да стимулират и подкрепят** клиента да участва в обучение през целия живот. Важно е семейството да разбира, че крайната цел на подкрепената заетост е **поддържане на работа**, а не само да се намери такава, следователно специалистът по подкрепена заетост трябва да посъветва семейството да насърчава участието в обучителни дейности, насочени към справяне с всеки потенциален проблем, да се срещат и да разчитат на службата за подкрепена заетост, когато детето им се нуждае от подкрепа (Molina и Gonzales-Simancas, стр. 56, 58). Освен това могат да се осъществят следните действия, за да се гарантира, че потенциалът на семейството като естествена подкрепа е оптимизиран и че се избягват недоразумения.

- Уверете се, че семейството е **включено**, вярва в процеса и следва указанията, предоставени от службата за подкрепена заетост;

- Включете семейството през целия процес като **агент на подкрепа**;

- Установете **отношения на доверие** със семейството и ги убедете да възприемат компанията като съюзник в процеса на интеграция;

- Създайте **програми и мрежи за обучение**, където семейството може да споделя своя опит и да обменя подкрепа (Molina Jover, 2016, стр. 29-30).

Библиография

Bates P. & Davis F. A. (2004). Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities. *Disability & Society*, 19(3), 195-207.

Becerra Traver, M., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual: Modelos y estrategias de intervención = Orientation and employment support programs of people with intellectual disability: models and strategies of intervention. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 23(3), 9. Retrived from <https://www2.uned.es/reop/pdfs/2012/23-3%20-%20Becerra.pdf>

Becerra Traver M., Dópidio Tolosa A., and Sánchez Herrera S. (2018). Manual de buenas prácticas para la iniciación en empleo ordinario con apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual. Universidad de Extremadura. Retrived from <http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/7037/978-84-697-8324-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290-295.

Cabezas Gómez, D., & Escobar Aguilar, B. (2008). La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual - El Síndrome de Down. Retrieved from <https://www.down21.org/revista-virtual/432-revista-virtual-2008/revista-virtual-mayo-2008/articulo-profesional-mayo-2008/1635-la-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Crawford C. (2011). The employment of people with intellectual disabilities in Canada: A statistical profile. Institute for Research and Development on Inclusion and Society, Toronto. Retrived from https://irisinstitute.files.wordpress.com/2012/01/intellectual-disability-and-employment_iris_cr.pdf

Down Granada (n.d.). Atención a adultos - Granadown. Retrieved from <http://www.downgranada.org/que-hacemos/atencion-a-adultos/>

Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M., & van Weeghel, J. (2015). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56-69. Retrived from: https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/7175121/Tranzo_Brouwers_work_environment_related_JoOR_2015.pdf

Fundación Prodis (2019). Resultados Empleo con Apoyo | Fundación Prodis. Retrieved from <https://www.fundacionprodis.org/programas-servicios/inclusion-laboral/resultados-obtenidos/>

Hollomotz, A. (2017). Successful interviews with people with intellectual disability. *Qualitative Research*, 18(2), 153-170. Retrived from <http://eprints.whiterose.ac.uk/122127/1/QRJ.pdf>

Inclusion Europe. (2019). We need new narratives about people with intellectual disabilities “working and achieving great things” - Inclusion Europe. Retrieved from <https://www.inclusion-europe.eu/we-need-new-narratives-about-people-with-intellectual-disabilities-working-and-achieving-great-things/>

Instituto Foral de Bienestar Social (n.d.). Comunicación Total: aprovechar la diversidad comunicativa: Formas de comunicación. Retrived from <https://www.ifbscalidad.eus/es/practicas/personas-con-discapacidad/practica/pr-187/>

International Labour Office (ILO) & World Association for Supported Employment (WASE) (2014). Handbook Supported Employment. ILO, Geneva. Retrived from <http://mango.ilo.org/record/462518>

Iturbide Rodrigo, P. & Serrano Mujika, U. (2004). Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. LantegiBatuak, Loiu (Bizkaia). Retrived from https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Orientacion_personas_con_discapacidad.pdf

Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D., & Zwicker, J. (2019). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability And Rehabilitation*, 1-11. Retrived from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638288.2019.1570356>

Kocman A., Fischer L., & Weber G. (2017). The Employers’ perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal Of Applied Research In Intellectual Disabilities*, 31(1), 120-131. Retrived from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12375>

LantegiBatuak (n.d.). Desarrollo de unidades de empleo con apoyo para personas con discapacidad. Retrived from https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Desarrollo_udads_empleo_apoyo.pdf

Lexiconlimited.co.uk (2013). Planning to question someone with a learning disability. Advocate’s Gateway Toolkit 4. Retrived from <http://lexiconlimited.co.uk/wp-content/uploads/2018/03/Learningdisability-180213.pdf>

McConkey R. & Mezza F. (2001). Employment Aspirations of People with Learning Disabilities Attending Day Centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309–318.

<https://doi.org/10.1177/146900470100500403>

[Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad \(2012\). Consejos para el trato con personas con discapacidad. Retrived from http://www.crmflardero.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/consejospara_eltratoconpersonas.pdf](http://www.crmflardero.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/consejospara_eltratoconpersonas.pdf)

Molina Jover I. (2016). Empleo con Apoyo: Modelo de intervención. Down España. Retrived from <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Molina I. & Gonzales-Simancas A. (n.d.), Guía de Empleo con Apoyo para Familias con Hijos Trabajadores. Down España. Retrived from http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO24798/65L_guiade.pdf

Pérez A., Zuñil J. L., Santos E., ... Gomez C. and Lopez A. (2018). Manual servicios de empleo con apoyo. Plena Inclusión Madrid. Retrived from <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/manual-de-servicios-de-empleo-con-apoyo/>

Pinilla N., Lopez A. Rodriguez P., ..., Herraiz J. L., San Jose V. (2017). Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Plena Inlcusion Madrid. Retrived from <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-preparadores-laborales-recursos-insercion-laboral-personas-discapacidad-intelectual-del-desarrollo/>

Rey de Sola M. J., Caminos Aragón M. R., García Pérez M. T., Cabrera Medina M. R., Alonso Dosouto H. (2016). Voluntariado con personas con discapacidad intelectual. Cuadernos formativos, Fundación Juan Ciudad, Madrid. Retrived from <https://www.uma.es/media/tinyimages/file/Voluntariado con Personas con Discapacidad Int.pdf>

Tassé, M.J., Schalock, R., Thompson, J.R., & Wehmeyer, M. (2005). Guidelines for interviewing people with disabilities: Supports Intensity Scale. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities: Washington, DC. Retrived from https://aaidd.org/docs/default-source/sis-docs/sisguidelinesforinterviewing.pdf?sfvrsn=6ea53f4f_2

РАЗДЕЛ 3. ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ ЗА ХОРА С ФИЗИЧЕСКИ УВРЕЖДЕНИЯ

Подкрепена заетост за хора с физически увреждания

3.1. Кратко описание на физическите увреждания

Ограничените физически възможности са състояние на намалени възможности на личността за взаимодействие с окръжаващата среда, което създава социални, интелектуални, физически или морални затруднения. Човекът, който се намира в това ограничено положение/ състояние се нарича „личност(лице) с ограничени възможности“. В съвременния свят/ понастоящем броят в света на хората с ограничени възможности е около половин милиард и устойчиво/ постоянно нараства. В много държави най-малко 1 на 10 души има физически, ментални или други сериозни недостатъци/ недъзи. Като проблем това явление/ това засяга най-малко 25 % от населението.

Рисков фактор е липсата на достатъчно информация относно предмета на включване на хората с различни възможности на пазара на труда. Обществото и работодателите считат, че много от тях не биха могли да извършват конкретни дейности поради определен вид увреждане.

Например: Лицата с ограничени възможности не могат да извършват никаква работа. Това е мит. Болшинството хора с ограничени физически възможности притежават изключителен интелектуален капацитет, който остава изцяло незасегнат, дори при злополука или болест, които са причина за тяхното функционално отклонение/ нарушение. Съответно лицето може да се занимава с каквато и да е интелектуална дейност, както и с други професии, съобразно равнището на неговата/ своята мобилност.

Физически увреждания – нарушени отделни или цялостно моторни възможности на тялото свързани с нарушение на ортопедичните, невроно-мускулните, сърдечно-съдовите или белодробните функции. Те могат да са вродени или придобити в резултат на травма, мускулна дистрофия, множествена склероза, церебрална парализа, ампутация и други. За да се придвижват хората с физически увреждания често трябва да използват специални устройства, като инвалидни колички, патерици или протези.

Някои физически увреждания, като дихателни разстройства и епилепсия, са скрити и трудно се забелязват от хората наоколо.

Много хора с увреждания/ физически и други желаят и могат да работят, но за съжаление много талантиливи хора не могат да реализират мечтите и стремежите си. Хората с функционални отклонения могат да бъдат програмисти, уеб дизайнери, счетоводители, специалисти по ЧР, фондови търговци/ брокери, дилъри, зъботехници, оператори в кол центрове, маркетингови специалисти, рекламодатели и много

други.(ще посочваш ли длъжности по НКПД?б.м.Л.Д.)Те имат нужда от умения, знания и най-много – от равен достъп до старт в кариерата и достъпна среда. Затова поставяме акцента върху знанията и качествата на кандидата. Необходимо е бизнесът да отвори вратите си, за да даде шанс на хората с функционални различия да развият напълно потенциала си и така на пазара на труда да бъде използван огромен човешки капитал. Само така корпоративният сектор ще постигне положителна промяна.

3.2. Етап 1 - ангажираност на клиента: практическа информация, как да достигнем до хората с физически увреждания; бариери на пазара на труда; участие на семейството

Негативните фактори, които допринасят за увеличаване на хората с увреждания като рискована група на пазара на труда, се формират от устойчиви отрицателни стереотипи в обществото, липсата на адаптирани работни места и достъп до тях. Въведени/съществуващи ограничения на средата създават все по-високи бариери пред социалното включване - наистина така е много по-трудно да се преодолее всяко функционално увреждане.

Най-често срещаните пречки пред хората с физически увреждания са в достъпността на сградите - вход, рампи, асансьори, широки врати, прагове, неадекватни тоалетни. Това много често им пречи да стигнат до офис и да започнат да работят в него.

Главните бариери пред реализирането на успешна комуникация, интеграция на работното място и старт на кариерата за хората с различни възможности, произлизат от липсата на достатъчна информация в обществените и бизнес среди. Това е информация, която може да разбие предразсъдъците към функционално различните хора.

???? Нещо не е ясно като връзка! Л.Д.

Възприемането на идентифициране на стратегии за младежи с физически увреждания ще оптимизира тяхната ангажираност за преследване на целта за житейски умения и програми за преход с използване на включваща рамка, която съдържа емоционални, познавателни и поведенчески компоненти. Анализът генерира осем, считани за ефективни, стратегии за младежи с физически увреждания. Те бяха категоризирани по трите компонента на ангажираност. **Емоционални стратегии:** (1) изграждане на връзки въз основа на сходства и реципрочност; и (2) управление на програмата с използване на младежките предпочитания и силни страни. **Познавателни стратегии:** (3) подпомагане на младежта за предвиждане на смислена промяна; (4) използване на младежките учебни стилове; и (5) осигуряване на осведоменост за напредъка в изпълнението на целта. **Поведенчески стратегии:** (6) осигуряване достъпа на

младежите до ресурсна мрежа; (7) предоставяйки на младежите многостранни възможности за решение; и (8) дават възможност на младежа да демонстрира възможности

Доставчиците на услуги заедно с младежите се насърчават да вземат предвид ролята на контекста/ средата и потребностите от самоопределяне, за оптимизиранет ангажираността на младите хора в преследването на целта. Изчерпателните рамки на ангажираност имат съществено значение за опознаване на набора от стратегии, които доставчиците на услуги могат да използват за ангажиране на клиенти в рехабилитационни услуги.

Тъй като подкрепената заетост изтъква способностите на човека, а не увреждането, родителите и семейството играят активна роля, включително при и вземането на решения. Родителите трябва да се научат да изпълняват тази нова роля. Тяхното участие не трябва да започва по времето, когат крайните решения трябва да бъдат направени, а да е част от постоянен процес. Родители, за които този подход не е обичаен, би могло да получат подкрепа, за да изпълнят тази роля.

По време на етапа на ангажираност на клиентите семействата могат да варират от много ангажирани до по-малко ангажирани. Тези, които са по-малко ангажирани, имат ограничена комуникация със служителите на SE и са загрижени, че служителите на SE са „експертите“ и не искат да се пречкат. Членовете на семейството имат значителен поглед върху търсеция работа и могат да допринесат много за процеса на планиране на работа, без да се препятстват. Те трябва да виждат себе си като важен ресурс по време на подкрепения процес на заетост. Семейството трябва да поддържа комуникация със специализирания специалист по заетостта, тъй като те също имат ценни ресурси. Семейството трябва да споделя лични или професионални мрежи със SES, така че да има по-широка мрежа, която да помогне на търсеция работа да намери работа. Семейството не трябва да се забива в онова, което не може да направи членът на семейството с увреждания, а да се съсредоточи върху това какво може и / или иска да направи, и каква помощ ще е необходима, за да се случи това. Семейството може да помогне на инвалидите да проучат възможностите му, да разширят мрежите си и да вземат информирани решения относно работните места. Това трябва да се направи заедно със ЕЕН. Признаването на експертния опит на всеки и изграждането на отношения между семейството, индивида / инвалидите и SES ще помогне на хората / инвалидите да използват всички налични ресурси за намиране на смислена и пълноценна работа/ заетост.

3.3. Етап 2 - Професионално профилиране: практическа информация за подготовката на клиента и неговите/ нейните предпочитания, въпроси за поставяне, въпроси за избягване, пример за форма на набиране на цялата информация, индивидуален план за действие и какво трябва да включва.

Професионалният профил и професионалната среща трябва да се считат за процес, не за форма.

Стратегията за Професионален Профил е процес на набиране на информация, ... ръководство, което предлага въпроси, които да се задават за да разкрият информацията относно кандидата. Допълнително времето изразходвано/ прекарано с кандидата и средата, осигурява на фасилитатора осведоменост/ запознаване и вникване/ разбиране върху житейския опит и постиженията/ приносите на кандидата. Така, житейският опит и постижения осигуряват насочването към заетост. Този подход се различава от традиционните оценки, че това не измерва нищо и подпомага използването на въвлечането и взаимодействието с кандидата в естествените системи/мрежи/среда отколкото в системите за тестване. Още по-важно, той осигурява пълна/ завършена картина на кандидата повече отколкото ако се разглежда една или две квалификационни области. Специфична професия/ работа може после да бъде идентифицирана съобразно цялостния живот на личността, не предимно от случая/ факта на изпълнението.

Връзката между лицето, което събира информацията и идентифицира дали е добро съвпадението относно заетостта, е пряко изразена. За съдействие в намирането на заетост най-подходящо е лице, което познава кандидата най-добре. От друга страна, лицето, което работи по заетостта, трябва да бъде онова, което събира информацията за Професионалния Профил.

Срещата по Професионалния Профил свързва набраната информация с индивидуалната заетост/ работа. Тя обединява най-значимите за кандидата хора, изисква те да проучат попълнения Професионален Профил, след което на съвместна среща да предоставят помощ като свържат информацията за кандидата с работата. По време на срещата кандидатът, с помощта на другите хора на срещата, е приканен да определи най-подходяща за него заетост въз основа на собствените постижения, предпочитания и условия. Въз основа на рамката от определения, съобразно различните им характеристики се идентифицират видове работни места и конкретни работодатели. Хората на срещата са призовани да съдействат като използват своите сведения за кандидата и познаването характеристиките на общността. В резултат се оформя списък на конкретни работодатели, чиито работни места съответстват на интересите и способностите на кандидатите. Специалистът/ организатор по заетост приключва срещата вече с план и конкретни контакти.

Действието на Професионалния Профил. Формулярът за Професионален Профил е предназначен да се използва като ръководство за опознаване на кандидата, за да помогне за установяване на неговите/ нейните интереси и предпочитания за работа. Тази дейност най-добре се извършва от лицето, което ще работи с кандидата по осигуряването на заетост. Колкото по-запознат е този специалист с кандидата, толкова повече ще се улесни постигането на добро съвпадение. ПП не е просто формуляр,

който трябва да бъде попълнен, а процес на достатъчно добро опознаване на кандидата, така че информацията да доведе до заетост.

Срещата по Професионалния Профил е кулминацията на цялостния процес на Професионален Профил и е инструментът, който ще доведе до съвпадане в заетостта. Целта на тази среща е ясно да се определи „идеалната“ ситуация на заетост въз основа на цялата информация, събрана от Професионалния профил. След това тази информация се използва за да отговори на действителната ситуация на заетост при работодателите в общността.

Продукт на този процес ясен списък на перспективите, които специалистът/организаторът по заетост да използва в началото на фазата на осигуряване на заетост/работа, с перспективи, специфични за кандидата. Кандидатът трябва да продължи да участва във всяка стъпка след тази точка

3.4. Етап 3 – намиране на работа: сектори с възможна заетост за целевата група; как да бъде въввлечен клиентът в търсенето на работа; формални и неформални пътища за намиране на работа.

Предизвикателства пред хората с увреждания на пазара на труда

Досега основните средства за търсене на работа за хората с различни възможности са стандартни приложения в масовите он-лайн платформи за работа. Като цяло, най-често хората не отчитат, че в CV-тата им съществуват недостатъци. Има само няколко случая, когато срещите и интервюта продължават след като работодателят е научил за съществуването на увреждане. Това води до високо равнище на изолация от обществото, както и до авто-изолация на човека. Липсата на равен достъп до качествено образование и натрупване на умения и компетентности също води до несигурност и объркване. Значимата роля на бизнеса е да насърчава развитието на хората с увреждания, да създава работни места за тях, да предлага възможности за обучение, за да осигури допълнителна квалификация на кандидатите за работа.

В развитието на потенциала на хората с различни възможности трябва да се инвестира. Много от тях искат и могат да работят, но за съжаление голям брой способни хора не могат да реализират мечтите и стремежите си. Хората с функционални различия могат да бъдат програмисти, уеб дизайнери, счетоводители, специалисти по човешки ресурси (ЧР), борсови агенти, оператори в кол центрове, пазарни специалисти, рекламни специалисти и много други. Това, от което се нуждаят са знания и умения, и най-важното, равен достъп до старт на кариера и достъпна среда.

Методите, които могат да привлекат вниманието на хората с увреждания, са различни съобразно вида на увреждането. Съответно, различните методи трябва да съответстват на следните свойства и детайли:

- Онлайн реклама, сайтове на социални медии, обяви за работа, форуми за кариера;
- Използване на посредник по подбор/ набиране на персонал / Агенция за набиране/ подбор на персонал;
- Директно набиране на персонал;
- Преса / телевизия / радио реклама
 - ✓ Рекламата може да не е напълно достъпна;
 - ✓ В работата с трета страна не винаги гарантира, че Агенцията за набиране на персонал има опит в работата с хора с увреждания;
 - ✓ Възможно е компанията да не е готова и запозната със специфичните проблеми при работа с хора с увреждания;
 - ✓ Недостъпни рекламни материали

Най-подходящ за хората с увреждания е ИТ и финансовият сектор. А кандидатите с физически увреждания лесно изпълняват ръчен труд. За хората с физически увреждания като цяло тежък физически труд е противопоказан. Те могат да упражняват всички професии, които отговарят на изискванията, определени в експертното решение по увреждането / инвалидизирането. Напоследък работодателите проявяват интерес към наемане на лица с увреждания на долните крайници за дистанционна работа, с използване на информационни и комуникационни технологии.

През етапа на намиране на работа трябва да се осъществява интензивен процес на кандидатстване с активното участие на търсещия работа и наличие на набор от подадени заявления за свободни работни места.

Трябва да се постигне успешно и положително двустранно взаимодействие и сътрудничество между Програмата за Подкрепена Заетост (ППЗ) и компаниите на отворения пазар на труда, които активно поддържат програмата за подкрепена заетост.

SES ППЗ играе съществена роля в процеса на намиране на работа, а именно: адресите на компании, обявили свободни работни места; осигурява ясни предварителни разговори с работодателя за силните и слабите страни на търсещите работа; изгражда добра мрежа и база данни на компаниите и се стреми да поддържа контакт; изработва списък на подходящи компании в региона и се свързва с всяка от тях; посещава търговски панаири и използва всяка възможност за контакти с работодатели.

3.5. Етап 4 – Ангажиментите на работодателите: практически съвети и препоръки относно различната подкрепа за целевата група; адаптиране/ приспособяване на работното място; спечелване на доверието на работодателя; и т.н.

Проблемите прикриват ползите

Въпреки че много организации разбират необходимостта от осигуряване на работни места за хората с увреждания, както работодателите, така и хората с увреждания все още са изправени пред сериозни предизвикателства и пречки. Основните бариери пред осъществяването на успешна комуникация, интеграция на работното място и старт на кариерата за хората с различни възможности възникват от липсата на достатъчно информация сред обществените и бизнес среди. Информацията е в състояние да наруши предразсъдъците към хората с функционални различия. Интеграцията на лицата с увреждания е взаимен процес и достъпът до пазара на труда трябва да се разглежда като отговорност на двете страни. Премахването на физическите бариери пред хората с увреждания е по-малко значимият проблем. Много по-голям проблем е, че повечето мениджъри често не знаят, как да контактуват или просто се страхуват от комуникацията с хора с увреждания, въпреки че те са първите, с които кандидатите за работа се срещат. За да се обучи правилно тази група и да се гарантира, че ползите от многообразието са добре разбрани, са необходими коректно вкоренени практики и стратегии за наемане на хора с увреждания.

Общи указания при провеждане на интервю с лице с увреждане / търсещ работа

Преди всичко, имайте предвид, че хората с увреждания са хора като всички останали.

Добре е всички хора с един и същ вид увреждане да не се третираат по абсолютно един и същи начин. Ако не знаете, какво да кажете или да направите, нека човекът с увреждания да ви помогне. Вместо да правите предположения, по-добре е да попитате, какво и как да направите, каква комуникация да използвате, каква помощ да предложите. Самият човек с увреждания е най-добрият ви съветник.

Преди да се впуснете да му помагате, попитайте го дали има нужда от сътрудничество. Можете да предложите помощта си, но не настоявайте. Нека човекът с увреждане избере да откаже или да изложи, от какво има нужда.

Етикет за запознаване и разговор - при общуване с човек с физическо увреждане

- Когато говорите с човек, ползващ инвалидна количка, е добре да гледате и да говорите директно с него, а не с неговия придружител.
- Опитайте се да не говорите високо, а да застанете на нивото на очите на вашия събеседник, например като седнете.
- Преди пристигането на вашия събеседник, направете подходяща разстановка в стаята, за да осигурите достатъчно място за движение на инвалидната количка.
- Когато се срещате с човек в инвалидна количка, добре е, на мястото, където искате той/ тя да стои, да не поставяте стол. Имайте предвид обаче, че понякога хората, които

използват инвалидни колички, може да искат да се преместят от инвалидната количка на стол.

- Може да предложите да задържите палто или чадър, но е неприемливо да поискате бастун или патерици, освен ако изрично не са ви помолили да го направите.

- Не се опитвайте да движите или бутате инвалидната количка, ако не сте помолени за това или без предварително да обясните, защо го правите.

- Когато забележите, че човек, използващ инвалидна количка, не се движи сам, по-добре е да не слагате тежки предмети (папка, телефон) в ръцете му/ ѝ.

Специалисти за работа с хора с функционални различия

Набирането на персонал е продължителен процес, който понякога включва много различни етапи. Когато работи с хора с увреждания, работодателят трябва да знае нуждите на отделните групи, за да приспособи целия процес (задачи, въпросници, критерии) към техните нужди, така че те да направят всичко възможно за да покажат на какво са способни. Само така работодателят ще може да прецени реалните им умения.

- ✓ Работодаателят трябва да е запознат с профилите на хората; трябва да осигури условията за физическа достъпност на сградата, в която се намират - има ли рампи за достъп, асансьор, тоалетна / WC / за хора в инвалидни колички.
- ✓ Работодаателят трябва да попита има ли кандидатът нужда от ръководство, как да стигне до Службата - не всички могат да шофират и би било чудесно да го ориентират. Също може да попита дали лицето се нуждае от нещо допълнително, за да се осигури удобство. Работодаателят трябва да е готов да използва алтернативни методи - понякога това може да отнеме малко повече от стандартното време за интервю.
- ✓ Изключително важен в началото е въвеждащият процес. Хората с увреждания не трябва да се третират различно, нито да се подценяват. Златното правило тук е да се отнасяте към кандидатите по същия начин, както бихте искали вие да бъдете третирани, защото те са хора и са равни с всички останали.
- ✓ ☐ Работодаателят не трябва да се притеснява да пита за увреждането, тъй като е важно да осигури всичко необходимо за бъдещия си служител, за да се чувства той комфортно и адекватно в работната среда. В повечето случаи кандидатите са много отворени да разкажат историята си и могат свободно да говорят по този въпрос.
- ✓ ☐ Обратна връзка

Работодаателят трябва да се увери, че е дал своите отзиви на неуспешните кандидати. Възможно е някой от тях да не е подходящ за тази компания по това време, но

получавайки указанията на работодателя, той може да подобри уменията си, да се развие и скоро да започне кариера на друго място.

Физически увреждания

Най-често срещаните пречки за хората с физически увреждания са свързани с достъпността до сгради - вход, рампи, асансьори, широки врати, прагове, неадекватни тоалетни. Това много често им пречи да влязат в офиса и да започнат работа в него. При срещата с тях е важно да се ръкувате и след това да говорите като седнете на едно и също ниво. Така никой няма да се чувства неловко. Когато вместо ръка кандидатът има протеза, не трябва да се чувствате неудобно, просто го поздравете. Понякога кандидатът не би могъл да подпише и попълни формуляр поради треперене на ръцете. В такъв случай е необходимо да му се помогне.

Въз основа на съществуващия опит в интеграцията на заети с различни възможности, разнообразието на работното място води до много положителни ефекти в изграждането на екип. Останалите членове се превръщат в тясно свързана група; те се присъединяват към новопристигналия колега, действат с разбиране и съчувствие и започват да приемат живота по по-положителен начин. Хората с различни възможности са много по-лоялни към работодателите и напускането е много слабо, тъй като за тях е изключително признание, че някой ги е подпомогнал и е подкрепил в началото на кариерното им развитие. Така компанията намалява разходите си за набиране на персонал и е много по-лесно да създаде устойчив човешки капитал. Не бива да забравяме, че служителите с увреждания са толкова продуктивни и надеждни, колкото и служителите без увреждания, и повечето от тях дори не се нуждаят от никакво обучение, тъй като имат определен опит в подобни области на труда.

3.6. Етап 5 – Подкрепа на работното място и извън него: от каква помощ и наблюдение се нуждае клиентът на работното място; как да се оттеглим постепенно от клиента, за да му/ и се създаде увереност и да му/ и се помогне да стане независим/а; ролята на семейството на този етап от ПЗ.

Достъпна работна среда и пълно използване на потенциала

Необходимо е да се провери какви устройства за достъпност ще са необходими, когато новият служител с функционални различия започне работа.

Преди всичко е важно фирменият работодател да е напълно запознат с потребностите на човека с различни възможности, за да направи план за вида/ типовете приспособления, които ще са необходими - рампа за достъп, тоалетни, софтуер за компютър и др. Следва да се оцени ефективността - до колко ще се премахне

предизвикателството пред човека, колко време съответно ще отнеме изпълнението и дали ще има нужда от обучение за опериране с подобренията?

Какви средства ще са необходими да се инвестират, ще може ли компанията да си ги позволи? Всичко това трябва да стане в съответствие с работната среда за останалите служители на компанията, без да се накърнява тяхното здраве и комфорт.

За да може служителят да започне да работи, провеждането на това проучване трябва да предшества прилагането на подобрението.

Интеграция

За повечето хора с различни възможности започването на нова работа означава назначение за пръв път в живота им. Това им носи много несигурност и притеснение, тъй като се изправят пред поредица непознати предизвикателства. Различните хора се нуждаят от различен период за интеграцията си, затова е много важно те да имат адекватна подкрепа и разбиране от страна на работодателя и екипа. Хората с увреждания имат огромна мотивация и желание да изпълняват дейностите си, но им трябва известно време, за да свикнат с динамиката и културата в Службата. През този период специалистът по подкрепена заетост трябва да е винаги на разположение и на двете страни – работник и компания - за всякакви съвети и помощ.

Обучение на персонала на компанията

Понякога възникват предизвикателства при наличния персонал на компанията – смущение за начина на общуване с хора с различни възможности, чувство на дискомфорт, негодуване и други. Ето защо е важно отново експертна група, корпоративен психолог или друг професионалист да провеждат обучението на екипа на предприятието/ организацията и на ръководителя на екипа, към който новоназначеният служител с различни възможности се е присъединил наскоро. Това са нормални реакции, тъй като поради липса на опит и информация хората често реагират необмислено, притеснени са и се нуждаят от помощ, за да се справят с конкретния случай.

Основни компоненти, приложими за работодателите, подпомагащи включването на хора с различни възможности на пазара на труда. Тези компоненти допринасят за създаване основата на култура на многообразието на работното място.

- ✓ Ангажираност - как организацията поддържа своята ангажираност към хората с функционални различия и премахването на бариерите пред тях, както вътре в компанията между служителите, така и външно към клиентите на компанията и други заинтересовани страни;

- ✓ Ноу-хау - как организацията подготвя своя персонал предварително, за да се убеди, че ще се чувстват спокойно и уверено, ще знаят как и какво да правят, когато общуват с хора с увреждания;
- ✓ Адаптиране на работната среда - как организацията посреща и отговаря на нуждите на хората с различни възможности; как самият процес на необходимите адаптации се превръща в ефективен пример;
- ✓ Избор на персонал - как привличате и набирате хора с увреждания, предоставяйки достъп до най-широк спектър от изкусност на всяко ниво;
- ✓ Задържане на персонал - как организацията оценява служителите си, включително тези с различни възможности или увредени по време на работа; как бихте се ангажирали с тяхното задържане и развитие;
- ✓ Продукти и услуги - начинът, по който Организацията оценява своите клиенти и потребители с увреждания и отговаря на техните нужди при разработване и доставяне на новите си продукти и услуги;
- ✓ Доставчици и партньори - начинът, по който организацията ангажира продавачи и корпоративни партньори, за да възприемат и улеснят изпълнението на техния ангажимент за използване на най-добрите практики в областта на интеграцията на хората с функционални различия;
- ✓ Комуникация - как компанията възможно най-добре да се включва при общуването с хора с различни възможности и дори при необходимост - да прилага индивидуални комуникационни решения за отделни лица;
- ✓ Сгради - каква е степента на достъпност на помещенията на Организацията за хора с увреждания и, когато е необходимо, какви корекции се правят по отношение на отделни лица;
- ✓ ☐ Информационни и комуникационни технологии (ИКТ) - как гарантираме, че ИКТ на компанията са достъпни и ползваеми за хора с различни възможности и че, ако е необходимо, има възможност за всякакво пригаждане/ приспособяване в тях.

Ролята на семейството на този етап

Членовете на семейството имат съществени наблюдения върху търсеция работа и могат много да допринесат за процеса на планиране на заетост.

Реални случаи от живота

Йордан Илиев, на 38 години

Йордан е роден в град Ямбол. На 16-годишна възраст в резултат на злополука той пада и удря гръбнака си. Остава парализиран от втория прешлен надолу. Ежедневието му

минава пред компютъра. Успешно пише с помощта на говорната си програма. Когато преди три месеца се обърна към нас с молба за помощ и намиране на работа, той ни каза, че ще бъде безкрайно щастлив, ако успее да се включи в дейност за видеонаблюдение. В началото не вярвахме наистина, че ще успеем да се справим толкова бързо, тъй като JAMBA все още развива бизнеса си главно в София. Буквално на следващия ден в нашата платформа получихме нова реклама, която беше точно за позиция в конкретния сектор и местоположението беше Долни Лозен. Веднага се свързахме със собственика на компанията и Данчо вече се радва на първия си в живота трудов опит.

Всеки може да бъде полезен със своите умения, знания и качества. Всеки има право да се чувства пълноценен и да се развива. За да направят това, бизнесът има отговорност за подкрепа на хората с различни възможности, за да им даде шанс да покажат потенциала си.

Мария, на 47 години

Мария е на 47 години и има парализа на краката. Работи като счетоводител. Тя имаше съпруг и дете.

Мария „загуби“ краката си в автомобилна катастрофа преди 15 години. Когато излезе от болницата започна програма за рехабилитация. След няколко седмици стана ясно, че няма да ходи отново. За съжаление съпругът ѝ я напусна и отне детето им. Причината беше, че тя няма да може да се грижи за семейството.

Веднага след като се разведе, тя се премести в къщата на родителите си. Имаше нужда от помощ, защото не можеше да се грижи за себе си. След дълги месеци на рехабилитация тя се почувства по-добре, затова реши да започне работа с психолог.

Психотерапията заедно с рехабилитацията даде отлични резултати: Мария се върна към професията си. Тя получи работа в Център за инвалиди. След известно време взе най-сериозното решение в живота си - да поиска осиновяването на малко момиченце. След като преминаха всички административни процедури, тя стана майка за втори път.

Въпреки че беше трудно начинание, Мария не се отказа. Малко по малко се научи да се грижи за детето, въпреки увреждането си. През това време тя работи като счетоводител в центъра от дома си. С помощта на родителите си отново върна вярата си в живота и успя да избегне депресията, която следва трагичните събития.

Днес Мария работи в центъра и беше намерила фондация за подкрепа на жертви на автомобилни катастрофи. Дъщеря ѝ е на 16 години, а синът - на 20 години. И двамата ѝ помагат във фондацията като доброволци.

Елена, на 35 години

Елена е на 35 години. Тя живее в град в БГ. Има експертно решение (комисия от медицински експерти) със 71% неработоспособност, пареза на дясната ръка. Завършила е Икономическа гимназия със специалност Счетоводство. Беше регистрирана в Бюрото по труда. Каза, че иска да работи като технически сътрудник в офис.

През 2006 г. Елена работи по Националната програма за субсидирана заетост като оператор на въвеждане на данни в една компания.

От 2007 г. до 2010 г. работи по Националната програма за субсидирана заетост в Сдружение „Бизнес център-Пазарджик“.

През 2011 г. работи 6 месеца по мярка от Закона за насърчаване на заетостта за безработни хора с трайни увреждания като технически сътрудник в Сдружение Бизнес-център-Пазарджик.

През 2012 г. чрез бюрото по труда преминава обучение и придобива професионална квалификация - Административни услуги.

От 2012 г. до 2015 г. по Националната програма за субсидирана заетост тя работи като социален работник в дирекция „Социално подпомагане“.

По време на посещенията си в бюрото по труда тя се интересуваше от работни места за хора с увреждания. Държеше дясната си ръка близо до тялото, покрито с дрехата. Пишеше с лявата ръка.

По Националната програма за субсидирана заетост обявиха места за асистент на социалния работник към дирекция „Социално подпомагане“ и за „Портиер“ към община Пазарджик.

Обадих се на Елена по телефона, за да я уведомя, обаждах се многократно, но тя не отговори. Посетих дирекцията за социално подпомагане, където тя беше работила и разговарях с бившите и колеги. Помолих ги да я потърсят. Всички бяха много впечатлени от нея.

На другия ден Елена дойде в Бюрото по труда. Предложих и да се върне в дирекция „Социално подпомагане“, но тя отказа. Каза, че работата е много натоварена за здрав човек и още повече за човек с увреждане ... Предпочете да я насочат за портиер в Община Пазарджик, но беше отхвърлена от работодателя. Беше предпочетен друг кандидат.

След известно време компания, която се занимава с търговия на дребно с медицински и ортопедични стоки, обяви работно място за консултант по продажбите.

В разговор с работодателя той обясни, че ще наеме човек с увреждане. Работата беше по-скоро за изработване на документи на компютъра. Разказах му за Елена и той се заинтересува.

Поканих я да дойде в Бюрото по труда. Информирах я за работата. Тя пожела да се срещне с работодателя. Няколко дни по-късно започва да работи във фирмата.

Валери, на 28 години

28-годишният Валери е загубил 80% от слуха си като дете заради лекарска грешка. Преди седем години той тръгва от Димитровград за София, за да учи. Той желае да бъде учител по физическо възпитание. Но по думите му никой не търси човек като него, защото не вярват, че може да се справи.

След като е безработен за период от две години, той създава неправителствената организация "Джамба". Преди четири месеца му намериха работа като консултант по продажбите в голям магазин за спортни стоки.

Сега Валери се чувства като у дома си. Той работи с колеги и често заедно ходят на планина.

37 безработни лица с увреждания започват работа в община Гоце Делчев

Община Гоце Делчев започна изпълнението на важния социален проект "Обучение и заетост от оперативна програма "Развитие на човешките ресурси "(февруари, 2018 г.). Програмата осигурява заетост за 24 месеца на безработни хора с трайни увреждания. Ще бъде осигурена заетост на 37 души, които ще работят в детски градини, социални домове и други общински обекти. Позициите им са съобразени с техните увреждания, за да бъдат максимално успешни при изпълнение на служебните си задължения. 17 от тях ще работят в град Гоце Делчев и останалите 20 - в селата на общината.

Проектът е изключително важен за хора с намалена работоспособност, които изпитват затруднения при реализирането на пазара на труда. С този социално значим проект те ще могат да работят две години, което ще е от голяма полза за повечето от тях, тъй като това са хора в предпензионна възраст.

Източници:

1. <https://bg.wikipedia.org/wiki/Инвалидност>
http://sdrugeniebg.weebly.com/uploads/6/1/6/2/6162663/dostup_na_hora_s_fizi4eski_uvr_ejdaniq.pdf
2. <http://www.jobtiger.bg/statia/intervyu-s-hora-s-uvrezhdaniya-br-pomagalo-za-rabotodатели-26-2>
3. <https://www.linguee.com/english-bulgarian/translation/physical+disability.html>
4. https://www.researchgate.net/publication/284726928_SOCIALNA_PAMET_ZIZNENI_STRATEGII_I_SUBEKTIVEN_ZIZNEN_OPIT_NA_LICATA_S_FIZICESKI_UVREZDANIA
5. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27764977>
6. http://ruralinstitute.umn.edu/Transition/art_vocationalprofile.asp
7. https://jamba.bg/wp-content/Employer%20toolkit_Abilities_JAMBA_EY.pdf
8. <https://www.mariasworld.org/en/projects/podkrepena-zaetost.html>
9. https://www.google.bg/search?ei=AurWXM_iJ7rCmwXX0oroCg&q=the+role+of+family+in+the+supported+employment++process&oq=the+role+of+family+in+the+supported+employment++process&gs_l=psy-ab.3...43313.50172..51220...0.0..0.147.2492.1j20.....0....1..gws-wiz.....0i7i30j0i8i7i30j33i10.W8lXoga_Xo4
10. https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=326

8 вдъхновяващи примера за хора с увреждания

<https://www.sunrisemedical.co.uk/blog/famous-people-with-disabilities>

Публикувано: 07.07.2017 | От Sunrise Medical



Ако тези известни хора с увреждания показват нещо освен професионалния си успех, това е способността им за самоусъвършенстване. Животът на повечето от тях не е бил лесен и именно поради това те са пример и вдъхновение.



1. Фрида Кало

Фрида е страдала от полиомиелит през детството си и според някои източници също е имала вроден гръбначен дефект (спина бифида), причиняващ дисметрия (липса на координация в движенията) в десния крак. В допълнение, проблемите ѝ с гръбначния стълб се влошават от злополука, претърпяна в юношеството, която и причинява физически проблеми за цял живот. Фрида прекарва голяма част от живота си на легло, страдайки от силна болка. Въпреки това тя става една от най-известните художнички на всички времена и икона на XX век.



2. Джон Наш

Друг пример за знаменита личност с увреждане, разбил рутината, е Джон Наш, американски математик, чийто живот, белязан от остра параноидна шизофрения, е познат благодарение на филма "Красив ум". Осъзнал болестта си, Наш се бори срещу нея и развива успешна академична кариера, която му носи Нобелова награда за икономика през 1994г.



3. Стивън Хокинг

Теоретичен физик, астрофизик, космолог и изтъкнат учен, Стивън Хокинг беше диагностициран с АЛС (Амиотрофична латерална склероза) на 21-годишна възраст: дават му още 2 години живот. Той живее до 76-годишна възраст. Парализиран е от главата до краката повече от тридесет години, използва гласов синтезатор, за да може да общува, и инвалидна количка, която работи чрез леки движения на главата и очите. Нищо от това не му попречи да се развие като образцов изследовател и професор и да води интензивен личен живот, което направи състоянието му известно на света. Става една от най-признатите познатите знаменитости на нашето време, историята му бе представена в киното с филма "Теорията на всичко".



4. Ник Вуйчич

Ник Вуйчич е друга световна знаменитост с увреждане, основател на Живот Без Крайници - организация за хора с физически увреждания. Вуйчич е роден през 1982 г. без крайници. Той твърди, че като дете търпял подигравки и дискриминация и се опитал да се самоубие, но с течение на времето се научил да разкрива собствения си потенциал.

Понастоящем води мотивационни беседи по света, написал е няколко книги и редовно участва в токшоу и телевизионни програми. Той стана много известен, когато участва в трогателния кратък филм „Циркът на пеперудите“.



5. Андреа Бочели

Тенор, музикант, писател и музикален продуцент от италиански произход. Андреа Бочели е продал над 75 милиона записи. Роден с вродена глаукома, която го оставя частично слеп, но това не му пречи да взема уроци по пиано до шестгодишна възраст. Но на 12 години той получава удар по време на футболна игра, който го оставя напълно слеп. С вроден дух на усъвършенстване, той решава да се съсредоточи изцяло върху музиката, по-специално върху пеенето. Учи и право. Бочели е получил множество престижни международни награди, а на Адриатическо море дори има плаж, кръстен на него.



6. Майкъл Дж. Фокс

Главният изпълнител на "Назад към бъдещето" е диагностициран с Паркинсон през 1991 г., когато е само на 29 години и кариерата му бележи пълен успех. Казват му, че трябва да се оттегли от сцената, но той не престава да играе. Въпреки че в началото не е лесно да приеме болестта си (изпада в депресия и алкохолизъм), през последното

десетилетие той не спира да работи и фондацията му вече е събрала 233 милиона долара за изследвания на Паркинсон. След повече от 25 години и в много напреднал стадий на болестта, Майкъл Дж. Фокс продължава да поддържа духа си на усъвършенстване.



7. Алекс Занарди

След като няколко години се състезава във F1, през 2001 г. Алекс Занарди претърпява инцидент, при който са ампутирани и двата му крака. Три години по-късно той отново е на пистата, карайки BMW, като сам е адаптирал някои протези. Той печели четири победи в Световния шампионат за автомобили (WTCC). Освен това през 2007 г. той съсредоточава спортните си усилия върху адаптираното колоездене. Триколесният велосипед, който кара, също е проектиран от самия него и към днешна дата той е спечелил три параолимпийски златни медала.



8. Аарон Фотерингъм

Освен че е един от най-вдъхновяващите знаменитости с увреждания, Аарон Фотерингъм е и един от най-известните кънкъори в света.

Неговата специалност? Кънки с инвалидни колички. През детството си Аарон претърпява няколко неуспешни операции на тазобедрената става, които го принудили да използва инвалидна количка постоянно. Въпреки това той продължава да се занимава със спорт, който харесва като подходящ при неговото увреждане. През 2005 г. Аарон Фотерингъм се приземи на висок скок с превъртане на 180 °, а през 2006 г. прави първото салто в историята на инвалидни колички. Оттогава неговите постижения и прояви са пример за хиляди хора.

Това са едни от най-известните личности на международно ниво и с най-известните истории на усъвършенстване, но всеки ден има много подобни истории около нас, за които не знаем.

РАЗДЕЛ 4. ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ ЗА НЕЗРЯЩИ ХОРА

4.1. Кратко описание на инвалидност – увредено зрение (слепота и частично зрение)

4.1.1. Дефиниция

Дефиницията за слепота и частично зрение, както и техните регистрационни критерии се различават в отделните европейски страни. Преди всичко е важно да се изясни терминологията: терминът „увредено зрение“ се употребява както за слепи, така и за частично зрящи хора.

Европейският съюз на слепите приема по принцип дефинициите, използвани от Световната здравна организация (СЗО) за слепота и частично зрение:

Нарушено далекогледство:

- Слабо – представляващо острота на зрението по-лошо от 6/12
- Средно - представляващо острота на зрението по-лошо от 6/18
- Силно – представляващо острота на зрението по-лошо от 6/60
- Слепота – представляващо острота на зрението по-лошо от 3/60

Нарушено късогледство:

- Представляващо острота на късогледството по-лошо от N6 или M.08 със съществуваща корекция¹.

Някои офталмолози използват различни критерии когато установяват дали някой може да се определи като човек с увредено зрение:

- Ако той може да чете само най-горния ред букви на оптичното табло от разстояние три или по-малко метра, то тогава той се счита за слеп;
- Ако той може да чете само най-горния ред букви на оптичното табло от разстояние шест или по-малко метра, то тогава той е с частично зрение.

Някои хора страдат от глуха слепота, което представлява загуба на слуха и зрението едновременно. Живеейки в това състояние те са в по-голям риск от изолация и изключване от обкръжаващата ги среда.

¹ <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

4.1.2. Данни

Над 30 милиона слепи и с частично зрение хора живеят в географските граници на Европа. Средно 1 на 30 европейци страда от загуба на зрение през живота си. Някои хора са родени с намалено зрение, докато други може да придобият зрителни проблеми по-късно през живота си като Retinitis Pigmentosa, които се влошават с напредването на възрастта. Други могат да загубят зрението си при инцидент или болест като диабет или артрит. Все пак, в Европа свързаните с възрастта зрителни проблеми са най-честата причина за загубата на зрение. При възрастните зрението може да се повлияе от състояния като макуларна (петниста) дегенерация или катаракта (перде). В по-бедните държави милиони хора страдат от загуба на зрението, причинена от предотвратими болести. Този тип загуба на зрение се нарича „предотвратима слепота“.

Средният процент на безработица при слепи и с частично зрение хора в работна възраст е над 75%. Жените с увредено зрение в по-голямата си част са безработни.

Загубата на зрение е също така тясно свързана и със старостта: почти 90 % от хората с увредено зрение са над 65 години².

4.2. Етап 1 – Ангажиране на клиента: практическа информация за подход към хора с увредено зрение, затруднения на пазара на труда, ангажираност на семейството

Хората с увредено зрение много трудно намират работа, която излиза извън стереотипните и фиксирани категории. Те са с най-висок процент на безработица сред хората с увреждания³. Тази тенденция дава възможност за тяхната изолация и социално изключване и непрекъснато се пренебрегва от бизнесмени или работодатели.

Съгласно проучване, проведено от Съюза на слепите в Дания, предразсъдъците могат да бъдат много по-вредни от самото увредено зрение. Очевидно, един от всеки трима датски работници е скептичен към работа с колега с увредено зрение, тъй като смята, че това би означавало повече работа за него самия, дори и да няма никакво основание за това. Освен това, широко разпространено мнение е, че слепите хора получават социални помощи и ако извършват някакъв вид работа, то тя е на доброволни начала.

Торкилд Олесен, председател на Съюза на слепите в Дания, обяснява: „Съществува като цяло голяма несигурност за това какво могат да работят слепите хора. Един от любимите ми примери е за една от моите слепи приятелки. На интервю за работа са я попитали

² <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>

³ <https://www.hloom.com/blog/career-assistance-blind-vision-impaired/>

дали се нуждае от помощ, за да отиде до тоалетната. Това е само едно от нещата, които хората мислят, че ние не можем да правим”.⁴

От друга страна, изключително важно е за хората с увредено зрение да имат активен подход: становището, което изразяват в търсенето им на работа, не е без значение. Някои може би се страхуват да не изгубят пенсията си или привилегиите си за инвалидност; други може би се опасяват, че ще бъдат единствените слепи или с частично зрение хора на определено работно място, страхувайки се от липса на разбиране от страна на колегите им или от липса на услуги, специално пригодени за техните нужди. Първата крачка е да отделят време и да решат за себе си кои са и какво искат да бъдат, какво могат да вършат и какво биха желали да правят. След като си определят професионалните цели те могат да започнат да си търсят работа. Тогава, след като са установили вече какви са знанията и уменията им, те трябва да се концентрират върху изработването на ефективна автобиография и мотивационно писмо. В допълнение към тези основни въпроси много важно е хората с увредено зрение да се запитат: с какви трудности могат да се сблъскат в преследване на професионалните си цели, като вземат предвид зрителното си увреждане. Също така, те трябва да проучат информацията за националната трудова заетост на хората с увреждания. Вероятно съществуват различия в трудовите и социалните законодателства на отделните държави, а също и разликите в подпомагането на хората с увреждания на работното място. Най-доброто, което хората могат да направят, без съмнение, е да попитат своите незрящи или с увредено зрение колеги от какво се нуждаят. Те не трябва да се обиждат, ако техните слепи колеги не желаят да говорят за проблемите си, това е тяхно лично решение. Ето защо е важно да се задават лични въпроси с чувствителност.

4.3. Етап 2 – Професионално профилиране: практическа информация за подготовка на клиента и неговите/нейните професионални предпочитания, въпроси за задаване, въпроси за избягване, пример за начин на събиране на пълна информация, индивидуален план за действие и какво да се съдържа в него.

Събеседването е основно средство за определяне на възможностите и предпочитанията за работа като се отчита миналото, настоящето и желаното бъдеще от човека с увреждане. Това е полезно не само за търсещия работа човек със зрително увреждане, но също и за този, който го интервюира, като той трябва да проучи семейното положение, медицинската история, свободното време, референтните етични ценности, културната среда и подробна информация за образование и обучение.

Събеседващият трябва да се концентрира по-скоро върху това, което могат да правят хората със зрително увреждане, а не върху това, което не могат, тяхната способност да

⁴ <https://www.euractiv.com/section/health-consumers/news/workplace-prejudice-keeps-blind-people-out-of-employment/>

бъдат активни граждани и да се включват в избора, който правят. Все по-ясно става, че не е необходимо да се разработва специална методология: всички типични психологически измерения, използвани при интервю с човек с типично развитие (ефикасност, самоопределение, нужди, задоволяване, интереси и др.) могат също да се разглеждат и за човек със зрително увреждане. Този подход е сравнително нов. Традиционно увреждането винаги се е характеризирало като „Липса”.⁵

Разбира се, ние не забравяме, че зрителното увреждане е различно при различните хора, затова при извършване на преценката ние трябва да разглеждаме специфични елементи, свързани със специфично увреждане, по-специално:

- Патологията, която е определила зрителното увреждане, нейната хроничност и евентуална прогресивност;
- Функционални умения (самостоятелност при движение, цялостна независимост на човека, технологични възможности във връзка с използването на помощна технология);
- Специфични умения и способности (професионални способности);
- Умения за приспособяване доколкото наличието на поведенчески изменения биха повлияли на приспособяването към работната среда.

За да създаде успешен професионален профил на кандидати за работа с увредено зрение за позиция, която да е свързана с тяхната област на компетентност или да не се чувстват не на място там, събеседващият трябва да използва средства като анкети, въпросници и полу-структурирани интервюта, а не да ги кара да мислят за своите умения и професионализъм.

Създаването на професионален профил е динамичен процес, който изисква непрекъснато преценяване и осъвременяване и винаги да включва:

- Лични характеристики (умения, възможности и стремежи);
- Професионални желания и амбиции (свързани с полето на работа или предпочитана професионална позиция).

Много е важно специалистите по подкрепена заетост да имат предвид, че съществуват ситуации, в които човекът с увредено зрение не може да се включи в никаква трудова дейност. Те трябва да преценяват и да правят разлика между:

- Хора, които могат да работят като всеки друг работник, независимо от тяхното увреждане;

⁵ Salvatore Soresi, Laura Nota & Michael L. Wehmeyer (2011) Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination, International Journal of Inclusive Education, 15:1, 15-28, DOI: 10.1080/13603116.2010.496189

- Хора, които могат да използват уменията си като всеки друг работник в определена среда (напр. ако няма технически и архитектурни препятствия за преодоляване или ако разполагат с нужните помощни средства);
- Хора, които могат да работят, дори и да не са на оперативното ниво на своите колеги, ако са им предоставени възможно най-добрите условия;
- Хора с тежки увреждания, които могат да извършват дейност в предпазна/защитена среда с подходяща помощ;
- Хора, които в зависимост от вида и степента на увреждане не могат да се включат в никаква трудова дейност, освен за „терапевтични“ цели.

Накрая, но не и на последно място, задачата на специалистите по подкрепена заетост е да повишат осведомеността на фирмите, че могат да оценяват хората с увреждане като някой, който допринася за фирмата, а не обратното.

4.4. Етап 3 – намиране на работа: сектори с възможно назначаване на хора от тази целева група; как да се включи клиентът в търсене на работа; формален и неформален начин за намиране на работа.

„Каква работа могат да вършат хора с увредено зрение, ако могат въобще?“ Този въпрос вероятно постоянно изниква в ума на хората, особено на тези, които не са запознати изобщо със зрителните увреждания. Трудно е да си представиш работа, която не изисква зрение.

За щастие, съществуват вече много специалности, към които хората със зрителни увреждания могат да се стремят, особено в резултат от развитието на новите технологии.

В Италия, например, много слепи хора в националната работна сила в момента предпочитат да работят в области, които традиционно се свързват с общността на слепите, като:

- Телефонни оператори, за частни компании или полицията;
- Физиотерапевти;
- Учители в редовни и специализирани училища;
- Инженерни специалности в публичната администрация или IT компании;
- Преводачи (устен и писмен превод).

Всички тези професии са особено подходящи за хора със зрителни увреждания, тъй като те се фокусират предимно върху писмената и говорима реч, а не върху зрителна дейност.

Важно е да се отбележи, че все повече незрящи хора не позволяват на техния недъг да избира професия за тях.

От друга страна, хората със зрителни увреждания се сблъскват с много повече трудности при намирането на работа от зрящите хора. За щастие, има различни структури и средства, специализирани в подкрепа на тяхното търсене. Например, някои фирми предлагат специфични възможности за обучение на хора с увреждания. Те могат да бъдат дългосрочни, за да може работникът да се интегрира по-добре във фирмата или краткосрочни, за да може този човек да установи коя работа би отговаряла на неговите/нейните очаквания и умения. Освен това, в някои държави публичната администрация назначава хора с увреждания, принадлежащи към т.нар. „защитени категории“ на основата на състезателни входни изпити, където слепите могат да се възползват от специални времеви приспособления и да употребяват своите приспособени спомагателни технологии. Такъв е, например, случаят с Италия⁶, където в публичната администрация и частните фирми се назначават хора с увреждания, принадлежащи към „защитените категории“, като се спазва установена квотна система, която определя прогресивен процент на основата на броя на работниците без увреждания. Частни и обществени формации, които не се съобразяват със законовите разпоредби, са предмет на административни наказания, приходите от които се насочват към специален фонд за назначаване на хора с увреждания на регионално ниво.

Както вече може би сте се досетили, технологиите са достигнали голям напредък по отношение на хората със зрителни увреждания. В днешно време хората с увредено зрение могат да използват: компютри, смартфони и други устройства като mP3 плейър, таблети, електронни книги и четци и др., също като всеки зрящ човек. И всичко това, без съмнение, им дава като никога невероятна сила. Технологията революционизира живота на хората със зрителни увреждания, дори когато си търсят работа. Все по-популярно и по-често става търсенето и кандидатстването за работа по интернет, следователно за да успееш на пазара на труда трябва да знаеш как да търсиш и кандидатстваш за работа. За съжаление, не всеки уебсайт е програмиран за достъп от незрящи хора.

Хората със зрителни увреждания обикновено използват трудови табла за работа, които представляват уебсайтове, където може да намериш редица налични позиции, събрани директно от работодатели и фирми. Като цяло, всеки може да кандидатства директно чрез уебсайта или да изпрати кандидатурата си до специално посочен електронен адрес. В повечето случаи трудовите табла ти дават възможност да се регистрираш и да си създадеш профил, където може да изпратиш своята автобиография, за да я види работодателят. От друга страна търсачките за работа, т. нар. „събирачи на работни позиции“, показват (или посочват линк към) оферти за работа, предложени преди това в други уебсайтове. И двата вида уебсайтове могат да бъдат общи или специфични

⁶ Law 104/1992.

(наречени също „ниша за сайт за работа“). Първите събират богат избор от работни възможности в различни области и изискват разнообразен вид образование. За разлика от тях, вторите се отнасят към специфична професия или специфична категория хора. Ето някои примери за уебсайтове с оферти за работа за хора с увреждания: www.wheelit.be в Белгия, www.jobmetoo.com в Италия и www.port talento.es в Испания.

4.5. - Задължения на работодателя: практически съвет и предложения за различна подкрепа на тази целева група; приспособяване на работното място, как да се спечели доверието на работодателя и др.

Трябва да се подчертае, че за да може човек със загуба на зрение да работи самостоятелно, изключително важно е работната среда да бъде проектирана към включване на всичко свързано с необходимата приспособена технология и физическата среда. Работодателите трябва да са сигурни, че слепите и с частично зрение хора се чувстват удобно на своето работно място като им осигуряват специфични услуги и помощни средства, като:

- Камера на входа, осигуряваща аудио информация за сградата;
- Жълто и синьо контрастно оцветяване на настилката, водеща към сградата;
- Осезателни идентификационни ленти на външните и вътрешните врати;
- Осецаема карта в коридора, предоставяща цялостен изглед на сградата;
- Информация на алтернативни печатни формати;
- Помощна технология като екранни четци на компютрите.

В Италия помощната технология се финансира от Националната застрахователна здравна система. Сумата за покриване и разходите за технически средства, които трябва да се възстановят, са крайно различни за отделните региони. Случва се често специалист по помощна технология да посещава работното място на хора със зрителни увреждания. Тази работна проверка трябва да оцени предоставената вече техническа помощ и да провери дали нещо (оборудване, софтуер и др.) трябва да се промени, за да подпомогне служителя с увредено зрение да изпълнява задачите си. Освен това, служителите с увредено зрение трябва да посещават обучителни курсове, фокусирани върху новата помощна технология и да се научат да приспособяват предоставеното им оборудване според специфичните им нужди. В Италия тази оценка се извършва от Италианския съюз на слепите. Служителите с увредено зрение имат право на помощ както по отношение на мобилност (придвижване до работното им място) , така и на техническо оборудване, предоставено от работодателя.

В няколко страни в Европа съществува квотен принцип, който задължава работодателите (частни фирми или публична администрация) да назначават определен

процент хора с увреждания. Във Франция, например, за да изпълнят тази законова разпоредба работодателите могат да избират от четири възможности:

1. Реално назначаване на хора с увреждания;
2. Осигуряване на работа чрез договаряне със защитените центрове;
3. Плащане на цялата сума в полза на фонд за наемане на хора с увреждания, като същата се изчислява според размера на фирмата и броя на назначените хора с увреждания;
4. Постигане на споразумение със съответната профсъюзна организация за набиране, обучение или запазване на работата, когато съществува риск от освобождаване от длъжност поради некомпетентност.

Различните варианти, предоставени на работодателите, им дават възможност за различен подход при назначаване на хора със зрителни увреждания и им позволяват да изпълнят законовите разпоредби по свой собствен начин.

Във Франция, както и в много други европейски държави, сдруженията, представляващи хора с увреждания, се представляват от фондови бордове на профсъюзите и работодателите. Средствата, събрани по тази система, могат да се ползват за плащане на:

- Приспособяване на работната среда към нуждите на работниците с увреждания;
- Подкрепени обучения/чиракуване;
- Увеличаване на заинтересоваността на работодателите в бизнес сектора;
- Приписване на начални заеми, предоставящи възможност на хора с увреждания да създадат своя собствена работа⁷.

Въпреки че интеграцията на слепи и с частично зрение хора в училища, образование, университет и бизнес е много важна, професионалните преобучителни центрове са все още основна институция във Франция. Професионалните преобучителни центрове се отнасят най-вече за нови диагностирани хора, загубили зрението си вследствие на болест или нещастен случай.

Преди да започнат обучението си на хората се предлага „адаптиращ“ курс, който им позволява, ако е необходимо, да усвоят Брайловата азбука, техника на придвижване и как да използват помощна компютърна технология.

Осигурените обучителни курсове могат да варират от физиотерапия до телекомуникации и ръчен труд. Текущите разходи на централите се покриват от Социалната осигурителна система, която заплаща също и разходите за настаняване на обучаваните се. В тези центрове обучаваните се получават също и психологическа

⁷ EBU, (2018) Good practices on blind and partially-sighted persons' employment in Europe, retrieved from http://www.euroblind.org/publications-and-resources/guidelines#_Employment

помощ, от която често се нуждаят, а също така и помощи от социалните служби, от специалисти по очни болести и по трудова заетост, които работят заедно като част от многодисциплинарен екип. Методите на обучение са пригодени към индивидуалните нужди: например, документите се изготвят на Брайлова азбука или на едър шрифт, а достъпният софтуер и хардуер е на разположение на обучаващите се, които се нуждаят от увеличение или звук.

Хора със зрително увреждане и предприемачество

Ако до преди няколко години работата на хора с увредено зрение се категоризираше единствено с масовата професия на телефонен оператор, то сега трябва да осъзнаем как тази перспектива става все по-малка поради по-глобализирания пазар на труда.

Както вече обсъдихме, слепите и с частично зрение хора могат по същество да избират професията си както всеки друг човек. Все пак, спонтанно изникват въпроси: възможно ли е да бъдеш конкурентен като сляп човек на пазара на труда, който не е защитен от специални закони? Възможно ли е вместо това да станеш индивидуален предприемач?

Отговорът, очевидно, е да. Съществуват много примери на успешни слепи или частично зрящи предприемачи.

Срикант Бола е роден в Индия през 1992., в семейство на фермери. Той е с увредено зрение по рождение. Отказан му е достъп до Индийския технологичен институт, заради неговата слепота и тогава той кандидатства в Масачузетския технологичен институт, където става първият международен сляп студент. През 2011 г. когато е на 19 години, той основава в съдружие Център Саманвал за деца с множество увреждания: Центърът е основал Брайлова печатна преса и предоставя образователни, професионални, финансови и рехабилитационни услуги на студенти с множество увреждания с цел да ги направят независими. През 2012. Бола основава фирма Болант индустри, осигурявайки заетост на стотици хора с увреждания, повечето от които са необразовани и неквалифицирани. Фирма Болант произвежда екологична рециклирана Крафт хартия от битови отпадъци или замърсена хартия, както и други продукти от естествени листа и рециклирана хартия; тя също така рециклира и отпадъчни пластмаси⁸. Срикант е и директор на фондация "Сърдж Импакт", основана през м.септември 2016 г., която има за цел да повиши осведомеността на обществеността и институциите за Индия, за постигане целите за устойчиво развитие до 2030 г.

Даниел Уилямс от Кардиф, директор на Програма за обучение и консултиране, заедно с Раян Кемптън от Манчестър - директор на Центъра за реструктуриране, и двамата регистрирани слепи от много ранна възраст, са разработили курс за въвеждане на концепцията за самостоятелна заетост на други лица. Самите те успешни предприемачи и преодолели много архитектурни и културни бариери, за да изградят свои собствени

⁸ <https://www.thebetterindia.com/51264/ceo-fifty-crore-blind-srikanth-bolla-bollant-industries/>

компании, те осъзнават, че липсата на информация и подкрепа често пречи на хората да започнат собствен бизнес. Курсът им е насочен към самотни майки, бивши престъпници, хора с увреждания и студенти.

Раул Пиетробон, сляп предприемач, основава през 2001 г. фирма Камбратег: седалището ѝ се намира в Камери, провинция Новара, Италия. Камбратег проектира и продава продукти за хора с увредено зрение, за да постигнат самостоятелност и независимост в ежедневието си, запазвайки цени, достъпни за всички.

От основно значение е специалистите по подкрепена заетост да бъдат актуални относно покани за предложения или помощни технологии, за да се предава информация на търсещи работа хора с увредено зрение или на бъдещи предприемачи: в Италия например съществува ежегодна покана за предложения за слепи или частично зрящи амбициозни предприемачи. Най-новата помощна технология за предприемачи с увредено зрение включва AIRA, услуга, която свързва слепите и с увредено зрение хора с добре обучени агенти, намиращи се на далечно разстояние . Чрез мобилно приложение или чрез чифт "Horizon Smart" очила AIRA предоставя незабавен достъп до визуална информация – повишаване на ежедневната ефективност, ангажираност и независимост в личния и професионалния живот на незрящите хора.

РАЗДЕЛ 5. ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ ЗА ХОРА С ПРОБЛЕМИ В СЛУХА.

5.1. Кратко описание на увреждането – глухи и с увреден слух лица.

Съгласно определението от 1980 г., прието от Световната здравна организация (СЗО), увреждане означава ограничаване или липса на способност за извършване на дейности по начин или до степента, която се счита за нормална за хората, произтичаща от увреждане функциите на тялото.

Увреждането на слуха и/или речта е един от видовете инвалидност. В рамките на това увреждане ние определяме глух човек - човек, чиято загуба или значително увреждане на слуха не позволява да разбира и чува, което няма практически смисъл на работа и в ежедневието. В рамките на това определение ние различаваме и лице с увреден слух, т. е. лице със загуба на слуха, което може да овладее речта по естествен начин.

В ежедневието ни се срещат глухи хора. Те са част от обществото, в което живеем. Често обаче те са за нас като "отсъстващи невидими" както физически, така и по отношение на познанието за тях. Само пряк контакт, често несъзнателно от наша страна, поражда реакция у нас. Това обаче не променя факта, че ги подминаваме на улицата, в магазина, виждаме ги при лекаря и т. н. Едва ли някой се запитва откъде идва това увреждане. В Полша проблемът със загубата на слуха засяга много голям брой хора, изчислено е, че има между 60 000 и 100 000 глухи хора в Полша. Въпреки че има такъв голям процент глухи хора сред нас, обществото е много слабо осведомено за тези хора, понякога дори

незначително, и все пак, според максимата на Фредерик С. Шрайбер "Глухият може да прави всичко, което чува, освен чуване", тя не определя малкия дял на пазара на труда изобщо, а напротив, глухите хора имат голям потенциал и готовност за работа, те просто трябва да получат шанс, като всеки от нас.

Въпросът за уврежданията в социалната политика става все по-важен не само поради мащаба на явлениято и неговите социални последствия, но и поради благоприятния политически и социален климат (законодателни промени, финансиране от ЕС на интеграционни програми, промени в мисленето на способни и увредени граждани). Скрити до момента в сянката на стереотипите, предразсъдъците и невежеството, уврежданията излизат бавно на бял свят и се превръщат в познат елемент от ежедневието. Струва си да се възползваме от преобладаващото съживяване, за да създадем последователна, всеобхватна и ефективна система за преодоляване на бариерите пред интеграцията на глухите хора.

5.2 Етап 1 - Ангажиране на клиентите: практическа информация за подход към глухи хора, техните бариери на пазара на труда, участието на семейството.

Проблемите с намирането на работа, наред с други неща, формират общи стереотипи. Глухите хора се възприемат като "странни", изолирани, имащи проблеми в отношението с другите и извършване на по-трудни задачи. Това е вреден образ, който не може да бъде скрит в действителност. Глухите хора имат по-добре развити други сетива, като зрение или докосване, и тяхната възможна изолация обикновено не произтича от собствената им воля, а от отношението на обществото. В допълнение, самият факт "друг", което е глухота за някои, обезсърчава работодателите. Обикновено е проблем да се получи медицинско разрешение за работа. Това е резултат от рестриктивните разпоредби, отнасящи се, наред с другото, до експлоатацията на машините, както и от факта, че работодателите не предоставят за статистиката информация за приспособяването на работното място към нуждите на глухите хора. Тази ситуация прави много трудно глухите хора да получат удостоверение за работа.

Един от основните критерии при търсене на работа е образованието. Глухите хора трябва да преодолеят много бариери по отношение на образованието, голяма част от които завършват образованието си на професионално ниво. Според статистиката по-голямата част от служителите са завършили гимназия, технически и професионални училища и порядко са научни работници. За съжаление, трябва да се отбележи, че прагът на възможността за професионални изпити сред глухите е много нисък, което показва слаба подготовка за професията. Затова глухи хора обикновено вършат работа, която не изисква висока квалификация (например: фермер, промишлен работник). По този начин, в случай на криза, те са първите, които ще бъдат освободени. Възникват трудности и по време на обучението или горепосочените медицински прегледи, защото

по време на контакт с лекар рядко се гарантира, че има преводач, а курсовете за професионално обучение рядко се превеждат на езика на знаците.

Манталитетът на някои глухи хора не е без значение. Те се страхуват да загубят различни привилегии (например пенсии), както и необходимостта от непрекъснато обучение. Това също така спъва страха, че е единственият глух човек, което влияе върху контактите с колегите и възможността за свободен разговор. Голяма роля играят и фактори, които са чужди на чуващите хора, като например смяната на работата, дългото разстояние от дома, страха от отговорност.

Глухите хора се нуждаят от насърчение и енергия, която ги кара да работят, както и от ефективни сътрудници. Като правило, мотивацията веднага след присъединяване към персонала на компанията остава на високо ниво, но след това постепенно намалява. В най-добрия интерес на всеки работодател е да спре такъв спад или дори да го задържи възможно най-високо, което ще доведе до резултати в работата.

Изследванията, извършени от TNS OBOP за Държавния фонд за рехабилитация на хора с увреждания през 2010 г. показват, че 9/10 от служителите считат, че най-важното за работодателя е правилно да разбере ограниченията, наложени им от дадено увреждане. Ако те имат такова чувство и наложените им задължения са осъществими, мотивацията им за работа се увеличава и за дълго време остава на високо ниво, което е положително.

Много от анкетиранияте посочиха също така необходимостта да се получат ясни, разбираеми насоки и очаквания от работодателя, както и, което е изключително важно, да получат обратна информация за работата, която вършат. Това могат да бъдат и критични коментари. Важно е обаче те да бъдат съобщени по приятелски начин, който не нарушава достойнството на служителя и преди всичко по начин, който е разбираем за тях.

В общото разбиране това, което най-много мотивира, са парите. Коригирането на размера на изплатената заплата към обхвата на задълженията на служителя, както и времето, отделено за тяхното изпълнение, не е достатъчно, но финансовият проблем не е всичко. Мотивацията на заплатите струва допълването с това, което наричаме нетрудово възнаграждение. Тя се основава главно на повишаването на чувството за сигурност на служителя и намирането на принадлежност към дадено работно място, което би ги накарало да се почувстват като важна част от основното цяло, част, която създава екип от хора, които намират себе си по правилния начин в работата, която вършат.

Опитът на глухи хора на пазара на труда често не е много положителен, много пъти хората говорят за неуспехи не поради липса на компетенции, а по-често поради липса на толерантност сред служителите към тяхното увреждане. Често те споменават ширещо се малтретиране и дискриминация на работното място, което в крайна сметка често води до депресия, срыв и невроза. В такива случаи се явява като незаменима подкрепата на

семейството, на приятели, които отново да вдъхнат на човека вяра в себе си да възвърне достойнството си на човек и служител, да бъде в състояние да се довери на другите и да се върне на пазара на труда. До голяма степен благодарение на семейството и приятелите глухите хора могат да повярват в себе си, да повярват, че са ценни, способни да се реализират на пазара на труда и могат да предложат много на работодателя. Семейството позволява на такъв човек да се съсредоточи върху своите положителни качества като му бъдат обяснени недостатъците в резултат на увреждането му.

Семейната подкрепа за всеки човек е много важна, особено за човек с увреждания.

5.3 Етап 2 — Професионално профилиране: практическа информация за подготовката на клиента и неговите/нейните професионални предпочитания, въпроси, които да зададете, въпроси за избягване, пример за формуляр за събиране на цялата информация, индивидуален план за действие и какво следва да бъде включено

Подходящото профилиране, функционалната диагностика на възможностите, предпочитанията и уменията на човек, използващ помощта на професионален консултант, са основата за наемане на работа.

Съветникът трябва да бъде открит, зачитащ другите и без предразсъдъци и стереотипи. Той трябва да може да комбинира индивидуалния подход към нуждите на клиента с познаване на външни фактори, които влияят на неговата или нейната съдба, избор и решения.

В първия етап на срещите с професионален консултант чрез интервю трябва да познавате очакванията и предпочитанията на клиента по отношение на професионалната ориентация, условията на труд и идеята за бъдещето. Трябва да се събере информация за развитието, образованието и професионалното развитие. Това е подготовка, уточняване на очакванията и търсене на лични ресурси. Разговорът с клиента трябва да бъде гъвкав, но систематизиран. Първо, трябва да се установи контакт с клиента. Трябва да има доверие, разбиране и сътрудничество между съветника и клиента.

Следващата стъпка е да се опознаят уменията, интересите, силните страни и ограниченията на личността, включително практически дейности. Важен аспект е и отчитането на околната среда на обсъжданата личност, т. е. семейното положение, мястото на живеене, средата, в която пребивава.

Индивидуалното консултиране има за цел да помогне на човек в общото развитие, да организира кариерата му и да се разгледа настоящата ситуация, т. е. безработицата. Позицията на работа е важен аспект в човешкия живот, засяга неговото психологическо развитие, чувство за сигурност и ценности. Професионалният консултант помага на клиента да разбере професионалните си интереси, да ги превърне в цел и да приспособи стратегията към нейното изпълнение.

Методи за прилагане:

- Запознаване и оценка на интересите, способностите, квалификацията, личността
- Поставяне на диагноза
- Събиране на информация за професиите и местния пазар на труда
- Планиране и наблюдение на кариерния план чрез оптимални действия

Чрез диагнозата можете да установите уменията, които допринасят за взаимодействието с околната среда, т. е. комуникативност, мотивация, увереност и оценка на собствените способности.

Всеки съвет трябва да бъде създаден и адаптиран към индивидуалните нужди на клиента.

Съществува модел на примерни въпроси, които могат да бъдат използвани за всеки участник, за да бъде опознат по-добре. Въпросите в него са, например:

- Моите интереси и способности,
- Моите ценности (каква е йерархията),
- Личностни черти, наред с други силни и слаби страни,
- Какво бихте искали да правите?
- В каква професия се виждаш?
- Какви умения могат да бъдат полезни в тази професия?
- Какви дейности бихте искали да вършите на работа?
- Предмети/инструменти, с които искате да работите,
- Какви ползи бихте искали да постигнете?
- Представата ми за кариера, какво трябва да направя, за да я постигна?
- Образователен път,
- Какви курсове/обучения,
- Какво е важно,
- Какви са вашите постижения,
- Какво бихте искали да постигнете,
- Какво трябва да направите, за да увеличите шансовете си?
- Какви са вашите бариери?

Следващата стъпка е да се уточнят целите на кариерата и графика за изпълнение. Това е, за да се подготви клиента да постигне целта, като се предприемат индивидуални действия и стъпки. Следва да се разгледат въпроси, свързани с личното развитие, дейността и движението на пазара на труда. Създаването на професионален профил включва цялостна диагноза на възможностите на дадено лице, насочена към определяне на: професионални предразположения, ниво на социални компетентности, умения, силни и слаби страни, предпочитания. Важно е да се определят приоритетите в дейността по планиране и така наречения план "Б", който е алтернатива. Той може да се

използва, например, за времето на повишаване или промяна на квалификацията и придобиване на опит.

Информационните срещи засягат също така професиите, образователната система, възможността за промяна или повишаване на квалификацията, източници на информация за текущите предложения за работа на пазара. Запознаването на клиента с конкуренцията заедно с дейностите и отговорностите, свързани с изпълнението на дадена професия, помага да се уточни неговия собствен път на кариера. Съветникът трябва да посочи методи за търсене на работа, т. е. източник на търсенето на оферти, собствена дейност, търсейки информация от приятели/семейство, личен контакт с работодателя и т. н., както и да помогне в изготвянето на документи за кандидатстване. Освен това съветникът трябва да подготви клиента за събеседване – да посочи правилното поведение (език на тялото), да даде примери за въпроси, които могат да възникнат или дори да симулира разговор. Важен аспект е анализът на силните и практическите умения, за да бъдат използвани по време на разговора и по-късно в работната среда. Провеждането на обучение в областта на слабите умения, "извличането" им от участниците чрез упражнения цели да увеличи самочувствието и увереността им в техните способности. Ангажираността на клиентите, сътрудничеството и дейността са от съществено значение.

Основната институционална и правна подкрепа в страната са службите по труда, които съгласно Закона от 20 април 2004 г. за насърчаване на заетостта и институциите на пазара на труда (Дневник на законите от 2018 г., точка 1265, изменена) работят за намаляването на безработицата и професионално активизиране на клиенти чрез различни форми на подкрепа, т. е. назначаване на работа, кариерно ориентиране, форми, подкрепящи подобряването на квалификацията, парични обезщетения, възстановяване на разходите за оборудване или модернизиране на работното място.

Организирането на стажове за участници в различни проекти е много добър инструмент за подобряване и придобиване на нови умения в професията. Освен това съществува и възможност за обучение на работното място чрез запознаване на лицето със задълженията и дейностите на дадена позиция, показвайки правилния начин за извършване на дейности. Това трябва да става под надзора на назначен настойник, който поддържа и контролира работата. След провеждането на такива практически занятия се обсъждат напредъкът, възможностите и трудностите.

5.4 Етап 3 — Намиране на работа: сектори с възможна заетост за тази целева група; как да се ангажира клиента в търсенето на работа; формален и неформален начин за търсене на работа.

В Полша глухите хора обикновено работят на помощни и изискващи физическа дейност позиции. Съществуват поне няколко причини: комуникационна бариера, по-ниско образование и професионални умения на глухи хора и вредни стереотипи по отношение

на тази група. Най-често можем да се срещнем глухи служители в различни видове складове и производствени заводи при извършване на следните дейности:

- сгъване,
- въвеждане на данни в компютър,
- опаковане,
- сглобяване на елементи,
- етикетиране,
- подреждане на рафтове,
- увиване,
- качествен контрол (проверка на стоки),
- претегляне,
- запълване на поръчки,
- сортиране,
- палетизиране,
- опаковане,
- преброяване на пари.

Все по-често се срещат глухи хора в следните професии: компютърни графики, служители и касиери, учители, включително академични учители, изследователи, психолози, възпитатели в интернати, преподаватели по жестомимичен език. Има и глухи хора, които практикуват професии като мимик, фризьор, дизайнер и моден дизайнер, воден фитнес инструктор и спасител, филмов редактор, специалист по компютърни данни. Трябва да се подчертае, че сред глухите има все повече хора с висше образование, както и специалисти и предприемачи.

5.5 Етап 4 — Участие на работодателя: практически съвети и насоки за различна подкрепа за тази целева група; приспособяване на работното място, как да се спечели доверието на работодателя.

Разглеждайки персоналните особености на глух човек, който кандидатства за работа, трябва да се избягва обобщаване и сравнение - всеки глух кандидат има различна индивидуалност. Един глух човек може да бъде спокоен, уравновесен, бавен, но прецизен, докато друг може да бъде весел, бърз и енергичен. Един би искал да се развива в професията си, а друг да върши едни и същи действия в продължение на години. Можем да срещнем глухи хора, които са много надеждни служители и такива, които не работят достатъчно добре. В този смисъл глухите служители не се различават от тези, които чуват.

Работодателите, които са решили да наемат глух човек, могат да се изправят пред така наречената дилема на оценката. Какво означава това? В ситуация, в която работодателят не е доволен от резултатите и качеството на работата на глух работник, възниква въпросът за причините. Самата дилема на оценката е ситуация, при която не е напълно

ясно дали неоправданите очаквания произтичат от личността на работника (напр. ненадеждност или ниска мотивация) или от фактори, свързани с глухотата (напр. неразбиране на инструкциите или на коментарите). Най-честата причина за тази дилема е липсата на ясни очаквания. В този случай работодателят не знае на какво да се позове, за да оправдае преценката си.

Поради ограничените познания по полска граматика, понякога отговорът на глухото лице изглежда напълно неразбираем. При планиране на назначаване на глухи хора в една компания трябва да се познава същността на другата страна и ако е възможно, това да се вземе под внимание в политиката на компанията. Потребностите от заетост варират и се отнасят до много области.

Глухите хора като отхвърлена и стереотипна група също се нуждаят от подкрепящи дейности и повишаване на самочувствието и независимостта им.

Като част от системата за професионална рехабилитация, която може да се използва и от глухи хора, има много инструменти, активизиращи професионално хората с увреждания. Сред тях е възможността да се провеждат например обучения, стажове, професионално обучение, посредничество или занятия, както и помощни средства за хора с увреждания, които се интересуват от предприемането или изпълнението на стопанска дейност, като например:

- еднократно финансиране за започване на стопанска дейност, земеделска дейност или принос към социална кооперация, съфинансиране до 50% лихвен процент по договорен банков кредит за продължаване на тази дейност, възстановяване на вноските за социално осигуряване за хора с увреждания, които управляват бизнес или извършват земеделска дейност

Освен това съществуват инструменти за подпомагане наемаването на работа на хора с увреждания, адресирани до работодатели, които наемат или възнамеряват да наемат такива лица. Това са месечни субсидии за заплата на служител с увреждания - глух човек, което е най-популярният инструмент сред работодателите, наемащи хора с увреждания, към които се насочва най-голяма част от средствата на PFRON.

Суми за съфинансиране:

а) 1 800 PLN - за лица с увреждания, класифицирани със значителна степен на увреждане;

б) 1 125 PLN — за лица с увреждания, класифицирани като умерено увреждане;

в) 450 PLN — в случай на лица с увреждания, класифицирани като слабо увредени.

Въпреки многобройните форми на дейност и подкрепа, позицията на глухите хора и тяхното състояние на пазара на труда все още е много трудно. Те трябва да имат по-свободен достъп до определени професии, да се грижат повече за тяхното чувство за

удобство на работното им място. Необходимо е да се проведат проучвания и анализ на развитието на ситуацията, както и обучение за работодатели и служители. В допълнение към това трябва да се води борба срещу стереотипите, да се насърчава наемането на лица със слухови увреждания и да се разширява свободният им потенциал, например чрез курсове с превод на жестомимичен език. Важно е също така да се осигури присъствие на преводач по време на медицински прегледи или определени професионални дейности.

Човек със слухови увреждания не трябва да представлява проблем за работодателя. Само малко съпричастност, подкрепа и отдаденост. Глухите хора се борят с много нещастия, а възможността да започнат работа може да подобри психичното им здраве, да възстанови вярата в собствените им способности. Нека се поставим в тяхната ситуация и да им помогнем с нашите възможности.

5.6 Етап 5 – Подкрепа на работното място и извън него: как да подкрепяме и следим клиента на работа; как да се разграничим от клиента, за да укрепим позицията му и да му помогнем да стане независим; ролята на семейството на този етап от SE

Глухи хора, които живеят в жестомимична реалност, при опознаването на света използват картини, а не думи. Понякога дадена дума на полски език не може да бъде асоциирана с глух човек или отхвърлена двусмислено. Пример за това е думата ZAMEK.... Ето защо много важно е да представите правилно характера и позицията на глухото лице. Трябва да се запишат точно задълженията и дейностите, изпълнявани на дадена позиция, така че всичко да е ясно и разбираемо за кандидата.

Отделните глухи хора, разбира се, имат различни предпочитания, но е важно да се обърне внимание на тези аспекти при подготовката на описанието на работата или на представянето ѝ, защото те подлежат на оценка от глух човек.

В по-голямата си част, глухите хора са доволни от работата, която вършат, и са уверени в дълготрайността на заетостта. В допълнение, хората със слухови увреждания рядко отсъстват за медицински прегледи. За съжаление, глухите хора често не познават правата и привилегиите, които им се полагат и следователно не ги използват напълно. Въпреки това, глухите хора обикновено са позитивно настроени за възможността да работят на пълно работно време, за тях не е много важно дали професията е интересна.

Семейството играе важна роля в професионалното активизиране на глухите хора. Поради факта, че семейството често поема отговорност при вземане на решения за глух човек, това трябва да е успешно и правилно. Често родителите за доброто на порасналите си деца ги лишават от социална и професионална дейност, особено ако те получават постоянна правителствена подкрепа под формата на финансови пенсии. Страхът от загуба на привилегиите означава, че те са лишени от достъп до обучение, курсове или предложения за работа. Следователно семейната подкрепа, състояща се в мотивиране и насърчаване на промяната в професионалната ситуация, е важен елемент

от цялата система за подкрепа. Често става така, че глухите хора не разбират за възможността да променят положението си, като се включат в проект, активизиращ тези хора, защото членовете на семейството ограничават достъпа им до информация, например защото не владеят езика на знаците.

В тази ситуация е важно да се провеждат образователни разговори със семейството и глухите - за предпочитане на езика на знаците. Тези разговори могат да помогнат за преодоляване на страха от по-нататъшните действия на глухите хора и улесняват постепенното им превръщане в независими личности.

За да се подпомогнат глухите лица на дадено работно място, е необходимо да се въведат елементи от езика на знаците сред колегите. Най-ползотворният вид е участието на един или повече служители в жестомимичен курс на обучение, което в бъдеще ще улесни обмена на информация с колегите и работодателя.

В заключение, препоръчва се наемането на глухи хора, които с подходяща подкрепа могат да упражняват различни професии и да заемат позиции, които преди това са били недостъпни за тях.

Това ще бъде възможно, когато глухите хора, членовете на техните семейства, работодателите и професионалните съветници заедно си сътрудничат, за да подкрепят професионалната им дейност на пазара на труда.

Библиография

1. Francuz W., M., Karpiński J., Sotomski S., „Metodyka nauczania zajęć praktycznych.” WSiP, Warszawa 1992,
2. Jankowski D., Przyszczykowski K., Skrzypcza J., „Podstawy edukacji dorosłych. Zarys problematyki. „Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM, 1996.
3. Okoń W., Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej. Żak, Warszawa 1998
4. Prillwitz S., „Język, komunikacja i zdolności poznawcze niesłyszących.”

WSiP, Warszawa 1996.

5. Szczepankowski B., „Niesłyszący – Głusi – Głuchoniemi. Wyrównywanie szans” WSiP, Warszawa 1999.

6. *Magdalena Dunaj*

Wybrane aspekty edukacji zawodowej osób głuchych, Warszawa 2015 r.

7. Gruszczyk A., „Definicje uszkodzeń słuchu, klasyfikacja, etiologia i wczesna diagnoza.” data publ. rok szkolny 2004/2005,

8. Dunaj Magdalena, „V. Osoby głuche na rynku pracy” Warszawa, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, 2014.

9. B. Lewandowska, Opinia metodyka nauczania osób niesłyszących na temat założeń i wyników badań w projekcie „PI – MIGACZ”, <http://www.migacz.net/do-pobrania> (01.09.2013)

10. Gorczyca M., Karczmarczyk K., Korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, Niepełnosprawni, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/7877> (19.02.2016)

11. Kryńska E. (red) (2013), Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, projekt: Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

12. *Magdalena Dunaj*

Wybrane aspekty edukacji zawodowej osób głuchych Warszawa 2018 r.

Статии:

1. Pietrzak W., Głusi – mity i fakty. „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” nr 1-2/1993.

Уеб-страници:

1. www.sluch.prv.pl
2. www.gov.pl
3. <http://glusiwpracy.dobrekadry.pl/pracagluchych/BROSZURA.pdf>, (27.04.2016).