

Въведение ..	3
Исторически преглед	4
Определение за интегрирана заетост	5
Ползата от интегрираната заетост	5
Ползата за лицето с увреждане	5
Ползата за родителите/семейството	6
Ползата за работодателя	7
Ползата за обществото	8
Какво включва интегрираната заетост	9
Изследване	10
Намиране на работа	11
Изследване на работното място	13
Намиране на подходящо работно място	14
Промяна на работните задължения	15
Адаптиране към работното място	15
Трудов асистент/Обучение на място	16
Подкрепа извън работното място	19
Продължителна подкрепа	19
Как да стартираме интегрирана заетост	20
Фаза 1 Разпространение на идеята	20
Фаза 2 Намиране на поддръжници	20
Фаза 3 Стартиране на дейностите	21
Фаза 4 Разширяване дейностите по интегрирана заетост	21

Международната декларация за човешки права чл. 23 посочва, че всеки човек има право на работа, която свободно да избира, има право на благоприятни условия на труд, справедливо заплащане и защита при безработица. Много от хората с интелектуални затруднения демонстрират желание и възможност да участват на свободния пазар на труда и да допринасят за икономическото развитие на обществото. Интегрираната заетост е била развита за да даде възможност на хората с увреждания да се реализират.

Тя фокусира на способностите, а не на затрудненията, подсигурава подкрепа в зависимост от индивидуалната нужда, предлага консултации за работодателите, доказва, че е ефективен начин и хора с интелектуални затруднения да намерят и запазят работата си на свободния пазар на труда. Принципът на интегрираната заетост може да се прилага във всички части на света като се адаптира към културния контекст и тенденциите на трудо-

вия пазар в определен регион.

Този наръчник е създаден за хора и организации, заинтересовани от създаване на нови възможности за работа за хора с увреждания. Направен е за да предостави информация за потенциала на интегрираната заетост и да подпомогне начина за стартиране и прилагане на модела на интегрирана заетост.

Интегрираната заетост допринася за повишаване качеството на живот на хората с интелектуални затруднения и им дава възможност да станат пълноценни граждани. Тя има положително въздействие и върху семейството на лицето с интелектуални затруднения, и върху работодателите. Силата на интегрираната заетост е в това, че дава възможност на хората с интелектуални затруднения да влязат в истинския свят на работещите хора, като се фокусира на индивидуалните способности и се подсигурава индивидуална подкрепа в различна степен, в зависимост от нуждите.

Интегрираната заетост допринася за личностното израстване: Пример 1

В края на 80-те години една млада жена с интелектуални затруднения е имала възможност да работи в ресторант по метода на интегрираната заетост. Нейните родители се страхували от „истинска работа“ за дъщеря им и че това ще доведе до по-малко грижи от страна на организацията доставчик на социални услуги. Когато организацията гарантирала качество на необходимите грижи и подкрепа, родителите „не се подвоумили повече“. Била подсигурана платена работа и обучение на работното място. След кратък период родителите

забелязали много промени в поведението на тяхната дъщеря. Преди да започне платена работа тя винаги носела едни и същи дрехи. Дрехите били изпирани през нощта за да може тя да ги облече на следващия ден. След като започнала работа тя всеки ден си сменяла дрехите и започнала да демонстрира интерес към заобикалящата среда. Започнала да гледа телевизия и да познава определени лица. Нейното положение се променило в положителна посока. Забелязва се личностно израстване и хората започнали да я уважават като индивидуалност. Родителите били много горди, не само защото тя имала работа, но и защото това променило живота ѝ.

Интегрираната заетост все повече се приема като ефективен подход за предлагане на възможности за работа за хората с интелектуални затруднения, базиращ се на практически опит и резултати. Интег-

рирана заетост се прилага навсякъде по света, независимо от степента на икономическо развитие. Примери за интегрирана заетост има в области като чистота, търговия, ресторантьорство, градинарство и много други.

Исторически преглед

Интегрираната заетост е разработена в САЩ в началото на 80-те години като средство за предлагане на практическо обучение на работното място за хора с увреждания, базиращо се на индивидуалните им потребности. Методът е разработен за хора с увреждания, които са били приемани като неспособни на „истинска“ работа. Систематичните инструкции и подкрепата, която те получават на работното си място, им дава възможност

да изградят умения, да излязат на свободния пазар на труда и да работят успешно.

Оттогава моделът на интегрираната заетост е приложен в много страни по света, включително Австралия, Канада, Ирландия, Нова Зеландия, Перу и Замбия. Паралелно с това развитие се учредяват национални асоциации за интегрирана заетост в много Европейски страни. През 1992г. се учредява Европейската, а през 1995г. Международната асоциация за интегрирана заетост.

Международна Асоциация за Интегрирана Заетост (МАИЗ)

Мисията на МАИЗ е да се бори за професионална интеграция на хората с увреждания по света като използва принципите и модела на интегрирана заетост.

МАИЗ подкрепя прилагането на интегрираната заетост най-вече

в развиващите се страни, където хората с увреждания са в много неравностойно положение. Интегрираната заетост предлага възможности те да си подобрят условията на живот чрез продуктивна работа.

Определение за интегрирана заетост

Интегрираната заетост се характеризира като платена работа на свободния пазар на труда за хора с увреждания, в интегрирана работна среда, с продължителна подкрепа. Платената работа означава еднак-

во заплащане за еднакво количество свършена работа, независимо дали работникът има или не някакво увреждане /Международна асоциация за интегрирана заетост/.

Ползата от интегрирана заетост

Последните практики от областта на интегрираната заетост показват, че тя осигурява разнообразна пол-

за за хората с интелектуални затруднения, техните семейства, работодателите и цялото общество.

Ползата за лицето с увреждане

Интегрираната заетост вече прави възможно заплащане за свършена работа на хората с интелектуални затруднения, които в миналото са били считани за неспособни да работят. Тя им дава възможност да си осигуряват приходи, да развиват уменията си и да се учат да откриват способностите си. Много хора с интелектуални затруднения вече живеят с

достойнство и самоувереност благодарение на намерената работа. Чрез метода на интегрираната заетост те изграждат взаимоотношения с нови хора и участват по-активно в живота на местната общност. Те започват да правят свой избор, да правят свои планове за бъдещето и да повишават възможностите си за развитие в своя живот.

Модела на интегрирана заетост в действие: Пример 2

Лице с интелектуално затруднение работело във фирма и се справяло задоволително и с работните си задължения и в отношенията си с другите работници, въпреки че имало проблеми с общуването. Когато била въведена малка организационна промяна обаче, качеството на работа на лицето се понижило. Когато забелязал тази промяна, работодателят помолил

съвет агенцията за интегрирана заетост. Трудовият асистент изследвал ситуацията и открил, че поради организационната промяна отношението на лицето с увреждане към един от работниците се е променило. Това го е объркало и той се чувствал несигурен как да се държи. Трудовият асистент направил нови споразумения за ролите, като обяснил на лицето с увреждане какво трябва да прави в новата ситуация и проблема бил разрешен.

за

Интегрираната заетост има много позитивни ефекти върху личностното развитие. Лицето:

- ” има доходи
- ” интегрира се
- ” започва да прави избор
- ” към него се отнасят с уважение
- ” той/тя има своя социална роля
- ” гради взаимоотношения
- ” повишава се самоувереността
- ” повишава самоуважението си

Ползата за родителите/семейството

Традиционните форми за грижи и подпомагане са поставяли родителите и семействата /както и хората с интелектуални затруднения/ в пасивна роля. При тези подходи експертите са се считали за тези, които знаят кое е добро за хората с интелектуални затруднения. Пасивната, подчинена роля, която са имали родителите при тези подходи, се оказва бариера за личностното израстване и развитие на тяхното дете. Когато родителите са били уведомени, че тяхното дете няма да има възможност да работи платена работа на свободния пазар на труда, те разбираемо са се страхували от нови възможности като тези, които предлага интегрираната заетост. Тяхната неувереност по отношение на новите неща обикновено се базира на загрижеността им, че необходимите грижи за тяхното дете ще намалеят или съвсем ще отпаднат.

Поради факта, че интегрираната заетост набляга на уменията на човек, а не на неговото увреждане, родителите и семействата имат активна роля при вземане на решения. Родителите трябва да се научат. Тяхното участие не бива да започва в момента, когато крайното решение

трябва да бъде взето, то трябва да е част от един продължителен процес. Родители, които не могат да се приспособят към този подход, може да имат нужда от помощ за да поемат своята роля.

От натрупания опит в областта на интегрираната заетост се вижда, че родителите изпитват голяма гордост, че тяхното дете може да работи платена работа. До скоро те са считали това за невъзможно. Участието на родителите и семейството трябва да бъде окуражавано от самото начало. Тези хора могат да предоставят ценна информация за тяхното дете в много аспекти. Тази информация се ползва за изработване на План за действие, при оценяване на този план и преработката му. По този начин се постига една добра подготовка за интеграция и участие в трудовия живот на обществото.

Ползите от интегрираната заетост имат много положителни измерения, свързани с роднинския кръг на лицето с интелектуални затруднения. да играят тази роля.

Родителите и семейството:

- могат да играят активна роля в развитието на тяхното дете
- виждат, че тяхното дете става полезен член на местната общност

- тяхното дете носи приходи в семейството, което е много важно в страна като България
- родителите и семейството гледат на тяхното дете като на човек с възможности и бъдеще

Ползата за работодателя

В началото на 90-те години, когато се поставя началото на интегрираната заетост в някои Европейски страни, две реакции са били регистрирани от страна на работодателите: работодателите не са били склонни да наемат хора с интелектуални затруднения и високият процент на безработицата се е смятал за знак, че хората с интелектуални затруднения няма да могат да си намерят работа. Трето, често изразявано мнение било, че хората с по-голям процент на инвалидност не могат да работят.

Опитът по-късно показва, че работодателите са склонни да на-

емат хора с интелектуални затруднения, най-вече защото работещите в интегрираната заетост могат да извършват възложената им работа. По този начин се задоволяват и нуждите на работодателя.

Важна страна на интегрираната заетост е силното ударение на практическото обучение на работното място. Всякаква необходима подкрепа и консултации се осигуряват и на работодателя, и на работника. Хората с интелектуални затруднения се подготвят добре да извършват работата си.

Посрещане на нуждите на работодателя чрез интегрираната заетост:

Пример 3

Един работодател от остров Майорка, Испания демонстрирал предимствата на интегрираната заетост като сравнил от опит наемането на дългосрочно безработни необучени хора и работници с увреждания. Той описал работниците без увреждания като неадекватно подготвени за работата тъй като те изпитвали трудности на работното място. На тях

не им се предоставя подкрепа. Работодателят решил да прекрати договорите им.

Работниците с увреждане били много добре подготвени и обучени за работата. Предоставили им и адекватна подкрепа. Те могли да посрещнат изискванията на работодателя. Работодателят бил доволен. Те запазили работата си.

Друг важен аспект за работодателя е, че хората с интелектуални затруднения могат ефективно, ефикасно и акуратно да изпълняват прости, повтарящи се задачи. Те харесват да извършват такава работа и често доказват, че са надеждни работници с малък процент отсъствия и злополуки.

Като цяло текучеството на работни места, където се извършват повтарящи се операции, е много високо. Работодателят трябва да се справя често със случаи на напускане и високи разходи по намиране на работна ръка. За работодателите една от икономическите причини да наемат хора с интелектуални затруднения е, че те по-често остават на дадена работа за по-дълъг период от време.

Дори и в страни със свит пазар на труда процентът на заетостта на хора с интелектуални затруднения е много нисък. Истината се крие в дискриминацията, липса на възможности, стереотипи и негативно отношение.

Интегрираната заетост признава, че подхода за разрешаване на проблема с безработицата и ниския процент на заетост на хора с интелектуални затруднения трябва да се разглежда от всички страни, като при това е ориентиран към нуждите на работодателите.

Нуждите на работодателите са основата на решението да се наеме човек с интелектуално затруднение да изпълнява определени дейности. Съществува също налагащо се мнение в обществото, че работещите в дадена фирма трябва да представляват всички групи в обществото, тъй като всички групи хора са консуматори на нейните продукти и услуги. Това също означава, че хората с интелектуални затруднения трябва да бъдат част от работната сила. Много успешни фирми са напълно наясно за ползите от разнообразна работна сила.

Все в по-голяма степен фирмите разбират, че имат социална отговорност и използват интегрираната заетост за да отговорят на тези потребности.

Ползата за обществото

Правителствата в много страни имат закони и подзаконови актове, фокусиращи възможности за хората с интелектуални затруднения. Обществото има своята роля и отговорност да посредничи за включването и участието на хората с интелектуални затруднения.

Интегрираната заетост е важен политически инструмент в защита на индивидуалните права, интеграцията и пълноценното включване. Този модел е в унисон с политиките

в областта на човешките права, интеграцията и участието на хората с интелектуални затруднения в обществото и на пазара на труда. Той се базира на реалните нужди на работодателите и икономиката. Той е насочен към индивида изгражда се така, че да отговаря на възможностите на хората с интелектуални затруднения.

Страна като България, която е в процес на формиране на политики за подsigуряване възможности за работа за хора-

та с интелектуални затруднения, може сега да направи своя избор. Интегрираната заетост е една възможност за правителството. Това е икономически ефективна алтернатива на скъпо струващите „защитени“ работилници. Цената на интегрираната заетост във времето е по-ефективна в сравнение с по-традиционните подходи. От политическа перспектива няма директни, измерими резултати и интегрираната заетост отразява най-добрите практики в тази област.

Колкото повече хора с интелектуални затруднения се включват ак-

тивно на пазара на труда, толкова по-независими икономически те стават и в по-малка степен ще тежат на обществените ресурси.

Интегрираната заетост може да се развива навсякъде. Тя е приложима в страни на всякаква степен на икономическо развитие, независимо от културните особености.

Основната линия е една и съща: подкрепа за хората с интелектуални затруднения да си намерят и се задържат на платена работа на свободния пазар на труда.

Какво включва интегрираната заетост

Интегрираната заетост е инвестиция в хората, а не толкова в сгради и оборудване. Тя фокусира на реалните възможности на човека. Стратегията за подпомагане се из-

работва според индивидуалните нужди. Човекът с интелектуални затруднения е ключовият играч в процеса на интегрирана заетост. **Принципът на интегрираната заетост е:**

„Не повече подкрепа от необходимото и не по-малко отколкото е нужно.“

Ако ресурсите са малко интегрираната заетост се развива в малък мащаб, първоначално с помощта на семейството и приятелите.

Моделът на интегрирана заетост се състои от няколко различни фази:

- изследване
- намиране на работа
- изследване на работата

- намиране на подходящо работно място
- промяна на работните задължения
- адаптиране към работното място
- обучение на място/трудова асистент/
- подкрепа извън работното място
- продължителна подкрепа

Фазите, през които минава лицето и интензивността на предлаганата подкрепа, зависят от определената ситуация. Не всеки трябва да мине през всички фази на процеса. Ако е ясно какъв тип работа се търси и

ако има свободна такава работа, първоначалните фази могат да се пропуснат и фокусът ще падне на обучение и настаняване на работа.

Изследване

Моделът на изследване, който се използва при интегрираната заетост, фокусира на възможностите. На това, което човекът може да прави. Този динамичен подход на изследване гледа на човека като на ключов актьор. Идеите, желанията, предпочитанията и възможностите на човек формират основата на дейностите по изследването.

Ако той има малко или никакви знания или опит в дадена работа, динамичният изследователски подход му помага да опита различни специфични видове работа за да може да направи информиран избор дали този вид работа е удачна или

не за него.

Този динамичен подход също включва едно проактивно отношение. Специалистът, провеждащ изследването и човекът със затруднение работят заедно за да открият подходящи варианти и решения.

Изследването при интегрираната заетост отчита, че изборът не може да ограничи индивида завинаги. Индивидуалните ситуации се променят, така както вариантите и желанията също могат да се променят, в зависимост от индивидуалния опит. Новият опит е основата на нов избор.

Съвместна работа за задоволяване на индивидуалните нужди:

Пример 4

Лице с увреждане, впечатлено от всичко свързано със службите по пожарната безопасност, може да каже на трудовия асистент, който прави изследването, че иска да стане шофьор на

кола към пожарната. Вместо да игнорира този интерес към работата, трудовият асистент трябва да направи изследване, базиращо се на основата на индивидуалните интереси. Като резултат, една възможност за работа, приемана и от двете страни, може да е работа в гаража на пожарната със задачи почистване на камионите и работа в среда, която харесва на лицето.

Намиране на работа

Намирането на работа включва преглед на свободния пазар на труда с цел намиране на възможни работни места, подходящи за индивидуалните нужди на лицето с интелектуални затруднения. Основният критерий за това дали е подходяща дадена работа е това, тя да съвпада с индивидуалните интереси, както и възможностите на човек. Основният критерий за възможностите са нуждите на работодателя.

Необходимо е добре да се познава работодателя и фирмата като цяло. По този начин се предприема изследване на възможностите за работа в даден регион преди да се говори с определен работодател. Целта е да се добие ясна представа за перспективите на работния пазар в специфичен регион – не само на броя на незаетите места, а също и познаване на фирмите и тяхната дейност. Този вид работа се извършва от персонала, който ще търси работа, от неправителствената организация и от службите, занимаващи се със заетостта.

Списък на достъпните ресурси (включително и обществен транспорт) в даден регион също се препоръчва да се направи.

Има много различни начини за намиране на реална информация. Ако се правят контакти с хора в тяхната собствена среда, това може да допринесе за успеха при намиране на работа. Също много ефективно може да бъде използването на мрежи от хора като бизнесмени, кои-

то се срещат редовно /Ротариански клубове/ и други. Всеки човек, който има контакти с определен кръг хора, може да предложи подходяща информация. Хората, които също могат да дадат информация са семейството, приятели и колеги.

По-лесно ще бъде да се намерят перспективни работни места ако интегрираната заетост се рекламира като се показват успешните случаи. Там където даден човек успешно се реализира в работата, следващата стъпка е да се уреди среща с работодателя, който е наел този човек. Той трябва да бъде попитан дали би говорил с други работодатели за своя опит. Когато се съберат няколко заинтересовани работодатели може да се сформира консултативна група от работодатели, която да подпомага идентифицирането на работни места, където се проявяват текущи трудности при наемане и задържане на работа на хора без увреждания. Това са възможни места за интегрирана заетост. Успешните случаи могат да бъдат рекламирани в медиите. Информация също може да се дава на събрания или в клубовете на работодателите. Също могат да се публикуват промоционални материали.

Персоналът, който търси работа, посещава и перспективни работодатели с цел разясняване потенциал на интегрираната заетост и представя перспективни работници. По време на тези посещения не се обсъжда специфична работа с ра-

ботодателя. По-скоро се идентифицират нуждите на работодателя. Причина за това е, че трябва първо да се изгради ясно разбиране за условията за работа, за да се увеличат възможностите, а не да са ограничат.

Работодатели, които имат малко или нямат никакъв опит в наемането на работник с интелектуално затруднение могат да проявят колебание, но в повечето случаи това колебание се основава на липса на познания или объркване как да се отнасят към лицето с интелектуални затруднения.

Като начало може да се фокусира на това, какво изисква работодателя във връзка с работата, която

трябва да се извърши. Когато стане ясно, че кандидата с интелектуално затруднение може да върши работата, тогава се уговаря среща с работодателя. По време на срещата се договаря естеството и количеството подкрепа, която трябва да се осигури на работника и работодателя. Един от ключовите принципи на интегрираната заетост е: „Не повече помощ от колкото е необходимо и не по-малко от колкото е нужно“.

Интегрирана заетост на практика Боливия. Пример 5

Мануел е трудов асистент в Боливия. Това е неговият доклад по случая на Мария - домакиня, живее сама, на 19 години.

Изследване

Мария дойде в моя офис много рано една сутрин. Тя веднага заяви, че има нужда от работа, но до момента не е могла да си намери. Аз обясних, че съм тук за да ѝ помогна да си намери работа. Ние поговорихме за това, каква точно работа иска Мария и какъв предишен опит има. Тя има Синдром на Даун и ние дойдохме до заключението, че това е бариера при намирането на работа. Мария искаше да е домашна помощничка. Тя ми каза, че е помагала на майка си при почистване на къщата още от малка.

Тя и майка ѝ се опитваха да намерят за Мария работа като разпитваха наоколо, но никой до момента не я назначил. Аз предложих тя да се опита да натрупа малко опит в работата, за да може да се сдобие с препоръка от някой, добре известен местен човек. Тя хареса идеята и заедно направихме списък от десет човека, които имаха репутация на надеждни хора и хора със социално положение. Няколко дни по-късно Мария се върна в моя офис и ние решихме да изпратим писмо до десетте набелязани в списъка. Мария ми каза какво иска да пишем в писмото, аз го напечатах и разпратихме писмата. След това изрепетирахме кратко представяне на това какво ще каже Мария, когато се обади по телефона да пита за работа. Ние се разбрахме, че тя ще спомене, че аз и агенцията я подкрепяме. В моя офис тя разговаря с шест от десетте лица.

Шестият човек откликна много позитивно и я покани за интервю. Мария след това се обади на другите пет и обясни ситуацията. След това пак отрепетирахме какво ще говори на интервюто. На следващия ден по телефона се обади една много щастлива Мария. Бяха я приели за пробен период /за нещастие/ без заплащане, като помощник на друга прислужница. Ние се разбрахме, че тя ще се обажда винаги когато има нужда и че ще се опита да получи добра писмена препоръка.

Намиране на работа

След няколко седмици Мария се върна в моя офис с новината, че е била наета като помощник на прислужницата в същата къща. Тя беше радостна, но разочарована от ниското заплащане. Попита ме дали мога да ѝ помогна за това и аз се съгласих.

Изследване на работата

Ние обсъдихме също дали тя може да се справи с различните работни задачи и Мария каза, че може да се справя добре.

Намиране на работа

Длъжностните характеристики на работата отговаряха на нуждите на Мария.

Трудов асистент

Мария уговори среща с работодателя си, на която да присъствам и аз. Заедно с Мария се уточнихме какво ще обсъждаме на тази среща. Нейният работодател беше малко притеснен, че Мария иска увеличение на заплащането. Аз подкрепих Мария, но накрая тя не получи колкото искаше. С работодателя ѝ се договориха за средно повишение.

Продължителна подкрепа

Отвреме-навреме Мария се отбива, когато има нужда от съвет или просто да поговорим.

Изследване на работното място

Веднъж вече като е идентифицирано потенциално работно място, трудовият асистент трябва да направи изследване на работата за да е наясно подробно с всички задачи. Той щателно анализира различните елементи на дадена работа за да открие тези, които човекът с интелектуално затруднение може да изпълнява и тези, за които ще му трябва обучение.

Потенциалната работа се анализира и разделя на малки компоненти за да се установи кои умения и знания работника трябва да усвои да

ги прилага успешно. Трябва да се подчертае, че замисълът на анализа на задачите не е да формулира списък на длъжностните квалификации. Това само ще ограничи възможностите. По-скоро целта е да се формулира базата за разработване на програма за обучение и да бъде описана работата.

Изследването на работата може също да идентифицира такива задачи, които работника може и в момента да изпълнява и те представляват допълнителни компоненти на работата, която извършва. Те

могат да бъдат комбинирани продуктивно в нова работа и да бъдат извършвани от лицето с интелектуални затруднения. Такива могат да бъдат поддръждане на папки, поливане на цветя, правене на кафе и др.

Специално внимание винаги трябва да се обръща на изискванията за работа, физическите данни и работните условия.

Примери за такива работни компоненти, които трябва да бъдат проверени са:

- степента на образование, изисквано за работата-описание на различни

- функции /цялостната дейност/
- скрити задачи, които ще се изпълняват на тази позиция /включително бързина, степен на трудност, използвани материали, изисквания за физическото и психическото състояние/
- ролята на колегите

Информацията се събира по време на изследването на работата чрез директно наблюдение и събеседване с отделните хора, които са запознати с работата, която трябва да се извършва. Често трудовият асистент прекарва известно време в работната среда и изпълнява различните работни задачи за да набере информация и да усети работата.

Намиране на подходящо работно място

Намирането на подходящия човек за дадена работа представлява сравняване на информацията, която е набрана от трудовия асистент и информацията от изследването и постигане на оптимален избор. Това сравнение определя степента, до която изискванията за мястото отговарят на уменията и интересите на кандидата.

На този етап от процеса на интегрирана заетост лицето с интелектуално затруднение

попада на определено работно място. Безупречно съвпадение на уменията на работника и изискванията на дадено работно място е невъзможно. Целта обаче е да се открие най-доброто възможно съвпадение между интересите и уменията на лицето с интелектуални затруднения и изискванията на дадено работно място. Трябва да се има предвид, че лицето трябва да бъде активен участник във всички етапи на процеса на намиране на подходяща работа.

Промяна на работните задължения

Може да се случи така, че лицето с интелектуални затруднения няма да може да извършва една или повече задачи от работата. В този случай възможностите за отстраняване на тези задачи от работата трябва да бъдат анализирани. По този начин една работа може да бъде променяна така, че тя да посрещне нуждите на работодателя и по-добре да отговаря на нуждите на работника.

Изследването на работата може да е довело до комбинация на няколко задължения за да може да се създаде ново работно място за лицето с интелектуални затруднения. Ако кандидатът не умее да извършва всички задачи, но може да придобие необходимите

умения, тогава се изработва План за обучение.

Задачите трябва ясно да бъдат определени от работодателя и работника още от самото начало. Трябва да е ясно какви отговорности се очакват от работника, какво може да очаква работодателя и как е организирана работата. В някои случаи хората с интелектуални затруднения могат да си изгубят работата поради различни интерпретации и очаквания.

Адаптиране към работното място

Преди започване на работа в дадена фирма трябва да се изработи план за ориентиране на бъдещия работник, да бъде представен във фирмата на колегите и отговорниците, както и да се запознае с правилата на работното място, безопасност и хигиена на труда. Той трябва да бъде наясно с формалната и неформалната организационна структура във фирмата и нейните често неписани правила. Например: в по-формална среда работникът трябва да помоли за разрешение да изпълни дадена задача, докато неформалната

среда разрешава на всички работници да извършват предстоящи задачи без да питат. Също е важно да знаят как да се справят с различни вътрешни правила, свързани с кафе пауза или обедна почивка. Бъдещите колеги на лицето с интелектуално затруднение трябва да се срещнат с него и тяхната роля трябва да бъде изяснена преди той да започне работа. В много случаи лицето с интелектуално затруднение може да загуби работата си защото първоначалният процес на въвеждане не е бил правилен.

Трудов асистент/Обучение на работното място

Аз съм интегрираната заетост е обучението на работното място. По-голямата част от това обучение се предоставя от трудов асистент и се извършва във фирмата. Обучението е изградено според специфичните изисквания на работата и критериите на работодателя.

16
17

Обучението включва усвояването

на място на необходимите практически и социални умения, които повишават независимостта на работника с интелектуално затруднение и засилват увереността му в работата. Обучението фокусира на наставленията и активиране на хората в непосредствена близост до работника с интелектуални затруднения, така че и трудовата и социалната интеграция да са оптимални.

Интегрирана заетост на практика Великобритания.

Пример 6

Анжела е трудов асистент в Англия. Това е нейният доклад по случая на Джон, веб-дизайнер, на 36 години, с две деца.

Изследване

Обади ме се съветника на Джон, който обясни, че Джон се е изправил пред няколко трудни предизвикателства. Той е с аутизъм /Синдром на Аспергер/, бил е безработен шест години и напоследък имал и проблеми в брака. Съветникът му попита дали мога да се срещна с Джон и ние си определихме среща. На първата ни среща аз му описах метода на интегрираната заетост. Джон беше много нервен. Той се съгласи по принцип с това, което му предложих и говори ясно за своето увреждане. Не успях да разбера много за желанието му относно работата, въпреки че е завършил Химия. Преди следващата ни среща получих доклад от невролога на Джон и от неговия съветник. Докладът разкриваше една сложна личност, високо образована и с малко социални умения. Джон

попълни тест за предпочитанията му за работа, който ясно показва предпочитания към схеми и компютри. По време на последната ни среща за изследване Джон се съгласи с моето предложение да се опитам да му намеря работа като веб-дизайнер.

Намиране на работа

Колежката ми, която отговаря за маркетинга, ми показва кратък списък на фирми за софтуер. Аз я помолих да потърси работа в малка фирма. Няколко седмици по-късно тя предложи работа за Джон като веб-дизайнер в малка фирма, която се занимава с дизайн на програми за организации за социални грижи.

Изследване на работата

По време на първата ми среща във фирмата помолих за специфични длъжности характеристики и направих подробен списък на всички задачи, работната среда, колегите, структурата на фирмата и нейната организационна култура и т. н.

Намиране на подходящо работно място

Първо описах задачите на Джон и след това посетихме фирмата. Джон бе

представен на бъдещите му колеги, но се държеше въздържано. Той ясно показва, че не се интересува много от социални взаимоотношения с неговите колеги. Аз бях свидетел на негативната им реакция. По време на следващото ми посещение, работодателят ме информира, че бъдещите колеги на Джон не са много ентузиазирани и той е решил да прекрати уговорката. Аз предложих на работодателя да променим условията на работа по такъв начин, че бъдещите му колеги да могат да се справят с липсата на социални умения у Джон. Също обещах да поработя за улесняване на контакта между Джон и неговите колеги. След дълго колебание работодателят се съгласи да опитаме, но само ако гарантирам голямата си подкрепа.

Трудов асистент

Работих с Джон преди да постъпи на работа. Ние обсъдихме в детайли какви социални контакти ще има на работното място, очакванията на колегите му и неговите собствени очаквания. Като резултат от нашата работа ние се споразумяхме, че Джон трябва да уважава нуждите на колегите си от общуване, а аз ще помоля неговите колеги да уважават трудностите на Джон при общуване.

Внимание трябва да се обръща не само на работата и работната среда, но също и на индивидуалните страни на работника, например: специфична лична помощ, свързана с увреждането. Този вид помощ може да бъде предоставена от семейството, приятели или професионалисти.

Функцията на трудовия асистент може да се изпълнява от служител на фирмата, както и от външен

Джон започна работа. Самата работа не беше трудна за него, неговият работодател беше много доволен от резултатите. Единственият проблем беше, че Джон продължаваше да работи докато имаше задачи за изпълнение, понякога 12 часа на ден. Говорих с Джон и се споразумяхме, че няма да работи повече от осем часа и половина на ден и че ще се съобразява с това от момента, в който започне работа. Когато говорих с работодателя, ние се споразумяхме, че ще ограничи задачите за Джон за да не работи вече извънредно. Според Джон обедната и кафе почивките не са време за отмора. По време на кафе почивките той работи, а на обяд се храни за 15 минути с колегите си след което се връща на работа. Колегите на Джон са свикнали с тази ситуация и са много доволни, че имат един опитен веб-дизайнер.

Продължителна подкрепа

Посещавам Джон два пъти седмично. Имаме един и същи ритуал. Преглеждаме задачите му и правим промени в плана му. По същото време се информирам как е Джон, а когато е притеснен си говорим за кратко, което помага. Също поддържам постоянен контакт с работодателя на Джон.

човек, който обикновено работи за агенция или организация, занимаващи се с интегрирана заетост.

Трудовият асистент трябва да бъде и един ресурс за работодателите и колегите-работници. Например: ако има промени в оборудването на работното място, работодателят може да се консултира с трудовия асистент дали човекът с интелектуално затруднение има

нужда от специфично обучение, което да му помогне да използва новото оборудване. Трудовият асистент обучава лицето с интелектуално затруднение да работи с дадена машина. Трудовият асистент трябва също да бъде търсен за помощ когато възникват проблеми на работното място и работодателят и колегите-работници не могат да се справят с тях /както е описано в пример 6/. Липсата на комуникация или проблеми въпреки могат да повлияят на качеството на работа и поведението. Трудовият асистент може да бъде помолен да обърне внимание на тези проблеми и да помогне на работника с интелектуално затруднение да разреши тези проблеми на местоработата.

Трудовият асистент трябва да е запознат с всички аспекти на интегрираната заетост. Той трябва да запознае колегите на лицето с интелектуално затруднение с методите на интегрираната заетост и тяхната роля в този процес. Често трудовият асистент вече е изпълнявал задачи във фирмата за да добие представа, преди лицето с интелектуално затруднение да поеме работата. Трудовият асистент е отговорен за първоначалната фаза и за Плана за обучение на работника. Планът внимателно описва необходимите умения за самата работа и подкрепата, необходима поради увреждането.

Когато лицето с интелектуално затруднение започне работа, трудовият асистент осигурява обучение за усвояване на

необходимите умения и подпомага лицето по много други начини. Една голяма част от работните задачи могат отначало да се извършват от трудовия асистент. Това се променя като работникът постепенно се приспособява към работата и поема отговорността за нея.

Количеството помощ и ролята на работодателя, колегите и трудовият асистент постоянно се оценяват. След това се договарят промени и размествания. Важно е да има пълно разбиране и съгласие за ролята и задълженията на всяка страна. В много случаи лицето с интелектуално затруднение може да загуби работата си поради липса на съгласие и оценка.

Индивидуализиране на процеса на интегрирана заетост за хората с увреждания:

Един урок за трудовия асистент

Интегрираната заетост включва справяне с индивидуални ситуации. Хората са различни, техните възгледи и възможности също са различни, както и техните интереси, разкриващите им се възможности и уменията им. Хората с интелектуални затруднения например, имат голяма полза от обучение на работното място. Самият индивид е ключа, както показват и двата по-горе описани случая. В пример 5 клиентът се е нуждаел само от малко помощ. В пример 6 е отделено по-голямо внимание на структуриране на задачите. Ефективната подкрепа изисква индивидуални подходи към индивидуалните нужди.

Индивидуализиране на процеса на интегрирана заетост за хората с увреждания:

Един урок за трудовия асистент

Интегрираната заетост включва справяне с индивидуални ситуации. Хората са различни, техните възгледи и възможности също са различни, както и техните интереси, разкриващите им се възможности и уменията им. Хората

с интелектуални затруднения например имат голяма полза от обучение на работното място. Самият индивид е ключа, както показват и двата по-горе описани случая. В пример 5 клиентът се е нуждаел само от малко помощ. В пример 6 е отделено по-голямо внимание на структуриране на задачите. Ефективната подкрепа изисква индивидуални подходи към индивидуалните нужди.

Подкрепа извън работното място

Интегрираната заетост може също да включва подsigуряване на подкрепа извън работното място, което в някои ситуации може да бъде необходимо.

Видът на помощта се различава за различните хора, в зависимост от индивидуалните нужди.

Например:

- помощ за лицето за да се организира
- помощ при справяне с финансите
- подsigуряване на транспорт
- умения за използване на обществения транспорт
- помощ при решаване на лични и семейни проблеми

- подsigуряване на специфична помощ, свързана с увреждането /например помощ за получаване на здравни грижи/
- помощ при планиране на дейности
- посредничество пред обществените власти за уреждане на услуги и удобства

Липсата на внимание към нуждите от помощ извън работното място може да доведе до загуба на работата от лицето с интелектуално затруднение поради някоя от горепосочените причини, например: ако не може да се организира да ходи навреме на работа.

Продължителна подкрепа

С работодателите се подписват споразумения за сроковете и условията на назначаване. Договарят се също очакванията на работодателите и подsigуряването на продължителна подкрепа.

Там, където тези споразумения не са ясни от самото начало, могат да възникнат проблеми, които понякога довеждат до това, че работ-

никът с интелектуално затруднение повече не може да се задържи на работа. Много работодатели подчертават, че подsigуряването на продължителна подкрепа е един от най-важните аспекти на модела на интегрирана заетост. Ако възникнат някакви трудности, работодателите също получават продължителна подкрепа, която действа като мрежа за безопасност и за тях, и за хората с интелектуални затруднения.

Как да стартираме интегрирана

заетост

Интегрираната заетост се базира на ценностите на пълното включване и човешки права за хората с увреждания. Тя може да се сравнява със социалния модел, при който на индивида с увреждане се гледа като на гражданин, който има право да участва. Поради увреждането човек може да не е способен да упражнява правата си. Тук индивидуалната подкрепа

може да помогне да се постигне включване и участие.

В началото на 1990 г. организации от западноевропейски страни си задават въпроса „Как да стартираме интегрирана заетост?“.

На базата на опита през последните 10 години, следните фази са били очертани:

Фаза 1

Разпространение на идеята

Първата фаза включва установяване на връзка с хора, които одобряват подхода на интегрираната заетост. Те могат да формират работна група. Важно е всички заинтересовани актьори да са включени - хора с интелектуални затруднения, роднини, доставчици на ус-

луги, работодатели, представители на гражданския сектор.

Таза група хора може да стартира с набиране и разпространяване на информация за интегрираната заетост. Благодарение на това повече хора могат да участват и да се организират срещи.

Фаза 2

Формиране на работна група

В резултат на първата фаза се формира група за интегрирана заетост. Тази група разпространява информация за развитието на интегрира-

ната заетост по конференции и семинари. Срещите също улесняват обмена на практическа информация между хората, които са ангажирани в процеса на прилагането ѝ на практика.

Най-важната фаза включва първоначалните дейности като се използват различните етапи на модела на интегрираната заетост: изследване, намиране на работа, намиране на подходящия човек за нея, трудов асистент и продължителна подкрепа. Интегрираната заетост обикновено започва с малък обхват. Най-добре е да се започне с един човек и да се направи представяне на успеха на този човек за да се популяризира интегрираната заетост. Този успех става пример за другите, които те да следват. Интегрираната заетост се прилага на такива малки стъпки като впоследствие се разширява.

В страни като България при отсъствие на развити услуги, интегрираната заетост може да бъде започната от доброволци. Семейството и приятелите могат да играят основна роля, като извършват намирането на работа и други дейности за подпомагане на лицето с интелектуално затруднение.

Мрежите от семейство и приятели могат да помогнат при намирането на подходяща работа. По-конкретно това означава използване на всички ресурси в местната общност.

Разширяване на интегрираната заетост

Когато интегрираната заетост се разраства се появява нужда да се преразгледа структурата на организацията за интегрирана заетост. Когато се увеличават хората и повече лица с интелектуални затруднения успешно работят в интегрираната заетост трябва да се обърне внимание на различни страни на управлението, администрацията и развитие на организацията и персонала ѝ.

Нужна е оценка на услугите за интегрирана заетост и свързаното с тях обучение и развитие на уменията на тези, които предлагат тези услуги.

Веднъж като се покаже успехът на интегрираната заетост, това ще повиши интереса. Всички участници ще реагират позитивно когато видят каква полза могат да имат. Работодателите ще обменят опит помежду си.

Родителите ще говорят за развитието на тяхното дете благодарение на интегрираната заетост. Хората в местната администрация ще разпространяват информация, че политиката за лансиране на интегрираната заетост е успешна. Най-важното е, че хората с интелектуални затруднения ще спечелят от своята независимост и от статута си на работещи и те самите ще станат силни застъпници на интегрираната заетост.

След 10 години опит в интегрираната заетост западноевропейските страни все повече се уверяват, че трябва да предложат този модел като обществено приета дейност в основата на правителствената стратегия, за да може да се реализира интегрираната заетост за хората с интелектуални затруднения.

[illegible]

Регионално дружество за подкрепа на лица с умствени затруднения, **РДПЛУЗ Видин** е клон на Българската асоциация за лица с интелектуални затруднения (БАЛИЗ), която е представителна организация на национално равнище.

РДПЛУЗ Видин се бори за равни права и възможности за хората с умствени затруднения и техните семейства в региона. Представява хората с умствени затруднения и техните семейства пред държавните структури и организации. Дружеството има членове от град Видин, села от Община Видин и други селища от общини в Област Видин. **РДПЛУЗ Видин** лобира пред местните власти и структури, институции и организации за нуждите и интересите на своите членове. Тази дейност се координира от Управителния съвет на **РДПЛУЗ Видин**. Като неправителствена организация дружеството се бори за защита правата и интересите на хората с умствени затруднения и техните семейства в региона.

Политиката на **РДПЛУЗ Видин**

се ръководи от три основни принципа: човешки права, включване в обществото и недискриминация.

- Хората с умствени затруднения имат същите човешки права като другите граждани и **РДПЛУЗ Видин** цели информирането на хората с умствени затруднения и семействата им за техните права;

- Равните възможности в обществото е фундаментално право на хората с умствени затруднения. Те трябва да участват при вземането на всякакви решения, от които зависи животът им. В подкрепа на това, **РДПЛУЗ Видин** активно подпомага участието им в процеса на вземане на решения;

- Хората с умствени затруднения често страдат от дискриминация, претърпяват подигравки и търпят насилие. Нужно е стриктно антидискриминационно национално законодателство и практическото му приложение, което е важен въпрос за **РДПЛУЗ Видин**. Организациата се бори за неговото разрешаване.

РДПЛУЗ Видин е първата в страната неправителствена организация, която предоставя социални услуги за лица с интелектуални затруднения със средства от републиканския бюджет – „защитено“ жилище за жени с интелектуални затруднения и Дневен център за лица с интелектуални затруднения.