

ФОНД АКТИВНИ ГРАЖДАНИ БЪЛГАРИЯ ПО ФМ НА ЕИП 2014-2021 г.

Проект 151 „МОГА ДА РАБОТЯ! Подкрепа за трудова реализация за хората с интелектуални затруднения“
Основната цел на проект е да се разработи и приложи модел на социална услуга за подкрепа за трудова заетост на хора с интелектуални затруднения

ИЗВАДКА от МОДЕЛ ЗА ПОДКРЕПА ЗА ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ

изготвен от Фондация „Светът на Мария“

I. Концептуална рамка на модела за трудова реализация на хора с интелектуални затруднения

Моделът за подкрепа за трудова реализация се основава на съвременни научни подходи в социалната работа, свързани с **качеството на живот, потребностите от подкрепа и същността на подкрепата за заетост**, които дават теоретичната основа за съдържателно структуриране на подкрепата на хората с интелектуални затруднения.

Моделът включва и изводи от проучвания за същността и проявите на интелектуалните затруднения, за въздействието на различни програми за подкрепа за заетост върху реалната трудова реализация, както и за необходимостта от законодателна промяна в социалната и трудово-правната сфера в България, с цел създаването на условия и среда, които да изведат човека с интелектуално затруднение от нивото на обучение и прилагане в трудови умения в защитена среда към нивата на различни форми на заетост, включително до заетост в обичайна работна среда.

Моделът се прилага и непрестанно надгражда в практиката на фондация „Светът на Мария“.

2.1. Теоретични подходи на модела

Моделът интегрира принципите на водещи подходи в социалната работа, сред които:

- Подход, основан на правата на човека, който утвърждава, че всички хора с увреждания са носители на права, включително на правото на труд, а реализацията на пазара на труда е един от основните инструменти за интегрирането им във всички области на обществения живот (чл. 27 „Работа и заетост“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания)¹.
- Подходът утвърждава следните принципи:
 - **принцип на нулево изключване** – хората с интелектуални затруднения могат да работят и да имат кариера, с необходимата индивидуализирана подкрепа².
 - **принцип на значимостта на правото на труд** - заетостта е не просто право, но и своеобразен център, влияещ върху живота на всеки пълнолетен човек.

¹Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания, <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135791921>

² Zero Exclusion, <https://employmentforall.ca/content/why/supportworker/004.html>

„Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Фонд Активни граждани България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2014-2021 г. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „Светът на Мария“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Фонд Активни граждани България.“

Работата дава възможност за икономическа независимост, насърчава социалната свързаност с другите хора в обществото, допринася за чувството на собствена значимост и служи като средство за самоизразяване³.

- **принцип на общите ползи** - възприеманите ползи от заетостта на лица с интелектуални затруднения са подобни на тези на хората без увреждания, а именно: чувството да си продуктивен и ангажиран, да имаш взаимоотношения с колеги, да имаш по-добър доход и възможност за развитие⁴. Обществото и бизнеса също имат ползи от заетостта на хората с интелектуални затруднения – изграждане на включваща трудова среда, позитивно въздействие върху колегите, клиентите и организационната култура, бизнес идеи и иновации⁵.
- **Теория за качеството на живот на Robert L. Schalock**, основана на идеята за многоаспектната природа на качеството на живот и наличието на 8 ключови сфери (домейни - личностно развитие, самоопределяне, лични взаимоотношения, социално включване, права, емоционално състояние, физическо състояние, материално благосъстояние) и 20 индикатори, които се повлияват от личностни характеристики и от фактори на средата⁶. Сферите и индикаторите за качество на живот се операционализират в конкретни подходи и дейности, свързани с живота на човека, включително с неговото обучение, труд и развитие. Ключов фактор в оценката на качеството на живот е участието на хората с интелектуални затруднения в самия процес на проучване и в самооценката на наличното и желаното качество на живот.
- **Подход, основан на доказателства**, гарантиращ прилагането на утвърдени професионални инструменти за проучване и (само)оценка на индивидуалните потребности и ресурси, включително на уменията за самопознание и самоуправление. За целите на модела е адаптиран и ползван утвърден европейски инструмент за самооценка на трудови умения, ползван в трудова и социална среда (INVRA - inventory of self-reliance aspects)⁷ и обучение/ подготовка за труд. Инструментът се основава на принципите на позитивната психология, която изследва силните страни на човека, подкрепя го да проучва и опознава собствените налични умения.
- **Клиничен подход**: Нарича се “клиничен”, не защото се занимава с диагнозата на човека с увреждане и с осъществяването на клинична работа, а защото следва логиката на отличното клинично познаване на отделния човек и придружаването му. Състои се в изграждане и поддържане на благоприятна връзка между две уникални човешки същества. Предполага не само добро познание за клиента (неговите ресурси, но и особености), а и фаворитизира уникалността му.

³ Burge Ph., H.Ouellette-Kuntz and R.Lysaght, Public views on employment of people with intellectual disabilities, Journal of Vocational Rehabilitation 26 (2007) 29–37 29, IOS Press, https://www.researchgate.net/publication/230853198_Public_views_on_employment_of_people_with_intellectual_disabilities

⁴ Пак там

⁵ Employing People with Intellectual and Developmental Disabilities, A Report by the Institute for Corporate Productivity (i4cp), 2014, https://ohioemploymentfirst.org/up_doc/Employing_People_With_Intellectual_and_Developmental_Disabilities.pdf

⁶ Quality of Life in Persons with Intellectual Disabilities and Mental Health Problems: An Explorative Study, Morisse, F. and co-authors, The scientific World Journal, February 2013, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3576796/>

⁷ www.invra.nl

II. Потребности – перспективи – подкрепа за хората с интелектуални затруднения

Потребности на хората с интелектуални затруднения

Потребност от сигурност и предвидимост
Потребност от развитие
Потребности от участие в дейности, съгласно възрастта
Потребност от приемане и оценка
Потребност от радост и удовлетворение
Потребност от общуване
Потребност от социално взаимодействие

Перспективи пред хората с интелектуални затруднения

Перспектива за самостоятелност и независимост
Перспектива за развитие и себеизява
Перспектива за формулиране на собствени жизнени цели
Перспектива за изграждане на собствена приятелска мрежа

Насоченост на дългосрочната подкрепа

Осигуряване на сигурност и предвидимост
Осигуряване на среда за развитие
Осигуряване на стимули и предизвикателства
Осигуряване на условия за самостоятелност и независимост
Осигуряване на възможности за реализирани на собствения жизнен проект
Осигуряване на условия за изграждане на лична мрежа

III. Обучение за придобиване на трудови умения

Описание	Обучението за трудови умения е целево структурирано обучение за развитие на общи умения за труд и практически умения в конкретна трудова дейност в работна среда.
Основни методи в обучението са:	<p>А) за усвояване на конкретно трудово умение</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрация на уменията и трудовата задача; - разделяне на трудовата задача на специфични стъпки; - „учене през правене“; - адаптиране на трудовата задача, при продължаващи трудности; - преход от подкрепено към самостоятелно изпълнение на трудовата дейност. <p>Б) за усвояване на умения в конкретна работна среда</p> <p>В) за усвояване на отношение към работния процес и трудова роля</p> <p>Г) за приемане и осмисляне на резултата на трудовата дейност</p>
Ключов момент	Обучението е в реална дейност с реален продукт в адаптирана и защитена среда.
Форми на обучение	<p>Обучението за трудови умения може да се организира в различни форми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Програми за дневни занимания в ателиета за трудови умения; - Програма за дейности за свободното време – насочена към изграждане на представа за „време за заетост“ и „свободно време“; - Програма за обучение в трудови умения в конкретна работна дейност. <p>Обучението може да бъде организирано и в дистанционна форма, при специфични обстоятелства (здравен риск, дълго боледуване, др.).</p>
Форми на подкрепа	<p>Формите на подкрепа за придобиване на трудови умения съответстват на формите на обучение или тяхната комбинация:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подкрепа по време на индивидуално обучение и индивидуална трудова практика; - Подкрепа по време на обучение в група и групова трудова практика. <p>Формите на подкрепа се допълват взаимно, в зависимост от актуалните потребности от подкрепа за трудова реализация на клиентите и от възможностите за обучение и трудова практиката, свързани с реални дейности на Дневния център (участие в базари, благотворителни и застъпнически събития, др.).</p>
Инструменти	<p>Инструментите за провеждане на обучение в трудови умения включват методически и съдържателни материали, между които:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Програма на индивидуалното обучение; - Програма на обучението в група;

	<ul style="list-style-type: none"> - Инструкции за безопасност при обучение в трудови умения; - План за трудова практика; - Наблюдение на развитието на уменията за труд. <p>Всички инструменти са изготвени на лесен за разбиране език. Дейността е ориентирана към постигане на индивидуалния план на потребителя, формулираният от него жизнен проект и цели.</p>
<p>Продължителност</p>	<p>Подкрепата за придобиване на трудови умения има дългосрочен характер.</p> <p>Продължителността на подкрепата за придобиване на трудови умения е съобразно нивото на налични умения, индивидуалните потребности от подкрепа и напредъка на клиентите в рамките на обучението, в което са включени.</p> <p>Продължителността на обучението в трудови дейности и съответната подкрепа е строго индивидуална и има различна продължителност.</p> <p>На дневна база, подкрепата се предоставя в рамките на трудови сесии с обща продължителност 5 часа дневно индикативно (4 сесии по 1 ч. 15 мин., с две почивки от 15 мин и една обедна почивка с продължителност 1 час).</p> <p>Възможен е преход към Направление 2 – Трудова практика, в резултат на индивидуална оценка и актуализиран индивидуален план за подкрепа и при наличие на психическата готовност и желание на лицето с интелектуално затруднение.</p>

IV. Организация на трудова практика

Описание и цел	<p>Трудовата практика е структурирана дейност за практикуване на трудови умения в работна среда, в подходяща за конкретното лице форма, място и продължителност на провеждане.</p> <p>Трудовата практика е свързана с познати работни задачи, изпълнявани в рамките на обучението за придобиване на трудови умения (Направление 1).</p>
Ключов момент	Трудовата практика се реализира като реална дейност в реална работна среда.
Форми на трудова практика	<p>Програма за трудова практика има два основни компонента:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудова практика в група с фокус социални умения; 2. Трудова практика с фокус трудови умения.
Форми на подкрепа при трудова практика	<p>Подкрепата при трудова практика се осъществява пряко – в работната среда, където се практикуват уменията за труд, както и мобилно (за придвижване на лицето до мястото на практика, за справяне с конкретни трудности в планирането, ориентацията, в изпълнението на работната задача, др.).</p> <p>При специфични обстоятелства, подкрепата може да се предоставя и дистанционно (чрез мобилен телефон, скайп, др.), ако трудовият наставник не придружава клиента в работната среда, а клиентът има нужда от подкрепа.</p>
Инструменти	<p>Инструментите за включване в трудова практика включват методически и съдържателни материали, между които:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Представа за трудова роля; - Описание на трудовите задачи; - Препоръки към приемащата организация за общуване и работа с конкретното лице; - План и график за изпълнение на работните задачи с отделните стъпки в хода на деня/седмицата; - Наблюдение и регистрация на развиваните трудови умения; - Инструктаж за безопасност при трудови дейности. <p>Всички инструменти са изготвени на лесен за разбиране език.</p>
Процес и организация	<p>Процесът на трудова практика включва:</p> <ul style="list-style-type: none"> - преглед на работната задача в конкретната работна среда; - разделяне на работната задача на специфични стъпки; - инструкция и въвеждане в изпълнението на работната задача; - самостоятелно изпълнение на работната задача; - обратна връзка за изпълнението. <p>При необходимост, някои от стъпките се повтарят.</p> <p>При въвеждане на нови работни задачи се повтаря представения по-горе процес.</p>
Продължителност	Подкрепата чрез трудова практика има дългосрочен характер.

	<p>Продължителността на участието в трудова практика и подкрепата за нея е строго индивидуална и се определя от нивото на налични умения, постигнатия напредък в развитието на общите и специфични трудови умения в резултат на обучението, устойчивите и новите потребности от подкрепа в конкретната работна среда, психическата готовност и мотивация.</p> <p>Продължителността на подкрепата включва и периода на адаптация на клиентите към спецификата на работната среда и изискванията на трудовите задачи (т.нар. «пробен период»), с изцяло индивидуално определена продължителност.</p> <p>В рамките на работната седмица, трудовата практика може да има разнообразна периодичност – един, два или повече дни в седмицата, в зависимост от възможностите за натоварване на клиента.</p> <p>Възможен е преход към трудова заетост, в резултат на индивидуална оценка и актуализиран индивидуален план за подкрепа и при наличие на психическата готовност и желание на лицето с интелектуално затруднение.</p>
<p>Взаимодействие с приемащите за трудова практика организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Споразумение за трудова практика между социалната услуга и приемащата организация. - Периодични срещи/ контакти на трудовия наставник с представители на приемащата организация в цялостния процес на подготовка и включване в трудова практика; - Предоставяне на информация на приемащата организация за специфични характеристики на лицето с интелектуално затруднение и за необходимата му подкрепа; - Взаимна обратна връзка за напредъка на наетото лице в трудов и социален контекст.

V. Подкрепена трудова заетост и трудово наставничество

Описание и цел	<p>Трудовото наставничество включва подкрепа за намиране, наемане, адаптиране и устойчивост на работното място на лица с интелектуални затруднения.</p> <p>Трудовото наставничество е структурирана дейност за съпътстваща подкрепа на изпълнението на познати трудови задачи, практикувани а) в рамките на трудовата практика или б) в рамките на подкрепена трудова заетост.</p>
Ключов момент	<p>Подкрепената заетост е реална заетост при външен работодател, който осигурява възможност за подкрепа от трудов наставник в процеса на изпълнение на работните задължения</p>
Форми на подкрепена заетост	<p>В зависимост от наличните трудови умения, потребностите от подкрепа, психическата готовност и мотивацията на лицата с интелектуални затруднения, те могат да се включват в различни форми на подкрепена заетост, за която се предоставя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Защитена заетост; - Подкрепена заетост.
Форми на трудово наставничество	<p>Трудовото наставничество се осъществява пряко – в работната среда, където работи наетото лице, както и мобилно (за придвижване на лицето до работното място, за справяне с конкретни трудности в планирането, ориентацията, в изпълнението на работната задача, др.). Подкрепа за предоставя и за приемащия екип и работодател за организация на работния процес и взаимодействието с човека с увреждане.</p> <p>Подкрепата може да се предоставя и дистанционно чрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуална дистанционна подкрепа - чрез мобилен телефон, скайп, други форми на общуване, ако трудовият наставник не придружава клиента в работната среда, а клиентът има нужда от подкрепа; - групова подкрепа на работещите – чрез срещи и дискусии на важни въпроси, свързани с работното място, трудовите задачи, взаимоотношенията в екипа, напредъка и трудностите.
Инструменти	<p>Инструментите за включване в заетост чрез трудово наставничество включват методически и съдържателни материали, между които:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изразено желание на човека за трудова реализация и мотивация за изпълнение на определени дейности; - Наблюдение и оценка на психическото, емоционалното и физическо състояние; - Описание на потенциално работно място; - Трудов профил; - Представа за трудова роля; - Длъжностна характеристика; - Препоръки към работодателя за работа с конкретното лице; - План и график за изпълнение на трудовите задачи с отделните стъпки в хода на деня/седмицата - Инструктаж за безопасност при трудови дейности.

	Всички инструменти са изготвени на лесен за разбиране език.
Процес и организация	<p>Подкрепата продължава през целия процес на включване в заетост (независимо от вида заетост).</p> <p>Осигурява подкрепа за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - избор на работно място, съобразно изискванията на работодателя и интересите, трудовите умения и потребностите от подкрепа на лицето; - кандидатстване за работно място и представяне на необходимите документи; - договаряне на условията и сключване на договор; - въвеждане в трудовите задачи, изискванията и инструкциите, - придружаване до работното място (при необходимост, докато лицето придобие самостоятелност); - обучение на работното място, усвояване на работните задачи и тяхната последователност, др. - адаптиране на трудовите задачи, при продължаващи трудности на наетото лице за тяхното изпълнение; - регулиране на стреса при трудни ситуации – пренасяне на емоциите на работното място при лични проблеми на наетото лице, проблеми в екипа, справяне със собствени неприемливи поведенчески прояви, др.; - при ситуации, изискващи социални умения – разбиране на контекста, разбиране на чувствата на другите и нюансите в общуването, адаптиране на поведението спрямо ситуацията - например, общуване с колеги и общуване с клиенти на работодателя, общуване с връстници и с възрастни хора, др. - емоционална подкрепа след отсъствие от работната среда или прекъсване на заетостта (заболяване, пътуване, др.); - поддържане на връзка с работодателя за обратна връзка, разрешаване на възникнали затруднения, въвеждане на нови трудови задачи, др.
Продължителност на подкрепата	Подкрепата чрез трудово наставничество има дългосрочен характер.
Характер и насоченост на подкрепата	Характерът и насочеността на подкрепата се изменят в хода на подкрепената заетост на човека с интелектуално затруднения. Минава се през първоначален интензивен период на подкрепа (с индивидуална продължителност), в който се осигурява адаптиране към задачите и работната среда, период на плавно дистанциране на трудовия наставник, в който постепенно с разреждане на честотата на придружаване, като насочеността е към изграждане на самостоятелност, като третият период е свързан с текущо проследяване на справянето и интервениране при необходимост.
Взаимодействие с работодателите	- Периодични срещи/ контакти на трудовия наставник с представител на работодателя в цялостния процес на подготовка, включване и поддържане на заетост, при договорени условия;

	<ul style="list-style-type: none">- Предоставяне на информация на работодателя за специфични характеристики на лицето с интелектуално затруднение и за необходимата подкрепа от страна на работодателя;- Взаимна обратна връзка за напредъка на наетото лице в трудов и социален контекст.
--	---

VI. Въпросник за самооценка на трудовите умения

Въведение

Въпросникът е изготвен като част от Модела за подкрепа на трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения.

За целите на модела е адаптиран и ползван утвърден европейски инструмент за самооценка на трудови умения, ползван в трудова и социална среда (INVRA - inventory of self-reliance aspects)⁸ и обучение/ подготовка за труд. Инструментът се основава на принципите на позитивната психология, която изследва силните страни на човека, подкрепя го да проучва и опознава собствените налични умения.

Кратко описание на въпросника

Въпросникът се състои от три раздела, във всеки от които са формулирани затворени въпроси с по три отговора. Налице е синхронизация между отговорите, като е изградена съпоставимост между всяка група отговори от 1 до 3 за всеки от въпросите.

Обхватът на въпросника е основан на широка концепция за трудови умения, като само една част е свързана с конкретни умения за изпълнение на дейност, останалите въпроси са свързани с общо формулирани трудови умения за изпълнителност и за поведението при изпълнение на трудови задачи.

Въпросите и отговорите са просто формулирани, но при все това затрудняващи за повечето хора с интелектуални затруднения. Като неразделна към тях са дадени примери, тъй като въпреки простото описание въпросите продължават да бъдат с ниво на абстрактност, което затруднява разбирането и примерите към тях са от най-голяма важност за да могат да бъдат разбрани различните възможни отговори и съответно да бъде даден верен отговор.

Съществено ограничение на прилагането

Прилагането на въпросника е възможно тогава, когато човекът има опит от участие в определена дейност, за да може въз основа на този опит да бъдат подбрани примери, които да направят възможно разбирането на въпросите.

Самооценка през въпросника

Въпросникът се прилага за самооценка с подкрепата на подкрепящ специалист (трудова наставник, групов отговорник, социален работник), който добре познава човека, има изградена връзка на доверие и може да го подпомогне както в разбирането на въпросите, така и в самооценката. Въпреки участието на подкрепящ специалист отговорите се дават от човека със затруднения и дори и да има разминаване в мнението важно е мнението на самия човек. Попълването се осъществява на специална бланка, в която оценяващият се посочва отговорите по онагледяващ начин. За да бъде постигната самооценка не е достатъчно да се разчита само на

⁸ www.invra.nl

просто представяне на въпросите, необходимо е добро познаване между подкрепящия самооценката и оценяващият се, както й даване на примери, които са конкретно разбираеми за оценяващият се.

Приложимост на въпросника

Въпросникът е приложим, когато е налице връзка и познаване между подкрепящия и човека, който се самооценява. Не е подходящ за оценка на „входно ниво“, тъй като на това ниво не е налице познаване между подкрепящия и подкрепяни, както и не е налице познаване на определени дейности. Възможно е да се ползва в процеса на предоставяне на подкрепата, както за изграждане на трудов образ, така и за поставяне на цели на развитие от самия човек и за събиране на информация за напредъка от участието в дейности.

За всички самооценяващи се въпросникът има полза като част от процеса на самоосъзнаване като работещи и за изясняване на съдържанието на умения за труд.

Уменията, които се изследват през въпросника :

Изследват се общо 38 умения, разпределени в три групи. Като за всяко умения във въпросника е включен по 1 въпрос:

1ва група умения: Изпълнение на трудовите задачи – 12 въпроса (01 -12 въпрос)

2ра група умения: Двигателни умения – 7 въпроса (13 – 19 въпрос)

3та група умения: Поведение при работа - 18 въпроса (20 – 38 въпрос)

1ва група умения: Изпълнение на трудовите задачи	2ра група умения: Двигателни умения	3та група умения: Поведение при работа
01. Сложност на действията	13. Груба моторика	20. Спазване на уговорки за време
02. Точност	14. Фина моторика	21. Отговорност
03. Последователност	15. Боравене с инструменти	22. Инициативност
04. Спазване на инструкциите	16. Преценка	23. Спазване на инструкциите
05. Резултати	17. Съобразяване с вида материали	24. Гъвкавост
06. Решителност	18. Усвояване на рутинни действия	25. Кооперативност
07. Продължителност на работата	19. Положение на тялото	26. Колегиалност
08. Натоварване при работа		27. Участие в екипни срещи
09. Безопасност		28. Изказване на мнение
10. Дисциплинираност		29. Молба за помощ
11. Систематичност в работата		30. Надеждност (думи и дела)
12. Изобретателност		31. Влияние върху средата
		32. Справяне с проблеми
		33. Податливост на напътствия
		34. Увереност в собствените способности
		35. Спазване на вътрешни правила
		36. Постоянство
		37. Концентрация
		38. Външен вид

Нива на уменията, които се изследват:

1 ниво на умения: Най-ниско ниво на умения	2 ниво на умения: Средно ниво на умения	3 ниво на умения: Най-високо ниво на умения
--	---	---

Към всяко изследвано умения има по един въпрос и за всеки въпрос има три затворени отговора. Всеки отговор съответства на едно от тези три нива на умения.