

ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ ЗА ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ
НАРЪЧНИК ЗА ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ
НА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ



Програма
„Учене през
целия живот“

Съдържание

Въведение	3
Организации партньори	5
Организационен комитет и международни срещи	6
Ключови партньори.....	7
Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост	9
Ангажиране на преките бенефициенти на услугата	13
Платен и неплатен труд	17
Професионално профилиране	20
Стажуване с цел придобиване на трудов опит	24
Намиране на работа	29
Работа с работодатели	34
Подкрепа на работното място и извън него	38
Кариерно развитие и напредък на работното място	44
Подкрепена заетост за политици	49
Подкрепена заетост за работодатели	56
Ръководство „Как да ангажираме преките бенефициенти на услугата”	60
Ръководство „Професионално профилиране”	69
Ръководство „Как да осигурим дълготрайна заетост за лице с увреждане и как да спечелим доверието на работодателя“	88
Ръководство „Как да окажем подкрепа на работното място и извън него”	103
Ръководство „Какви са качествата на добрия коучър по подкрепена заетост?”	116
Речник	127

Въведение

Европейският съюз за подкрепена заетост е създаден, с цел да развие и разпространи подкрепената заетост в Европа. Проучванията и изследванията показват, че не съществуват последователност, насоки и обучителни материали за професионалисти и доставчици на услуги, работещи в областта на подкрепената заетост за хора с увреждания или в неравностойно положение.

Европейският съюз за подкрепена заетост създаде партньорски консорциум, състоящ се от професионалисти, които представят националните, регионалните и местните доставчици на услуги за подкрепена заетост в Европа. Тези партньори вече са част от Европейския съюз за подкрепена заетост и понастоящем предоставят професионално обучение или услуги за подкрепена заетост чрез своите структури на местно, регионално и национално ниво.

Целта на това партньорство бе да разработи Европейски наръчник за подкрепена заетост (ПЗ). Този Наръчник се състои от редица становища и насоки за действие, които имат за цел да повишат знанията и уменията на доставчиците на услуги за ПЗ и прилагането им в програмите за развитие на човешките ресурси.

Целите на това партньорство са:

- Да планира и осъществи поредица от обучения; да предостави практически насоки и обучителни материали, които ще подпомогнат доставчиците на услуги/ участниците в придобиването и използването на знания, умения и информираност за подкрепа на хора с увреждания или хора в неравностойно социално положение на Европейския пазар на труда;
- Да разработи модел на ПЗ в Европа, за да улесни подобряването на стандарти и практики в областта на професионалното образование и обучение на доставчиците на услуги за ПЗ;
- Да подобри качеството на предлаганите услуги и да насърчи сътрудничеството между организации, институции и специалисти, които участват в предоставянето на услуги за ПЗ в Европа;
- Да улесни развитието на нови и добри практики в областта на подкрепената заетост/ професионалното образование и обучение между държавите партньори.

Тези партньори се опитаха да утвърдят последователна и съвместима методология за предоставяне на специализирани услуги за ПЗ на хора с увреждания, като част от една по-дългосрочна цел за осигуряване на устойчива и дълготрайна заетост на по-голям брой хора с увреждания. Също така бе потърсена възможност да се окаже подкрепа и съдействие на работодателите и да се повиши информираността по проблемите на заетостта на хора с увреждания от властимащите и финансиращите организации.

Всепризнато е, че хората с увреждания са една от икономически най-неактивните групи, които са изправени пред значителни пречки в опитите си да получат достъп до пазара на труда.

Целта на това партньорство бе да повиши информираността и компетентността на служителите, които са отговорни за оценката, намирането на работа и текущата подкрепа за търсещите работа и наетите лица с увреждания. Освен това, наръчникът цели да подчертае ценностите, нормите, принципите и процеса на подкрепената заетост и да насърчи всички да възприемат цялостния модел на подкрепената заетост.

Майкъл Евънс

Председател на Европейския съюз за подкрепена заетост

Ръководител на отдела по заетостта, Общински съвет – Дънди, Шотландия

Организации партньори

Австрия

Водещ партньор: Dachverband berufliche Integration Austria

Дания

Водещ партньор: Slagelse Kommune

Асоциирани партньори: VASAC Slagelse
VASAC Odsherred
Ellehøj
EUSE Denmark

Англия

Водещ партньор: British Association of Supported Employment

Финландия

Водещ партньор: VATES Foundation

Асоциирани партньори: Rehabilitation Foundation
Kiipula Centre of Vocational Education and Rehabilitation

Германия

Водещ партньор: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte
Beschäftigung e.V.

Гърция

Водещ партньор: Theotokos Foundation

Асоцииран партньор: Hellenic Association of Supported Employment

Ирландия

Водещ партньор: Irish Association of Supported Employment Ltd

Асоцииран партньор: Employment Response North West Limited

Северна Ирландия

Водещ партньор: Northern Ireland Union of Supported Employment

Норвегия

Водещ партньор: Mølla Kompetansesenter

Асоцииран партньор: Forum for Arbeid med Bistand

Шотландия

Водещ партньор: Dundee City Council

Асоцииран партньор: Scottish Union of Supported Employment

Испания

Водещ партньор: Asociación Española de Empleo con Apoyo

Швеция

Водещ партньор: Stiftelsen Activa I Örebro län

Асоцииран партньор: Svenska Föreningen för Supported Employment

Организационен комитет и международни срещи

Координатор:

Майк Евънс, Общински съвет – Дънди, Шотландия

Международни срещи на партньорите:

Ноември 2008 – Виена, Австрия

Март 2009 – Палма, Испания

Август 2009 – Стокхолм, Швеция

Ноември 2009 - Атина, Гърция

Януари 2010 - Лондон, Англия

Март 2010 - Дъблин, Ирландия

Юни 2010 - Копенхаген, Дания

Редактори:

Майк Евънс, Шотландия

Марлене Мейхофер, Австрия

Хенинг Ян, Дания

Ключови партньори

AARNSETH, Kikki - Норвегия
BELLVER, Fernando - Испания
*BENGTSSON, JohanneLouise - Дания
BOYD, Neil - Шотландия
*CUNNINGHAM, Dermot - Ирландия
*DAVIES, Huw - Англия
*DOOSE, Stefan - Германия
*DUNLOP, Edyth – Северна Ирландия
*EKLUND, Bengt - Швеция
*ELSTON, Robert - Англия
*EVANS, Mike - Шотландия
FRAGNER, Ute - Австрия
HAARA, Шyvind - Норвегия
*HADDOCK, MargaretNIreland
HARKAPAA, Kristiina - Финландия
HATLEM, Cathinca - Норвегия
HAUGAARD, Marie - Дания
JAHN, Henning - Дания
*HOHN, Kirsten - Германия
JENSEN, StigBahl - Дания
JOHANSSON, Bertil - Швеция
KATSOUDA, Kaiti - Гърция
LAMPINEN, Pauliina - Финландия
MARTINEZ, Salvador - Испания
*MAYRHOFER, Marlene - Австрия
ORA, Petteri - Финландия
PIKKUSAARI, Suvi - Финландия
*RYAN, David - Ирландия
VEITLMEIER, Sabine - Австрия
*WANGEN, Grete - Норвегия
WIIG, Ingunn - Норвегия
ZAPHIROPOULOU, Io – Гърция

* Ръководител на екип, разработил становища/Ръководства

Настоящите становища имат за цел да предоставят важна и актуална информация не само за доставчиците на услуги за подкрепена заетост, а също така и за хора с увреждания, родители и близки, работодатели, властимащи и политици на местно, национално и международно равнище.

Те изразяват гледната точка на Европейския съюз за подкрепена заетост по широк кръг от теми за подкрепената заетост и ни насърчават да се придържаме към силните страни и ценностите на този модел.

Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост

Въведение

Подкрепената заетост е методна работа с хора с увреждания и други групи в неравностойно положение, който цели осигуряване на достъпа им до пазара на труда и задържането им на платено работно място. Този метод на работа е резултат на проактивна политика, в съответствие с Конвенцията на Обединените нации за правата на хората с увреждания.

Това становище определя разликите между настоящата методология и останалите механизми за подкрепа, които в момента се използват в Европа и представя позицията на Европейския съюз за подкрепена заетост по отношение на ценностите, стандартите и процесите на подкрепената заетост.

Контекст

Концепцията, принципите и ценностите на подкрепената заетост се основават на редица проекти, реализирани в Северна Америка, които показват, че хората със специални образователни потребности могат да изпълняват различни по сложност задачи, като се подчертава техния потенциал и възможности да изпълняват платена трудова дейност на пазара на труда. Благодарение на успеха на услугите за подкрепена заетост, чрез които се подпомагат хората с увреждания да получат работа и да се задържат на платено работно място, моделът е доразработен и разширен, за да включи всички типове увреждания и други форми на неравностойно положение на пазара на труда.

В края на 80-те години моделът се пренася от САЩ в Европа и редица организации на хора с увреждания в различни европейски страни успешно изпълняват проекти за подкрепена заетост, финансирани основно по програми на Европейския съюз като „Хелиос” и „Хоризонт”.

Европейският съюз за подкрепена заетост (ЕСПЗ) е създаден през 1993 г. Той утвърждава определението за подкрепената заетост в Европа:

"Предоставяне на подкрепа на хората с увреждания или други групи в неравностойно положение, за да се осигури техния достъп до пазара на труда и упражняване на платена заетост."

Принципи на ПЗ

Подкрепената заетост съответства напълно на концепциите за независим живот, социално включване, достойнство и уважение към личността. В Европа е постигнато съгласие за ценностите и принципите, които трябва да присъстват на всички етапи на подкрепената заетост и зачитането на гражданските права при прилагането ѝ¹:

- **Индивидуалност** – подкрепената заетост приема всеки човек като отделна личност, със собствени интереси, предпочитания, състояние на духа и жизнен опит.
- **Уважение** – личното достойнство и възрастовата специфика са от първостепенно значение при услугите за подкрепена заетост.
- **Решимост** – подкрепената заетост помага на хората да разширяват своите интереси и предпочитания, да изразяват своя избор и да определят своите професионални и житейски планове, съобразно личните и контекстуални условия. Тя насърчава принципите на самостоятелно застъпничество от страна на потребителите на услугата;
- **Информиран избор** – подкрепената заетост помага на хората да разбират напълно своите възможности, така че да могат да извършват последователен избор в рамките на своите предпочитания и да разбират последствията от направения избор;
- **Независим живот** – подкрепената заетост помага на хората да вземат решения относно начина им на живот и участието им в обществото. Лицата с увреждания са активно включени в планирането, оценката и развитието на услугите за ПЗ;
- **Поверителност** – доставчикът на услуги за подкрепена заетост зачита поверителността на предоставената му информация. Потребителят на услугата има достъп до личната информация, събрана от доставчика и всяко разгласяване става с изричното писмено съгласие на клиента на услугата;
- **Гъвкавост** – Трудовите коучъримогат да се променят в зависимост от нуждите на потребителите на услугата. Услугите са гъвкави, отговарят на нуждите на индивида и могат да се адаптират към специфичните изисквания;

¹ ЕСПЗ-Информационна брошура и стандарти за качество (2005)

- **Достъпност** – Услугите, офиситена доставчиците на ПЗ и информацията за ПЗ са напълно достъпни за всички хора с увреждания.

Ценностите и принципите на подкрепената заетост се определят като 5-степенен процес, признат като европейски модел на добра практика, който може да бъде използван като рамка за прилагане на методите на ПЗ²:

I. Ангажираност – в основата ѝ стои достъпността като ценност и гарантира, че е направен информиран избор;

II. Професионално профилиране – осигурява независим живот на индивида по време на процеса на ПЗ;

III. Намиране на работа – свободата на волята и информираният избор са ключови ценности в услугите за подкрепена заетост;

IV. Ангажиране на работодателя – достъпност, гъвкавост и поверителност – това са ключовите ценности в този процес;

V. Подкрепа на работното място и извън него – гъвкавост, поверителност и уважение са основните компоненти на добре работещите мерки за подпомагане. Мерките за подпомагане се отнасят до случаите, когато индивидът е в платена заетост и са доставени от консултант по подкрепена заетост (трудов коучър).

Позиция на ЕСПЗ

Европейският съюз за подкрепена заетост популяризира концепцията за подкрепена заетост като средство/ методология за подпомагане на хора с увреждания и хора в неравностойно положение да използват правото си на труд. Въпреки че има малки разлики в определението в различните страни, съществуват три ключови елемента, които са от основно значение за Европейския модел за подкрепена заетост:

1. **Платен труд** – всеки човек трябва да получава адекватно заплащане за труда си – ако в страната има определена минимална заплата или установен праг за дадената професия, то тогава лицето трябва да получи не по-малко от това възнаграждение;

2. **Свободен пазар на труда** – хората с увреждания трябва да бъдат наети като редовни служители със същите заплати, срокове и условия както и останалите наети в предприятието/ организацията от обществения, частния или доброволческия сектор;

² ЕСПЗ – Информационна брошура и стандарти за качество

3. Текуща подкрепа – това е подкрепата на работното място в най-широк смисъл, докато лицата са в платена заетост – тя е индивидуална и съответства на нуждите на служителя и на работодателя.

Европейският съюз за подкрепена заетост е убеден, че специалистите, работещи в областта на подкрепената заетост, трябва да могат да докажат професионална компетентност, знания и осъзнаване на ценностите, залегнали в основата на процеса на ПЗ.

Заключение

Подкрепената заетост е метод за въздействие, който подпомага хората с увреждания или тези в неравностойно положение, да получат достъп до платени работни места на свободния пазар на труда. Европейският съюз за подкрепена заетост ясно посочва ценностите и принципите с етични указания за специалисти и трудови коучъри, за да се гарантира, че потребностите на отделната личност са от първостепенно значение за всички решения в процеса на подкрепената заетост.

Допълнителна информация:

- Становище на ЕСПЗ – „Ангажиране на преките бенефициенти”;
- Становище на ЕСПЗ – „Професионално профилиране”;
- Становище на ЕСПЗ – „Намиране на работа”;
- Становище на ЕСПЗ – „Работа с работодатели”;
- Становище на ЕСПЗ – „Подкрепа на работното място и извън него”.

Ангажиране на преките бенефициенти на услугата

Въведение

Подобно на много модели на работа при предоставянето на заетост, подкрепената заетост оценява ангажирането на преките бенефициенти от самото начало на процеса. Този процес е основен, тъй като осигурява разбирането на всички страни (т.е. търсещият работа и организацията, която предоставя подкрепената заетост), преди пристъпването към следващия етап на модела на подкрепената заетост.

Това становище представя позицията на Европейския съюз за подкрепена заетост по въпросите и дейностите за подкрепената заетост в рамките на етапа на ангажиране на преките бенефициенти.

Контекст

Ангажирането на преките бенефициенти е първият ключов етап от 5-степенния процес на подкрепена заетост.³ От съществено значение е, че основните принципи на уважение, решимост, информиран избор, независим живот, конфиденциалност, гъвкавост, достъпност и индивидуалност са в основата на този начален етап⁴.

Резултатът от ангажирането на преките бенефициенти на услугата е да гарантира, че лицето прави информиран избор за това дали желае да използва модела за подкрепена заетост за намиране на работа и услугите на организацията за подкрепена заетост, която може да помогне за постигане на дълготрайна заетост.

Дейностите по време на този етап са разнообразни и е необходимо да бъдат планирани по начин, по който да осигурят на потребителя правилната информация и знания, преди той да направи информиран избор, за да се включи в програмата за подкрепена заетост. Дейностите трябва да бъдат уместно подбрани и насочени към потребностите на отделната личност, за да се постигне ефективен положителен резултат.

³ За повече информация относно 5-степенния процес на подкрепената заетост вижте информационната брошура и стандарти за качество на ЕСПЗ (2005).

⁴ За повече информация: Становище на ЕСПЗ „Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост”.

Освен това, принципът на намиране на заетост на всеки, потърсил услугата, е залегнал в модела за подкрепена заетост, в духа на убеждението, че „всеки, който желае да работи, може да работи, при условие че е налична съответната навременна подкрепа”.

Обхват

Принципът на нулево отхвърляне остава спорен въпрос в европейските страни. Много от местните и национални програми за заетост, финансирани от правителствата в Европа, са наречени „Подкрепена заетост” и отговарят на индивидуалните критерии на страната или разбирането за икономическа заетост, а не ценностите за подкрепена заетост, както са описани по-горе. В резултат на това към търсещите работа може да се поставят изисквания, според които да отговарят на определени критерии, за да имат достъп до отделни програми, като например, търсещият работа може да се съгласи да работи на минимален брой часове. Това демотивира и поставя ограничения пред много потенциални кандидати за работа със специални образователни потребности. Моделът на подкрепената заетост първоначално е бил разработен за подпомагане на хора с трайни увреждания, които имат за цел да си намерят работа и/или да задържат платената заетост. Това трябва винаги да бъде в центъра на развитие на услугите за подкрепена заетост.

Въпросът за „готовност за работа” е друг фактор, който правителствата от много страни налагат в масовите програми за заетост; това отново е в противоречие с принципа за подкрепена заетост, според който конкретното лице се насочва към конкретна работа – обучава се на работното място – и се задържа на работа, а професионалните му умения се развиват. Определението „готовност за работа” е довело до участие в обученията на много хора с увреждания, с цел да бъдат готови за работа на принципа на ученето през целия живот.

Специалистите (в това число и трудовите коучъри), работещи в тази област трябва да консултират и насочват търсещите работа лица към други алтернативни програми за обучение и/или образование, когато в действителност става дума за работа, която те желаят. Това отново противоречи на основните принципи на подкрепената заетост.

Тези програми, чрез ограниченията, които налагат (а именно „икономическата заетост”), често изключват най-нуждаещите се от модела на подкрепената заетост. Въпреки това е важно да се запазят ценностите и

принципите на модела за ПЗ и организациите трябва да се стремят да постигнат това.

Поради посочените по-горе ограничения, по които работят много специалисти в рамките на подкрепената заетост, са се развили различни партньорства. Продължава обменът на информация между тях, за да се постигне по-добро разбиране за подкрепената заетост в Европа.

Освен тези два фундаментални принципа (нулево отхвърляне и готовност за работа), основната цел на етапа на ангажиране на преките бенефициенти е да се гарантира добра информираност за процеса на подкрепена заетост и да се идентифицира подходяща възможност за подкрепа.

Когато организациите за подкрепена заетост се ангажират с лицето с увреждане, което търси работа, би трябвало да предоставят информацията на ясен и точен език и в достъпни по форма информационни материали (като например едър шрифт, разпечатване на Брайл, аудио формат и т.н.). Организациите за подкрепена заетост трябва да проучат алтернативни методи за ангажиране на хора с увреждания и хора от други групи в неравностойно положение. Не е достатъчно да предоставят само информация за услугите (като информационни брошури), но също така трябва да провеждат лични срещи, както и срещи с други заинтересовани страни (като членове на семейството, приятели, здравен работник, учител, кариерен консултант и др.) и да използват възможни масови и дигитални технологии. Ангажирането на преките бенефициенти трябва да се провежда в продължение на определен период от време.

Въпреки това, често има ограничения в продължителността от време, което коучърът по подкрепена заетост може да отдели на този етап от процеса. Организациите за подкрепена заетост трябва да инвестират време и енергия в процеса на ангажиране на преките бенефициенти, което ще бъде от полза за бъдещите етапи от процеса за подкрепена заетост.

За да се постигне това, организациите за подкрепена заетост трябва да използват подход, който поставя отделната личност в центъра на процеса. Този подход ще гарантира, че съответното лице е включено в процеса и се осъществява контрол върху етапа на ангажиране на преките бенефициенти; прави се информиран избор и се взимат информирани решения.

Когато вземат решение коя организация за подкрепена заетост да използват, лицата с увреждания трябва да имат право на избор от няколко

доставчици. Въпреки това, в определени географски райони и по-специално в селските райони, може да има само един доставчик и потребителите могат да използват само него. Дори и ако това е така, организацията за подкрепена заетост трябва да осигури добра практика чрез възприемане на подход, който поставя личността в центъра на процеса и да се увери, че предоставената информация и методите на комуникация са достъпни за клиента с увреждане.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

Като признава и приветства все по-широкото разпространение на метода на подкрепената заетост (чрез национално финансирани програми) в различните европейски страни, Европейският съюз за подкрепена заетост (ЕСПЗ) има опасения, че няма единен европейски подход по отношение прилагането на модела за подкрепена заетост. ЕСПЗ заявява, че има пет етапа в процеса на подкрепената заетост: ангажиране, професионално профилиране, намиране на работа, ангажиране на работодателя и подкрепа на работното място и извън него. Програми, които не притежават всички тези компоненти или имат допълнителни компоненти, не са подкрепена заетост. Поради това определянето на много програми като подкрепена заетост води до объркване за всички заинтересовани страни – от правителствените агенции до хората с увреждания.

Заклучение

Европейският съюз за подкрепена заетост вярва, че има трудности в съществуващите „модели“ за подкрепена заетост в Европейските страни и в резултат на това ще продължи да ангажира и да информира ключови политици и властимащи за „модела“. Едновременно с това ЕСПЗ признава също, че необходимостта от икономическа заетост трябва да бъде в основата на плановете за насърчаване на заетостта в много страни. В близко бъдеще ЕСПЗ трябва да работи, за да гарантира потребността както от икономическа заетост, така и правата на лицата, които желаят да работят и могат да упражняват правото си на труд чрез правилната подкрепа.

Допълнителна информация:

- Становище на ЕСПЗ „Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост“.

Платен и неплатен труд

Въведение

Правото на работещите да получават възнаграждение за положен труд се оценява като основен принцип на европейския модел за подкрепена заетост.

Това становище представя позицията на Европейския съюз за подкрепена заетост по отношение на въпросите, свързани с платения и неплатения труд в подкрепената заетост в Европа.

Контекст

Европейският съюз за подкрепена заетост е създаден през 1993 г. и има общоприето определение за подкрепената заетост, което гласи:

„Предоставяне на подкрепа на хората с увреждания и на други групи в неравностойно положение да получават възнаграждение за положен от тях труд и да се задържат на платена работа на свободния пазар на труда“.

Европейски съюз за подкрепена заетост, 2005

Въпреки че в различните държави по света има малки различия в определението, наложено е общото разбиране, че клиентите на подкрепената заетост трябва да получават официално заплащане за положен труд. Въпреки всеобщото признание на платената заетост като основен принцип, остават опасенията, че потребителите на подкрепената заетост не винаги получават официалното заплащане за определен вид работа, или каквото и да било заплащане.

Обхват

Въпросите, които са възникнали около платения и неплатения труд, произтичат от твърденията на редица европейски организации, които предлагат подкрепена заетост, но поради неизплащане на заплати и възнаграждения, не изпълняват основното изискване на европейския модел за подкрепена заетост (платена заетост на пазара на труда).

За да се изясни това, е важно да се посочи какво не е подкрепената заетост:

- Стажуване с цел придобиване на трудов опит – не се заплаща за положения труд;
- Доброволен труд – не се заплаща за положения труд;
- Професионално обучение – не е заетост.

Макар и да признава, че стажуването с цел придобиване на трудов опит и доброволният труд не са подкрепена заетост, важно е да се отбележи, че те могат да бъдат приемливи методи за подпомагане на хора, на които им предстои да започнат работа, за да натрупат опит, знания и увереност в работна среда.

И двата метода са възможни начини за работодателите да се запознаят с бъдещите служители и по този начин да повишат желанието си да ги наемат⁵.

Има обаче опасност, че ако лицата прогресират като стажанти или доброволци (т.е. полагат неплатен труд), те могат да се разглеждат като „работещи” и може да бъдат оставени в това положение, без да преминат към платена заетост. Има доказателства, че някои доставчици на подкрепена заетост не предлагат на търсещите работа платени работни места, въпреки че това може да е по причини, като например доколко съществува външно финансиране или неспособност на лицето да полага ефективно платен труд.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

Моделът на подкрепена заетост се съсредоточава върху подпомагане на лица, които полагат платен труд. „Платен труд” разбираме в контекста на:

- Всеки човек трябва да получава адекватно на извършената работа заплащане – ако дадена държава има определена минимална работна заплата по категории професии, то наетото лице трябва да получава не по-малко от фиксирания минимум. Сроковете и условията на заетост (напр. платен годишен отпуск, пенсионно и здравно осигуряване) трябва да са същите като на останалите работници и служители.

⁵ Виж Становище на ЕСПЗ „Стажуване за придобиване на трудов опит”

Европейският съюз за подкрепена заетост признава необходимостта и ползата от прилагане на редица методи за подкрепа на хората с увреждания и на други неравнопоставени групи в обществото за включването им на пазара на труда. Въпреки това, платената заетост е признато право на всеки човек и това е основен аспект на Европейския модел за подкрепена заетост, който следва да бъде приет като крайна цел на всички доставчици на услуги за подкрепена заетост.

Неплатеният труд, като например запознаването с определен вид работа, стажуването с цел придобиване на трудов опит и доброволният труд сами по себе си не са подкрепена заетост. Въпреки, че в редица държави се признава, че те могат да бъдат използвани като средство за напредък към осигуряване на платена заетост на пазара на труда. Тези дейности трябва да бъдат строго регламентирани във времето и трябва да се организират само, когато е налице реална необходимост и е съгласувано с изискванията на търсещото работа лице.

Заклучение

Европейският съюз за подкрепена заетост недвусмислено подкрепя платения труд като право на всеки човек, който търси работа в рамките на модела за подкрепена заетост.

Европейският съюз за подкрепена заетост признава други „неплатени“ опции за заетост, като елемент от „извървения път“ на търсещия работа към платена заетост, но и вярва, че те трябва да са с временен характер и предназначени за конкретна цел – да се подобрят уменията на личността, като ѝ осигурят напредък и достъп до платен труд.

Допълнителна информация:

- Становище на ЕСПЗ „Стажване с цел придобиване на трудов опит“;
- Становище на ЕСПЗ „Ценности, стандарти и принципи“;
- Становище на ЕСПЗ „Работа с работодатели“.

Професионално профилиране

Въведение

С цел да се помогне на хората с увреждания и на другите неравнопоставени групи да си намерят и да се задържат на платено работно място, при подкрепената заетост се използва личносно - насочения метод за събиране на съответната информация за нагласите, интересите и способностите за работа на отделната личност. Събирането на тази информация в процеса на подкрепената заетост, се извършва чрез определяне профила на съответната професия.

Този документ изразява позицията на Европейския съюз за подкрепена заетост по различните аспекти на профила на професията в рамките на подкрепената заетост.

Контекст

Подкрепената заетост е разработена през 70-те – 80-те години на XX век за подпомагане на хората с увреждания да си намерят работа и да определят от каква подкрепа се нуждаят при изпълнение на трудовите им задължения. Затова определянето на профила на професията е създаден като личносно насочен метод за подпомагане на търсещите работа да направят информиран избор относно предпочитанията си за работа и да се установят необходимите стратегии за обучение и за подкрепа на работното място и извън него. Това се различава от традиционния процес за оценка в програмите за рехабилитация, където лицата са консултирани в защитена обстановка и са представени с различни алтернативи за подкрепа от специалисти по рехабилитация.

Днес, при изготвяне профила на професията, търсещите работа са подкрепяни да направят информиран избор за работата и бъдещото си кариерно развитие.

Обхват

Определянето на профила на професията се извършва във втория етап на 5-степенния процес за подкрепена заетост⁶. Това е инструмент, който

⁶ Виж също и Информационна брошура и Стандарти за качество на ЕСПЗ (2005).

предоставя структуриран и целево - ориентиран подход към осигуряване и запазване на трудовата заетост на пазара посредством личностно насочен метод. Целта е да се постигне възможно най-доброто съответствие между уменията на търсещия работа и неговата потребност от подкрепа, а също и към изискванията на работодателя/ типа работа; това се нарича съответствие с изискванията на работното място.

Определянето на профила на професията при подкрепената заетост, не се състои в това доставчиците на услуги/ трудовите коучъри да събират информация за лицата, търсещи работа и след това да взимат решения от тяхно име. Профилът на професията е инструмент, който могат да използват доставчиците на услуги/ трудовите коучъри, за да се улесни процеса, така че лицето, търсещо работа, да е в състояние да направи личен и информиран избор за работно място и за възможностите за кариерно развитие.

Профилът на професията има за цел да развие информираността на лицата и разбирането на възможностите и пречките на пазара на труда. Има доказателства, че профилът на професията е един от най-важните фактори за успеха на устойчивото интегриране на пазара на труда.

Стажуването с цел придобиване на трудов опит и пробното тестване на работата са възможните инструменти, които могат да се използват в процеса на определяне на профила на професията. Целта на стажуването винаги трябва да бъде ясно дефинирана като част от процеса на индивидуално планиране и следва да бъде строго ограничена във времето. Стажуването с цел придобиване на трудов опит винаги трябва да бъде средство за развиване на уменията и възможностите за работа и не трябва да се разглежда като цел сама по себе си. Процесът трябва винаги да води до изграждане на стратегия за подкрепа, която се разбира от кандидатите за работа, независимо от тяхното увреждане или от неравностойното положение, в което се намират.

Има случаи, при които се правят малки усилия в подкрепа на кандидата за работа, за да се определи неговия избор на кариера; моментните решения и моментното търсене на работа често се определят като най-добрите методи за намиране на работа и за осигуряване на професионална пригодност. Въпреки това опитът показва, че неуспехът да се планира и да се ангажират напълно търсещите работа, обикновено води до неуспешна професионална пригодност и ниски резултати при изпълнение на служебните задължения.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

При личностно насочения метод, профилът на професията е индивидуален, гъвкав и адаптивен план, съдържащ подробна информация за възможностите, мотивацията, уменията и знанията на търсещите работа лица с увреждания. Планът трябва да определя ясно подкрепата и ресурсите, които са необходими, за да отговори на нуждите от подкрепа на отделните лица.

Определянето на профила на професията представлява съвместен процес между търсещото работа лице и трудовия коучър и/ или доставчика на услуги за ПЗ. Важно е, търсещото работа лице да бъде въввлечено в целия процес (като мярка за независим начин на живот). Профилът на професията трябва да гарантира, че лицето, търсещо работа получава информация и разбиране на собствените си възможности (силни страни) за кариерно развитие въз основа на интересите и способностите си. Също толкова важно е търсещите работа да могат да посочат какви са индивидуалните им нужди от подкрепа и също така да определят кои от предложените стратегии за подкрепа ще бъдат ефективни и подходящи за тях като търсещи работа лица.

Коучърът за подкрепена заетост носи главната отговорност за създаване на добри работни отношения с търсещото работа лице в процеса на определяне профила на професията, като в същото време запазва необходимата професионална дистанция. Важно е да се определи кой е отговорен за различните задачи в процеса, а също и да се идентифицират важните заинтересовани страни в областта на професионалната и частната мрежа на търсещите работа. Отговорността за документирането и приключването на процеса на професионално профилиране носи коучърът по подкрепена заетост. Профилът на професията трябва да завършва с работен план за действие, посочващ договорените дейности, резултати, цели и задачи, а също така с определяне на отговорностите.

Заклучение

Професионалното профилиране се различава от традиционните процедури за оценка на работоспособността и е личностно насочен метод, който трябва да допринесе за избора на работа и за избора на стратегии за подкрепа, които да доведат до успешна заетост и задържане на работното място. То е изключително важен етап в процеса на подкрепената заетост.

Допълнителна информация:

- Становище на ЕСПЗ – „Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост”;
- Становище на ЕСПЗ – „Стажване с цел придобиване на трудов опит”.

Стажуване с цел придобиване на трудов опит

Въведение

Концепцията за стажуване с цел придобиване на трудов опит за хора с увреждания като инструмент за тяхното подпомагане в процеса на намиране и задържане на работа на пазара на труда, е въпрос на много дискусии в подкрепената заетост. Това становище дава позицията на Европейския съюз за подкрепената заетост по отношение на въпросите, свързани със стажуването с цел придобиване на трудов опит в рамките на подкрепената заетост.

Контекст

Подкрепената заетост е разработена отчасти, за да защити хората с увреждания да работят само на защитени работни места или да полагат неплатен труд. В основата на подкрепената заетост стои схващането, че методът „обучение преди работа“, допринася твърде малко за интеграцията на хората с увреждания в обичайния трудов режим. Разработването на стратегията „работно място – обучение – задържане“ работи добре и характеристиките на естествената подкрепа повишават участието на потребителите и работата в партньорство с ключовите заинтересовани страни сега са ключови и за подкрепената заетост.

Определението на ЕСПЗ за подкрепената заетост включва дефиницията „да се осигури платена заетост на пазара на труда“. Това потвърждава убеждението, че подкрепената заетост означава реални работни места срещу реално заплащане.

Може да се допусне, че организирането на стажуване с цел придобиване на трудов опит противоречи на дефиницията на ЕСПЗ, тъй като такива стажове обикновено не са платени. Освен това, от традиционната перспектива за подкрепената заетост, целта е намиране на „работно място – обучение – задържане“, което предполага, търсещият работа да получава заплата, но фактите показват, че това се случва рядко.

Определението и компонентите на стажуването с цел придобиване на трудов опит е област, върху която не се работи, а стажовете се използват като безплатен труд. Това е довело до голямо неравенство при предоставянето на услугата, както и до редица гледни точки относно

предоставянето на стажовете с цел придобиване на трудов опит в рамките на подкрепената заетост.

Обхват

По-голямата част от търсещите работа, които имат достъп до услуги за подкрепена заетост, са били дълготрайно безработни, или не са имали каквито и да било възможности за трудова заетост от завършването на училище и/или обучение. Те не са сигурни каква работа желаят да работят, нито какви са техните силни и слаби страни. Доставчиците на услуги за подкрепена заетост установяват, че стажуването с цел придобиване на трудов опит е отличен инструмент за определяне на нуждите от подкрепа на търсещите работа, както и начин да тестват пригодността си към дадено работно място. Нещо повече, те дават възможност на търсещия работа да има повече възможности за избор като попадне в различна среда и ситуации.

Проучванията показват, че по-голямата част от агенциите за подкрепена заетост използват стажуването с цел придобиване на трудов опит като метод за постигане на платена работа на пазара на труда⁷. Въпреки това, има данни, че тези стажове са с изключително голяма продължителност, понякога над шест месеца и може да се окаже, че те са всъщност средство за полагане на доброволен труд, а не средство за развитие или път към платена заетост.

Налице е също и неяснота за разликата между тестване на трудовите качества и стажуването с цел придобиване на трудов опит. Това може да е породено от факта, че различните доставчици, използват различни дефиниции, въпреки че тестването на индивида на работното място често се разглежда като дейност, която е необходимо да продължи от няколко часа до няколко дни, за да се даде възможност на търсещия работа да получи представа за определена работа.

Освен това, тъй като подкрепената заетост разширява дейността си и към други групи потребители, а концепцията „работно място – обучение – задържане“ е ефективен метод, не може да се разглежда като единствено средство за подпомагане на търсещите работа лица, с увреждания или в неравностойно положение, в процеса на постигане на платена заетост.

⁷ Впечатления за подкрепената заетост – Изследване на някои услуги за ПЗ в Европа, Work Research Institute, Осло, Spjelkavik/Evans 2007.

Подкрепената заетост значително се е развила през последните десет години в Европа и акцентът вече не е единствено върху лицата с увреждания.

Има мнения, че стажуването с цел придобиване на трудов опит няма място в подкрепената заетост, тъй като хората с увреждания трябва да бъдат обучавани на работното място и да получават заплащане.

Има също така твърдения, че хората с увреждания се експлоатират по време на стажуването, тъй като те работят, но не получават трудово възнаграждение. Тези аргументи са валидни, разбира се, но само донякъде.

Няма съмнение, че стажовете с цел придобиване на трудов опит са полезни и ефективни дейности в процеса на подкрепената заетост и са пряко и косвено средство за подпомагане на търсещите работа, осигурявайки им платена заетост на пазара на труда. Ако даден човек е без работа от дълго време или никога не е работил, то тогава той трябва да определи каква работа търси, както и какви са силните и слабите му страни. Не е необходимо лицата да се ангажират с продължителни програми за обучение, за да открият това - в този случай стажуването ще им помогне да идентифицират какво харесват и какво не в определен вид работа. Стажуването с цел придобиване на трудов опит може да даде на лицето възможност да допълни формуляра си за кандидатстване, автобиографията и да добави въпроси за обсъждане на интервюто за работа, като по този начин се подобрят неговите перспективи за заетост, както и повишаване на увереността и самочувствието. Това може да им даде представа за реалното работно място и да им помогне да оценят собствените си умения и желание за работа. Стажуването с цел придобиване на трудов опит може да развие съществуващите умения или да изгради нови; стажът може също така да предостави препоръка за работа. Работодателят може да има възможност да наеме лицето за продължителен период от време, ако търсещият работа покаже собствените си умения, способности и мотивация, докато се провежда този стаж.

Основният въпрос вече не е „трябва ли да организираме стажове?“, а „как трябва да организираме и предоставим тези стажове?“. Няма смисъл в поддържането на традиционното разбиране, че няма място за стажове в подкрепената заетост, особено когато толкова много доставчици на услуги в Европа ги използват за оказване на помощ и подкрепа на търсещите работа. Ние също трябва да вземем мерки срещу това стажовете да стават

системни и задължителни, особено в случаите когато не помагат на търсещите работа да я намерят и да се задържат.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

Европейският съюз за подкрепена заетост признава и отчита, че стажовете с цел придобиване на трудов опит са неразделна част от 5-степенния процес и те обикновено протичат в етап 2 (профил на професията) или етап 3 (намиране на работа)⁸. Въпреки това, в съответствие с ценностите и принципите на подкрепената заетост е необходим личностно насочен метод, а стажовете с цел придобиване на трудов опит трябва да се организират само когато има задължително изискване за тях. Стажуването с цел придобиване на трудов опит е дейност, която подпомага процеса на подкрепената заетост и помага на потенциалния кандидат да идентифицира своите предпочитания за работа, своите силни и слаби страни, както и потребностите си от подкрепа.

Стажуването с цел придобиване на трудов опит трябва да бъде ограничено във времето, за да се избегне експлоатацията на търсещото работа лице и ЕСПЗ препоръчва, че 8 -12 седмици е достатъчен период от време, за да се изпълнят целите на стажа. Стажът може да бъде по няколко часа на седмица, за да се даде възможност на търсещото работа лице да участва и в другите етапи на процеса на подкрепена заетост. Трябва да се направи оценка на риска на всеки стаж (за предпочитане на общия пазар на труда) или в организация, или на работното място, по избор на търсещото работа лице.

Трябва да има споразумение между търсещото работа лице и работодателя по отношение на реда и условията, при които се провежда стажуването. Това споразумение трябва да обхваща въпроси като: цели на стажа, необходима подкрепа, ограничения, застраховки, процедури за докладване и процес на оценяване. Стажът трябва да се наблюдава и подкрепя по същия начин като подкрепената заетост.

Тестването на работата трябва да бъде организирано по същия начин като този на стажуването с цел придобиване на трудов опит. Основната разлика е, че тестването на работата не трябва да продължава повече от една седмица и трябва да се използва основно от търсещите работа лица, за да опитат различни видове работа за кратък период от време.

⁸ Виж ЕСПЗ – Информационна брошура и стандарти за качество, 2005.

Уменията и знанията, придобити по време на стажа, трябва да се използват за подобряване на процеса на намиране на работа. Комуникацията между работодателя и търсещото работа лице чрез доставчика на подкрепена заетост следва да се извършват по професионален начин, зачитащ достойнството както на търсещото работа лице, така и на работодателя. Доставчикът на подкрепена заетост трябва да спазва стандартите за качество.

Заклучение

Стажуването с цел придобиване на трудов опит трябва да се разглежда като средство за постигане на крайна цел, а не като краен резултат. То трябва да бъде организирано, разработено и наблюдавано според традиционните ценности и принципи на подкрепената заетост и трябва да се извършва само когато това е абсолютно задължително.

Допълнителна информация:

- Становище на ЕСПЗ „Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост”;
- Становище на ЕСПЗ „Платен и неплатен труд”.

Намиране на работа

Въведение

В процеса на подкрепената заетост, намирането на работа е етапът, който свързва търсещото работа лице с потенциалните работодатели. Уменията и способностите на търсещите работа се разглеждат по отношение на тяхната целесъобразност и изискванията на пазара на труда, като се търси съответствие между нуждите от заетост на търсещите работа с потребностите на работодателите.

Позицията на Европейския съюз за подкрепена заетост относно критичния и изпълнен с предизвикателства етап на намиране на работа е представена в следващите няколко страници.

Контекст

Още от създаването си подкрепената заетост се съсредоточава главно върху изискванията за работа на търсещите лица. Напоследък се приема, че осъзнаването на необходимостта от заетост и наемане на персонал от работодателите, е от съществено значение за постигане на дълготрайна заетост.

Тъй като подкрепената заетост е разработена като метод, за да обхване по-широк кръг от търсещи работа, етапът на търсене на работа също трябва да се развие, за да продължи да отговаря на потребностите от заетост на съответните групи, които търсят работа.

Доставчиците на услуги за подкрепена заетост отчитат, че трябва да продължат да развиват своите умения и методологии за ангажирането на работодателите, за да могат да идентифицират подходящи свободни работни места и да подкрепят своите кандидати за работа във всички етапи от процеса на намиране на работа.

Обхват

Подкрепената заетост се ангажира за първи път с работодателите на етап 3 от процеса (намиране на работа), като основен фокус са нуждите на търсещите работа лица. Въпреки това все по-голяма популярност намира мнението, че доставчиците на подкрепена заетост трябва да отчетат и потребностите на работодателите. За да работи процесът на подкрепена

заетост, той трябва да бъде благоприятен както за търсещото работа лице, така и за работодателя.

Доставчиците на подкрепена заетост са разработили през годините метод за намиране на работа, наречен „определяне на задачите спрямо уменията на лицето“. Той се изразява в създаване на работно място чрез идентифициране на части от работа или задачи, които трябва да се извършат по искане на работодателя от търсещото работа лице.

Това може да изисква въображение и творчество както от работодателя, така и от коучъра по подкрепена заетост, но в много случаи може да доведе до успешни форми на заетост.

Въпреки че има очевидни предимства в този подход, може да се появи опасност, че тези работни места могат да бъдат краткосрочни и да са без перспективи за напредък или възможности за развитие на кариерата на служителя. Освен това, този метод може да бъде изключително полезен за някои групи потребители като хора със специални образователни потребности, но не може да бъде изцяло подходящ за други групи, които нямат интелектуални затруднения. Този подход има очевидни предимства, но е важно винаги да се мисли за възможностите за кариерно развитие и напредък. Трябва да се обърне внимание на факта, че много от търсещите работа/ служители имат трудови умения или професионално обучение/ образование, което ги прави подходящи за по-сложна по обхват работа.

Често се твърди, че една от силните страни на подкрепената заетост е вярата, че няма общовалидни решения и затова тази гледна точка трябва да има предимство в процеса на намиране на работа.

В подкрепената заетост се използват често неформални методи за осигуряване на работни места като: определяне на задачите спрямо уменията на лицето, запитване на различни места за свободни и подходящи работни места, неформални контакти и разширяване на стажуването с цел придобиване на трудов опит. Разбира се, важно е тези подходи да са в помощ на търсещото работа лице. Въпреки това, тъй като подкрепената заетост става все по-популярна, доставчиците на услуги считат, че трябва да познават по-добре и да използват формалните методи за намиране на работа. Формалните методи включват: попълване и подаване на формуляри за кандидатстване за работа, търсещитеработа трябва да бъдат обучени как да напишат своята автобиография и как да се държат по време на интервю за работа. Информираността на доставчиците на подкрепена заетост

относно формалните и неформалните подходи за намиране на работа би довела до подобряване на информирания избор и решимостта на търсещите работа, а също и до повишаване на компетенциите на доставчиците на услуги за удовлетворяване на нуждите на работодателите. Има колебания, по отношение на това кой трябва да провежда процеса на намиране на работа. Някои проекти наемат служител за извършване на тази дейност, други смятат, че това е отговорност на коучъра по подкрепена заетост, а трети – че всяко търсещо работа лице може да извършва дейности за намиране на работа. Много е вероятно всички доставчици на услуги за подкрепена заетост да твърдят, че отчитат напълно желанията на търсещите работа лица, но има доказателства, че очакванията за заетост са големи, колкото и уменията на персонала за подкрепена заетост. Решението за това кой извършва търсенето на работа може да бъде повлияно от финансови ограничения или недостиг на консултанти и докато има положителни страни във всички от подходите, се оказва, че успехът на който и да е подход зависи от уменията на съответния служител/трудоустройвател.

Освен това, когато се прилага методът на подкрепената заетост за намиране на работа на дадено лице, ние приемаме по-различен подход, отколкото ако се опитвахме да намерим лице за определена работа. В този смисъл се признава, че факторът „съответствие” е ключов, а уменията и обучението, необходими за намирането на правилния кандидат за съответното работно място играят съществена роля. Повечето, ако не и всички Европейски страни считат, че етапът на намиране на работа е част от подкрепената заетост, която трябва да се подобри, за да се постигне напредък.

В интерес на истината, за много доставчици на подкрепена заетост намирането на работа може да се окаже трудно, когато разполагат с толкова малко ресурси и липса на надеждно обучение в тази област.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

Европейският съюз за подкрепена заетост (ЕСПЗ) признава критичната роля, която играе намирането на работа в процеса на подкрепената заетост и поради това е от съществено значение, че намирането на работа трябва да се осъществи по професионален и ефективен начин. Това може да се случи само ако коучърът по подкрепена заетост е събрал обширна и подробна информация за пазара на труда в съответния район и да познава всеки един от работодателите, осъществяващи дейност в населеното място.

По време на втория етап (професионално профилиране), коучърите по подкрепена заетост трябва да са ангажирани с намирането на повече информация за търсещото работа лице. Също толкова важно е да се проучат потребностите на потенциалните работодатели. Ако при приключване на проучването на един работодател се окаже, че той не е подходящ за търсещото работа лице, то може да се окаже, че времето и усилията не са били изгубени, тъй като този работодател може да бъде подходящ за друго търсещо работа лице.

Липсата на системно и ефективно обучение е обезпокоителна за Европейския съюз за подкрепена заетост и тъй като това е едновременно критично и предизвикателно, тази липса трябва да бъде преодоляна, за да се повиши броя на хората, получили работа чрез подкрепена заетост и да се подобри ефективността от подкрепената заетост като цяло. В последните години, на конференциите на ЕСПЗ, които се провеждат на всеки 2 години, се провеждат обучителни сесии и се включват говорители с опит в намирането на работа и маркетингови техники.

Европейският съюз за подкрепена заетост признава, че търсещият работа трябва да играе важна роля в процеса на намиране на работа. Доставчиците на услугата трябва да насърчават търсещите работа да определят предпочитанията си за работа и по този начин да увеличат шансовете за успешна професионална пригодност. Като участва активно в процеса, търсещият работа бива насърчаван да се възприема като служител, който ще бъде от полза за подходящия работодател.

Техните умения и способности са необходими и ценени от евентуалните работодатели и те могат да имат по-активна роля в обществото, именно с участието си на свободния пазар на труда.

Когато списъкът на потенциалните работодатели е готов, търсещият работа и коучърът за подкрепена заетост трябва да бъдат активно ангажирани, като кандидатът за работа трябва да бъде насърчен да определи онези контакти, които е създал и които счита за важни. Когато се взема решение към кой тип работодатели да се насочим, трябва да сме съгласували информацията от предварителния контакт като това става с разрешението и съгласието на търсещото работа лице.

Материалите, които се използват при обобщаване на ползите от подкрепената заетост трябва да отчитат факта, че работим с 2 отделни типа клиенти: търсещите работа и работодателите.

Маркетинговите и рекламни материали трябва да бъдат с добро качество и да отговарят на изискванията за достъпност, за да покажат професионализма на предоставената услуга.

Използването на формални и неформални техники за намиране на работа се препоръчва силно от ЕСПЗ, тъй като по този начин доставчикът на услугата може да подбере най-подходящия подход за дадена ситуация.

Заклучение

В миналото акцентът е бил поставян главно върху това да се откриват потребностите и уменията на търсещото работа лице. Трябва да се отчете необходимостта доставчиците на услуги за подкрепена заетост да изследват по-задълбочено потребностите на работодателите и да създават връзки и по-добри методи за отговор на тези потребности. Нужни са креативност и гъвкавост, когато се взима решение как да се търси най-подходящата работа за лицето с увреждане и коучърите единствено чрез добро обучение могат да подобрят методите си при подпомагане на процеса на намиране на работа.

Допълнителна информация:

- Становище на ЕСПЗ „Работа с работодатели”;
- Становище на ЕСПЗ „Подкрепена заетост за работодатели”;
- Становище на ЕСПЗ „Кариерно развитие и напредък”.

Работа с работодатели

Въведение

За да бъде ефективна подкрепената заетост е важно доставчиците на тази услуга да работят едновременно с търсещите работа (клиенти) и с работодателите. Доставчиците на услуги се съсредоточават върху уменията и способностите на търсещите работа и търсене на пригодност на тези умения с потребностите на работодателите.

Настоящото становище представя позицията на Европейския съюз за подкрепена заетост за аспектите на подкрепената заетост, които трябва да се отчетат при работа с работодатели.

Контекст

Подкрепената заетост е възникнала през 70-те/80-те години на XX век, за да помогне на хората със специални образователни потребности да полагат заплатен труд. След създаването на Европейския съюз за подкрепена заетост (ЕСПЗ) през 1993 г., секторът на подкрепената заетост в Европа се разраства бързо. Групата на клиентите се разширява дотолкова, че включва всички видове увреждания, а така също и други неравнопоставени групи от населението и това трябва да ни мотивира при работата с работодателите.

Още със създаването си подкрепената заетост се съсредоточава основно върху нуждите от подкрепа на търсещите работа, но така или иначе напоследък се отчита и отдаване на по-голямо внимание на потребностите, които имат работодателите, за да може това да доведе до успешното намиране на работа. Доставчиците на услуги за подкрепена заетост признават необходимостта да развиват и подобряват уменията и методите си на работа, които използват при ангажиране на работодателите.

Обхват

От цялостния процес на подкрепена заетост с работодателите се работи основно на етап 3 (намиране на работа), етап 4 (ангажиране на работодателя) и етап 5 (подкрепа на работното място и извън него). Фактите сочат, че доставчиците на ПЗ отделят значително време за идентифициране потребностите на клиента при определяне профила на професията (етап 2) и съществено по-малко време и енергия за разбирането на нуждите на работодателя. Тъй като именно работодателят прави подбора и решава

дали да наеме даден работник, то той е също толкова важен потребител на услугата за ПЗ, колкото е и работникът. Освен това доставчиците на услугата и търсещите работа трябва да бъдат много по-информирани за нуждите на пазара на труда, както в настоящия момент, така и при предвиждането на бъдещите тенденции.

Услугите за подкрепена заетост се свързват с работодателите основно за намиране на работа и за идентифициране на подходящо стажуване с цел придобиване на трудов опит. Така или иначе, доставчиците на услуги трябва да отчитат, че работодателите могат да имат допълнителни потребности, различни от това да си намерят повече служители.

От гледна точка на подкрепената заетост тези потребности може да включват обучение по теми и въпроси за уврежданията, запознаване със съществуващи финансиращи програми, както и практически решения на въпроси и проблеми от здравен характер, достъпна среда, безопасност на труда или увреждане.

Освен това работодателите често имат нужда от съдействие за развитието и въвеждането на добри практики и политики за служителите си като цяло – и в частност, за служителите с увреждания.

Чрез използването на услугите за подкрепената заетост, работодателите могат да признаят и покажат корпоративната си социална отговорност и по този начин да допринесат за по-равнопоставено общество.

Има доказателства, че в различните европейски страни има значителни несъответствия при обучението, което служителите получават по въпросите на подкрепената заетост⁹. В някои страни има обучителни програми, които завършват с дипломи по подкрепена заетост, докато други страни не са в състояние да предложат добра подготовка на настоящите и новоназначени служители в организации за доставка на подкрепена заетост. В частност е налице твърде фрагментарен подход към обучението във връзка с намирането на работа, маркетингови техники, законодателството относно заетостта и уврежданията и общите умения за полагане на ефективен труд. Липсата на налични обучения по тези специфични теми оказва по-скоро неблагоприятен ефект върху контакта с работещите в обществените и частния сектор. Критичният аспект на подкрепената заетост и ключът към успешен резултат е по-скоро в способността за реализиране на пригодност между нуждите на работодателя и уменията на потенциалния работник.

⁹Evans, M./ Spjelkavik, O. (2007): Впечатления за подкрепената заетост – Изследване на някои европейски услуги за ПЗ, Work Research Institute, Осло.

Когато тази пригодност е направена коректно, това води до печеливши ситуации, в които и работодателят, и работещият са постигнали своите цели.

Работата с работодатели не винаги се състои в лични срещи. Маркетинговите материали могат да играят важна роля в рекламиране на услугите за подкрепена заетост по професионален начин. Опитът показва, че в момента се използват разнообразни материали, но и че стандартите, по които са изготвени, се променят значително. Производството на маркетингови и рекламни материали може да е скъпо, но те могат да окажат положително влияние върху потенциалните работодатели, ако са изработени професионално и достъпно.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

ЕСПЗ приема, че работодателите играят решаваща роля в процеса на подкрепена заетост. Именно затова е от особена важност отношението към тях да бъде професионално и ефективно. Структурираният подход може да доведе до по-голям успех при реализиране на съответствие между уменията на хората с увреждания и нуждите на работодателите. Доставчикът на услугата за ПЗ трябва да познава добре местния пазар на труда и въпросите, свързани със заетостта, които работодателите срещат в ежедневната си работа, за да могат да демонстрират това знание като елемент от експертизата, която притежават при работата си с работодателите. В допълнение, екипът на подкрепената заетост трябва да се интересува от естеството на бизнеса на работодателите, да разбере техните потребности от работна ръка и от обучение, които понякога са уникални сами по себе си. Това ще доведе до установяването на стабилни взаимоотношения, взаимно доверие и уважение между страните и ще изведе на преден план ползите за работодателите, приели да работят с доставчици на услуги за ПЗ.

Когато работим с работодатели трябва да признаем, че основната цел на техния бизнес е реализирането на печалба. Трябва непрекъснато да им показваме, че можем да им помогнем за постигането на тази цел чрез подбор на хора от услуги по ПЗ. Не е достатъчно подкрепената заетост да разчита на факта, че „е правилно да се постъпва по този начин“ – от социална гледна точка, а доставчиците трябва да могат да покажат, че това е правилно и от гледна точка на бизнеса.

Материалите, които се използват за популяризиране на ползите от подкрепената заетост трябва да отразяват факта, че работим с две отделни групи потребители на услугата: клиенти с увреждания и работодатели.

Маркетинговите и рекламни материали трябва да бъдат с високо качество, за да покажат професионализма на предоставената услуга.

Използването на формални и неформални техники за намиране на работа се препоръчва от ЕСПЗ, тъй като това позволява доставчика на услугата да избере най-подходящия подход за всяка отделна ситуация.

Заклучение

В сферата на подкрепената заетост в Европа съществува общото разбиране, че доставчиците на услуги трябва да работят повече за признаване на нуждите на работодателите и за развитието на преки работни отношения с работниците. Без работодатели не съществува заетост и трябва да знаем, че подходите към работодателите трябва да бъдат приспособени така, че да съответстват на дадената ситуация и обстоятелства (няма подход, който да е еднакъв за всички). Чрез обучение, изследване и продължително развитие може да се постигне успех за всички заинтересовани страни – при ефективна и ефикасна работа с работодателите.

Допълнителна информация:

- Становище на ЕСПЗ „Подкрепена заетост за работодатели”;
- Становище на ЕСПЗ „Намиране на работа”;
- Становище на ЕСПЗ „Подкрепа на работното място и извън него”.

Подкрепа на работното място и извън него

Въведене

Предоставянето на адекватна подкрепа на работното място и извън него е от решаващо значение за много хора с увреждания и други неравнопоставени групи, за да бъдат наети и да получават възнаграждение за положения от тях труд. Подкрепата на работното място и извън него се осъществява на 5^{ти} етап от петстепенния процес на подкрепена заетост¹⁰. Ефективната подкрепа на работното място и извън него е съществен елемент от процеса на подкрепена заетост, което я прави различна от традиционните стажове.

Това становище представя позицията на Европейския съюз за подкрепена заетост относно важната роля на подкрепата на работното място.

Контекст

Според методологията за Подкрепена заетост, традиционният подход „първо обучение, а след това устройване на работа“ допринася твърде малко за интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда. Развитието на стратегията „работно място – обучение – задържане на работа“ поставя нов акцент върху подкрепата в реална работна среда и при работодател, със съдействието на коучър по подкрепена заетост, вместо в център за рехабилитация. По-ранната практика предоставяше работно място и обучение на търсещия работа чрез системни обучения, като се отдаваше твърде малко внимание на организационната култура и естествената подкрепа, която колегите могат да предоставят на работното място.

Тъй като подкрепената заетост се развива и отговаря на потребностите на широк кръг търсещи работа лица, то тогава и подкрепата на работното място трябва да продължава да отговаря на нуждите на съответните групи, търсещи работа.

В наши дни процесът на подкрепена заетост трябва да осигури предоставяне на разнообразна подкрепа на работното място и извън него, която да може да се приспособи към потребностите на отделния служител с

¹⁰ Виж също и ЕСПЗ (2005): Информационна брошура и стандарти за качество

увреждания, към колегите и към фирмата. Служителят се подкрепя да участва във всички обичайни дейности: въвеждане, пробен период, процедури за изпълнение на задълженията и на професионалното развитие. Днес подкрепата на работното място е по-активна от прякото обучение на работното място. Подкрепата на работното място насърчава колегите да обучават и подкрепят новите служители по най-добрия начин, да направят процедурите в дадена фирма или организация достъпни за хората с увреждания, а самия служител с увреждане – да поеме новата си професионална роля и да развива потенциала си.

Обхват

Въпреки че индивидуалната подкрепа на работното място е ключова за много хора с увреждания, които искат да се обучават и да се задържат на работа, финансирането на подкрепата на работното място често е силно ограничено. В много страни не е възможно да се предостави интензивна подкрепа и обикновено тя е ограничена във времето. Степента на необходимата подкрепа често пъти е по-висока при започването на нова работа, а интензивността ѝ може да намалява с течение на времето, но независимо от това трябва да е налична тогава, когато работникът или работодателят имат необходимост от нея, тъй като това е един от факторите за успех на целия процес, без който служителят е застрашен да загуби работата си¹¹. Често е твърде трудно да се осигури финансиране за необходимата дългосрочна подкрепа на работното място, докато подкрепата в защитената заетост се финансира без проблеми. Текущата подкрепа на работното място често се ограничава до кризисна интервенция и не е проектирана така, че да подкрепя служителя при участието му в обучението и възможностите му за кариерно развитие.

Видът подкрепа, от който се нуждаят наетите лица с увреждания, колегите им и фирмите, които ги наемат, за да работят успешно, е различен в зависимост от тяхната индивидуалност, целева група и фирмена култура. Тъй като подкрепената заетост се разраства дотолкова, че да включва потребностите на редица групи търсещи работа лица с увреждания, то тогава предоставянето на подкрепа на работното място и извън него също трябва да се развива, за да продължи да отговаря на потребностите на работещите и на работодателите.

¹¹Doose, S. (2007): *Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht*. Lebenshilfe Verlag, Marburg и Corden, A./Thornton, P. (2002): *Програми за заетост на хората с увреждания – уроци от изследователски оценки*. Отдел по труда и пенсиите, Лондон.

Важно е да се уточни, че ефективната подкрепа на работното място, не се изразява само в посещения, а включва също така и определен набор от услуги, които се изразяват в определени методи на работа, предоставяне на информация, емоционална подкрепа и ефективна обратна връзка. Някои служители се нуждаят от по-голяма подкрепа, за да научат повече за новите си задачи и предпочитат коучърът по подкрепената заетост да ги посещава редовно на работното място, докато други - с по-висока квалификация, имат необходимост от подкрепа за приемането на новата им професионална роля или за да се справят с проблеми с колегите и предпочитат да използват подкрепа извън работното място.

Освен това, размерът и видовете подкрепа на работното място са различни в различните фирми. Подкрепата на работното място отговаря на нуждите на работодателя и на служителя с увреждане, което понякога поражда конфликти, заради различните им цели¹². Въпрос на добър баланс е да се вземат под внимание изискванията на фирмата и да се дадат насоки за адаптация и промени, които да улеснят процеса на успешна заетост на хора с различни способности.

Появата на коучър по подкрепена заетост на работното място може да бъде объркваща за колегите и да носи стигма за работника с увреждане. Някои служители, например тези с психични увреждания или страдащи от наркотична зависимост в миналото, не искат да разкриват проблемите си пред работодателя и колегите. Съществуващите възможности за естествена подкрепа от колегите, членовете на семейството и други хора със сходни интереси от една страна не се използват ефективно, а от друга страна е трудно да се разчита само на естествената подкрепа и понякога има твърде завишени очаквания към колегите.

Наличната подкрепа често се ограничава до въпроси, които са свързани с работата. Така или иначе, стабилността на служителя на работното място се определя от широк кръг от фактори, които коучърът по подкрепена заетост, може да отчете в работата си с други партньори.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

Основният елемент на подкрепената заетост е да предостави съдействие и да улесни всички различни възможни форми на подкрепа на работното

¹²Вижте също Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост „Кариерно развитие и напредък“.

място и извън него, за да подпомогне работника да бъде ценен и да се задържи на това работно място.

Коучингът на работното място и подкрепата за заетост са професионална стратегия, насочена към служителите, колегите и работодателя. Важно е ролята на коучъра по подкрепена заетост да бъде много ясна и прозрачна за всички страни, включени в процеса. Подкрепата на работното място е интерактивен процес, подкрепящ работещия при успешното справяне с нови роли и при насърчаването на професионалното и личното му развитие. Подкрепата на работното място трябва да помогне на фирмата да се приспособи към различията на работното място и да включи успешно хора с различни умения и потребности от подкрепа. Подкрепата на работното място и технологиите за подпомагане на приспособяването към работното място трябва да се използват дискретно и да съответстват на фирмената култура, а естествената подкрепа от колегите трябва да се насърчава и улеснява.

Личностно насоченият план, трябва да организира подкрепата на работното място и извън него и да бъде подкрепян и от общността. Необходим е достъпен план за действие, базиран на профила на професията на търсещия работа и анализ на спецификите на работното място и фирмената култура, разработени на предишните етапи от процеса на подкрепена заетост – именно този план систематизира потребностите от обучение и подкрепа. Обучението и подкрепата, предоставени на служителя, трябва да бъдат подходящи и да насърчават независимостта на работното място и напредъка.

Доставчикът на подкрепена заетост трябва да работи със служителя и работодателя при определянето на предпочитаните методи за обучение на работното място, приспособяването и стратегиите за подкрепа, които отговарят на индивидуалните потребности и съответстват на фирмената култура. Колегите и работодателите трябва да участват активно в този процес и да получават подкрепата, която им е необходима, за да включат активно новия служител. Колегата може да изпълнява и ролята на ментор на новия служител и да го подкрепя във фирмата, а също и да е лице за контакт за коучъра по подкрепената заетост.

Работникът трябва да получи индивидуална и системна подкрепа, за да научи какви са задълженията му на работното място и да ги изпълнява адекватно, а също така и да се интегрира успешно в работния екип. Работникът трябва да бъде подкрепен да участва във всички „типични“

дейности за всеки нов служител: въведение, пробен период и кариерно развитие. Промените на естеството на работата, техническите помощни средства и приспособяването могат да бъдат ефективни методи за подобряването на пригодността на работното място по начин, който го прави достъпно за съответния работник и прави заетостта на хората с увреждания възможна.

Коучърите по подкрепена заетост трябва да поддържат високо ниво на обща информираност за такива помощни технологии и потенциални източници на финансиране, както и за специализирано оборудване.

Подкрепата и обучението трябва да бъдат гъвкави и достъпни, за да се развият добри взаимоотношения както на работното място, така и извън него, включително и участие в социални мероприятия и други дейности с колегите.

Важно е да се търси и предоставя редовна обратна връзка между всички участващи партньори. Коучърът по подкрепена заетост трябва да бъде медиатор между служителя, колегите и работодателя. Той трябва да реагира бързо в случай на затруднения и да подкрепя всички заинтересовани страни да решават проблемите още при възникването им.

Редовният контакт и установеното доверие между служителя, колегите и работодателя са основата на успешната подкрепа, която предоставя коучърът по подкрепена заетост.

Служителите трябва да бъдат подкрепени при договарянето на сроковете и условията на заетост, според индивидуалните нужди, да имат редовен трудов договор и възможности за допълнително обучение и кариерно развитие. Всеки работещ трябва да получи необходимата подкрепа, за да участва във вътрешно и външно обучение и да се възползва от възможностите за кариерно развитие. Подкрепа и съдействие трябва да получат и онези служители, които са решили да потърсят по-добра възможност за заетост във фирмата или да променят местоработата си.

Подкрепата на служителите и на фирмата трябва да се предоставя толкова дълго, колкото е необходимо. Необходимостта от подкрепа на служителите с увреждания не винаги изчезва след започване на работа във фирма. След като потребността от интензивна подкрепа на работното място и извън него намалее, коучърът по подкрепена заетост, служителят и работодателят трябва да разработят система за проследяване на напредъка на работното

място. Коучърът по подкрепена заетост трябва да остане в контакт с работника и с работодателя, като това е ефективен метод за превенция на кризи и също така дава възможност за развитие на нови професии на основата на добра комуникация и здраво, работещо партньорство. И служителят, и работодателят трябва да могат да се свързват с Агенцията за подкрепена заетост винаги, когато това е необходимо.

Заключение

Добрата подкрепа на работното място и извън него е основен елемент на подкрепената заетост като този метод е доказал ефективността си да могат хората с увреждания да полагат платен труд и да се задържат на свободния пазар на труда. Изследванията показват, че подкрепените работни места за хора с увреждания са по-стабилни от останалите. Въпреки този факт, финансирането на дългосрочна подкрепа или подкрепа от общността е силно ограничено в много Европейски страни или определено липсва. Трябва да се предлагат повече такива програми, за да се използва по-пълноценно положителната страна на подкрепата на работното място и извън него.

Допълнителна информация:

- Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост – „Работа с работодатели”;
- Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост – „Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост”;
- Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост – „Кариерно развитие и прогрес на работното място”.

Кариерно развитие и напредък на работното място

Въведение

Подкрепената заетост отчита, че осигуряването на работно място не е краен етап от развитието на отделния служител, а представлява етап от текущ процес. Малцина от нас получават дадена работа и очакват да останат на това работно място до края на живота си. Променящите се потребности на пазара на труда, разнообразието и продължителното развитие на уменията може да даде на служителя предимство при развиващата се икономика. Повечето хора предпочитат да развият уменията и опита си, защото това им дава нови възможности за кариерно развитие и им помага да бъдат уверени в себе си, да имат нов обществен статус и независимост.

Контекст

Европейският модел на подкрепена заетост дава възможност на хората с увреждания да получат платена заетост на пазара на труда. Етап 5 от процеса на ПЗ (подкрепа на работното място и извън него) признава нуждата от предоставянето на текуща подкрепа на служителите, като по този начин не само се улеснява прехода към заетост, но и се определят възможностите за лично кариерно развитие¹³. Целта на индивидуалното кариерно развитие и напредък е не само да осигури устойчивост на работното място, но и да открие нови възможности за кариерно развитие на динамичния пазар на труда.

В допълнение, моделът на подкрепена заетост трябва да даде увереност, че служителят е все по-малко зависим от подкрепата, посредством развитието на функционална личностна и социална независимост, и самостоятелността на работното място. Работниците получават подкрепа и за развитието на „меки умения“ и за акредитирането на професионалните умения, които са получили.

Обхват

Икономиката и пазара на труда се променят непрекъснато, така както и технологиите и демографските промени въздействат на местните възможности за заетост. Все по-активно се признава фактът, че уменията и заетостта са пряко свързани, а правителствените политики все по-добре

¹³ ЕСПЗ (2005): Информационна брошура и стандарти за качество

отразяват тази тенденция. В момента никое работно място не се приема за „сигурно до живот” и служителите, които непрекъснато развиват своите умения, знания, компетенции и експертност, са в по-благоприятна позиция да запазят работното си място или имат повече възможности да сменят кариерата си и да следват личните си предпочитания в променящата се икономика.

Хората с увреждания често пъти са по-застрашени от икономическите промени. Броят на хората с увреждания на входните за дадена професия нива е твърде голям и често те изпитват затруднения да получат по-високо квалифицирана работа, създадена в икономиката¹⁴, основана на знанието. Често индивидуалната кариера на даден служител с увреждане може да доведе до преместване на друго работно място, а не на такова, което изисква повече умения.

В процеса на подкрепена заетост често се среща служителите с увреждания да отпаднат от програмите за текуща подкрепа, почти веднага след като са се установили на работното си място.

Спорно е противоречието в самия процес - от една страна подкрепената заетост предоставя подкрепа на дадено лице като след определено време подкрепата се „оттегля” и по този начин служителят става редови член на фирмата, а от друга страна съществува убеждението, че подкрепата трябва да бъде непрекъсната, и да се използват разнообразни методи на подкрепа, за да се подпомогне кариерното развитие или напредък на работното място на всеки служител.

Разбира се, има ползи и от двата подхода, но е ясно, че услугите за подкрепена заетост са ограничени и се борят да се справят със съществуващата необходимост да подкрепят съответния търсещ работа да промени местоработата си като част от процеса на кариерно развитие.

Много хора с увреждания не са работили продължителен период от време или никога не са имали възможност да получат квалификация или да я развият. Освен на квалификацията, работодателите непрекъснато акцентират върху необходимостта от „по-меки” умения като работата в екип, общуването и междуличностните умения, надеждността и способността за решаване на проблеми.

¹⁴ Shima/Zólyomi/Zaidi (2008): Състоянието на ХУ на пазара на труда в 25^{те} страни членки, Европейски център за политики и изследвания на социалното благосъстояние, Виена

Традиционно, услугите за подкрепена заетост се съсредоточават върху осигуряването на работа и подкрепа на обучението на всеки, за да изпълни задачите и задълженията, необходими за дадена работа. Често подкрепата вече не е налична, когато служителят е в състояние да покаже способността да изпълнява задълженията си самостоятелно и тогава текущото развитие на уменията е отговорност на работодателя. Не всички работодатели са активни при определянето на уменията на служителите си и задоволяването им и именно затова служителят може да поеме отговорността да търси възможности за обучение на работното място или извън него. развитието на „меките умения“ понякога е съпътствано от процес на оценка, но често е пренебрегвано от работодателя.

Развитието на „меки“ умения или признаването на професионалната квалификация може да допринесе за създаването на чувство на значимост и желание за задържане на работа при един и същ работодател за продължителен период от време. Това може да даде възможности за насърчаване, така че и работникът, и работодателят да разчитат все по-малко на външна подкрепа и да допринесат за намаляването на стигмата. Тази подкрепа има по-скоро обучителен, а не социален характер.

Често, развитието на „меките“ умения ще донесе допълнителна полза за подкрепата на социалната независимост на работещия и ще създаде по-големи възможности за независим живот. Това може да подпомогне служителя да развие повече своите желания и нагласи.

Потенциалът за напредък и кариерно развитие може да бъде повлиян и от местния пазар на труда и наличието на подходящи работни места, които да съответстват на личните интереси и стремежи на кандидатите за работа или на служителите.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

Кариерното развитие трябва да играе важна роля в подкрепената заетост – по време на протичането на процеса и след неговото приключване. По време на този процес подкрепата на работното място се изразява в определяне на възможностите за кариерно развитие и напредък в работата. Служителите трябва да бъдат подкрепени да търсят вътрешно и външно кариерно развитие и да правят информиран избор за това какво е налично и

възможно. Дейностите за кариерно развитие трябва да отразяват местните и регионални тенденции за заетост, както и нуждите на пазара на труда¹⁵.

В повечето случаи средствата са ограничени, а възможностите за лично кариерно развитие в процеса на подкрепена заетост трябва да се пренебрегнат за сметка на подкрепата, която търсещите работа ще получат, а вече назначените - да се задържат на платеното си работно място. Европейският съюз за подкрепена заетост признава, че съществуващата подкрепа за кариерно развитие по време и след приключване на процеса на подкрепена заетост е въпрос на финансиране. ЕСПЗ вижда кариерното развитие и напредъка на работното място като важна част от процеса на подкрепена заетост, която трябва да бъде адекватно финансирана.

Доставчиците на услуги за подкрепена заетост трябва да намерят баланса между осигуряването на работа на онези, които търсят такава в момента, и осигуряването на дългосрочна подкрепа на онези, които в момента са на работа.

Предоставящите подкрепена заетост трябва да знаят, че не всички служители искат да сменят работното си място и много от тях са доволни от настоящата си работа и сроковете и условията, при които работят. Това е особено вярно, когато доставчикът е намерил подходящо работно място за съответния служител и се е уверил, че работникът е направил информиран избор за предпочитанията си за работа. Правителствата се съсредоточават все повече върху повишаването на базисното ниво на основни умения и степента на професионална квалификация, а често е налично и финансиране за подкрепа на ученето на работното място. Подкрепената заетост може да изиграе ключова роля в този процес чрез уверението, че работниците с увреждания получават подкрепата, която им е нужна, за да имат достъп до тези възможности за учене и да се възползват от тях дългосрочно. Това трябва да бъде свързано с разбирането за дългосрочно лично планиране чрез индивидуалния план за развитие и осигуряването на текуща подкрепа за достъп до подходящите възможности за учене.

Системите за оценка на работното място могат да се използват за разработването на индивидуални планове за учене и за кариерно развитие, така че работниците да имат достъп до държавно финансиране за обучение, но ключова задача на услугите за подкрепена заетост е да подкрепят личната професионална мотивация и стремежи.

¹⁵ Вижте също ЕСПЗ - Информационна брошура и стандарти за качество (2005).

Заклучение

Услугите за подкрепена заетост трябва да отчитат кариерното развитие и прогрес като неразделна част от процеса на подкрепена заетост и именно затова тази дейност трябва да бъде подходящо ресурсно обезпечена. Важно е да се работи в партньорство с клиентите, работодателите и образователните институции, за да може по този начин да се използват пълноценно възможностите за учене, които подпомагат отделните личности да се възползват от по-широк кръг образователни и социални възможности, които съответстват на личните им предпочитания. ЕСПЗ признава, че е изключително трудно да се намери баланс между използването на ограничени ресурси за осигуряване на заетост за търсещите работа, и да се използват същите тези ограничени ресурси за подкрепа на вече работещите да сменят работното си място или да подобрят кариерното си развитие.

Допълнителна информация:

- Становище на ЕСПЗ – „Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост”;
- Становище на ЕСПЗ – „Подкрепа на работното място и извън него”.

Подкрепена заетост за политици

Въведение

Ключовите предизвикателства пред националните и европейски политики, свързани с хората с увреждания, са ниските равнища на заетост, високата безработица и твърде силната зависимост от социални помощи. Хората с увреждания срещат повече трудности да се интегрират на пазара на труда, защото са с по-висок риск лесно да бъдат отхвърлени от него. Бъдещото предизвикателство е да се насърчат политики, които могат да окуражат и да дадат възможност на хората с увреждания да намерят мястото си на пазара на труда и да го задържат.

Този раздел представя позицията на Европейския съюз за подкрепена заетост относно най-важните аспекти на подкрепената заетост, методология, която е доказала ефективността си при подпомагане и увеличаване на участието на хората с увреждания на пазара на труда. Това становище съдържа информация за подходите, методите и ефекта от подкрепената заетост като проактивна политика за осигуряване на заетост и социално включване на хора с увреждания.

Контекст

Участието на хората с увреждания на пазара на труда е ключов въпрос в Плана за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания за 2008 – 2009 г. на Европейската комисия. Директивите на ЕС и Европейската стратегия за осигуряване на равни възможности за хората с увреждания също изрично се отнасят до повишаване на заетостта на хората с увреждания и премахването на дискриминацията. Освен това общият принцип за гъвкавост и сигурност, одобрен от Европейския съвет на 14 декември 2007 г., представлява общата рамка за интегриране на стратегиите за гъвкавост и сигурност от страните-членки на ЕС¹⁶.

Следователно, ангажираните с взимането на ключови политически решения сега са изправени пред все по-голямото предизвикателство да приложат законови мерки и да осъществят политиките на пазара на труда, които отразяват тези развития.

¹⁶ Европейска комисия (2007): COM (2007) 359 окончателен – Към Общи принципи на гъвкавата сигурност: Повече и по-добри работни места чрез гъвкавост и сигурност. Европейска Комисия, Брюксел.

Обхват

Подкрепената заетост е метод на работа с хора с увреждания и с други неравнопоставени групи, който им позволява достъп до заетост и задържане на работното място чрез осигуряването на подходяща текуща подкрепа. Следователно, това е индивидуално ориентиран метод за подпомагане на участието на пазара на труда на тази целева група. Подкрепената заетост се отнася до всички хора с увреждания, независимо от степента и вида на увреждането. Идеята за този вид заетост възниква през 70-те години на 20-ти век в Северна Америка и достига до Европа през 80-те г. Този метод на работа се определя от 5-степенния процес, който следва принципа „работно място – обучение – задържане“, който е признат като модел на добра практика през последните две години¹⁷:

1. Ангажиране на преките бенефициенти: предоставяне на цялата необходима информация, чрез която всеки може да вземе информирано решение за това дали би искал да се ползва от услугите за подкрепена заетост или не.
2. Определяне профила на професията: подпомагане на търсещите работа да идентифицират уменията си и предпочитанията си за работа.
3. Намиране на работа: търсене на работа според нуждите на всички заинтересовани страни.
4. Ангажиране на работодателя: работа с работодатели и търсещи работа за обсъждане на различни аспекти, включващи сроковете и условията на заетост, необходимите умения и подкрепа от доставчиците на услуги на работното място и др.
5. Подкрепа на работното място и извън него¹⁸: подкрепа на клиента и на работодателя според потребностите им.

Методите и дейностите, които по дефиниция не се разглеждат като част от подкрепената заетост, включват: защитени работни места, доброволна работа и професионално обучение¹⁹. Подходите и степента, до която доставчиците на услуги са способни да пресъздадат идеала за подкрепена заетост в практиката си, се различават съществено в различните европейски страни, но всички приемат следните три основни принципа на подкрепената заетост:

¹⁷ЕСПЗ (2005): Информационна брошура и стандарти за качество

¹⁸ Вижте също становището на ЕСПЗ за всеки един от 5-те етапа на подкрепената заетост.

¹⁹ Вижте и Становище на ЕСПЗ – „Ценности и стандарти на подкрепената заетост“.

1. Платена заетост – всеки трябва да получава адекватно заплащане за извършената работа, а ако в страната има въведено минимално заплащане, то тогава работникът трябва да получава поне размера на минималната работна заплата за положения от него труд.
2. Свободен пазар на труда – хората с увреждания трябва да бъдат редовни служители със същите заплати, срокове и условия на труд, каквито имат останалите работници, които са назначени във фирми/организации от общественения, частния или доброволческия сектор.
3. Текуща подкрепа – това се отнася за подкрепата на работното място в най-широк смисъл – дотолкова, доколкото служителят полага платен труд. Подкрепата е индивидуална и се предоставя според потребностите на работника и работодателя.

По отношение на политиките, които дават правото на хората с увреждания да участват на пазара на труда и за услугите за подкрепена заетост, може да се определят следните сфери за обсъждане:

- Въпреки наблюдавания растеж в предоставянето на подкрепена заетост през последните две десетилетия, тази услуга не се управлява пълноценно в много страни. Участието на хората с увреждания на пазара на труда все още е незадоволително, тъй като тази социална група се характеризира с по-високи нива на безработица и по-ниски доходи²⁰. Както посочват последните изследвания, в много страни защитената заетост продължава да е приоритетна мярка, тъй като в тези страни все още съществуват подходи, които гарантират „специална и отделена заетост”, дори когато ползите от подкрепената заетост за търсещите работа, работодателите и обществото са очевидни. Статистиката сочи, че от 2000 г. насам броят на хората с увреждания, които имат защитени работни места се увеличава в много Европейски държави. Популяризирането на подкрепената заетост в тях е свързано и със смяна на парадигмата към „интегриране на хората с увреждания”, а това предполага не само услугите за специализирана заетост, но и мерките за заетост на хората с увреждания във всички сфери на политиката (междусекторна политика²¹);
- Въпросът за инициативите, които мотивират търсещите работа да участват в мерки за активно включване на пазара на труда, е сфера, която изисква внимателно разглеждане. Страхът от загуба на

²⁰ ОИСП (2003): Превръщане на увреждането в способност – Политики за подпомагане на заетостта и доходите за хората с увреждания. Организация за икономическо сътрудничество и развитие, Париж.

²¹ Европейски Център за политика за социално благополучие и изследвания (2008): Състоянието на пазара на труда на хората с увреждания в 25-те страни-членки на ЕС. Европейски Център, Виена.

социални плащания (какъвто е резултатът от мерките в много страни) може да се окаже причината, поради която хората с увреждания не търсят платена работа, като устойчив и надежден източник на доходи, а оценката на програмата показва, че регулациите могат да ги затруднят при опита им да се интегрират на пазара на труда, без да загубят финансови средства. Така или иначе, има доказателства, че това може да се промени чрез популяризирането на междусекторни политики в различните държави (напр. сътрудничество между правителствени отдели)²²;

- Политиките за хората с увреждания в повечето случаи се отнасят до голяма и разнообразна група. Различието в тази група е едно от предизвикателствата, пред които се изправяме, когато политиките за хората с увреждания в работоспособна възраст трябва да се прилагат успешно. Следователно, ефективната политика трябва да достига и да включва всички хора с увреждания, като същевременно се увери, че индивидуалните им нужди са задоволени, за да се повишат възможностите за интеграция на възможно най-много хора с увреждания на пазара на труда;
- Както показват последните изследвания, активните програми за интеграция на пазара на труда все повече се възприемат като стратегия за справяне с негативните влияния на демографските промени, каквото е например средносрочното очакване за недостиг на работна сила. Насърчаването на участието на хората с увреждания на пазара на труда би било подходяща стратегия за по-доброто използване на една непълно използвана досега група от хора.

Общите принципи за гъвкавост и сигурност бяха одобрени от Европейския съвет, а Европейската комисия се ангажира да проучи възможностите за включване на хората с увреждания на пазара на труда в рамките на политиките за гъвкава сигурност. Концепцията за „гъвкавост и сигурност“ се разглежда от Европейската комисия като средство за изпълнение на Лисабонската стратегия за създаване на повече и по-добри работни места, за модернизиране на пазара на труда и подпомагане на добрата работа чрез нови форми на гъвкавост и сигурност, което ще повиши приспособимостта, заетостта и социалното включване. „Гъвкавост и сигурност“ е концепция, която включва:

²² ОИСР (2003): Превръщане на увреждането в способност – Политики за подпомагане на заетостта и доходите за хората с увреждания. Организация за икономическо сътрудничество и развитие, Париж.

- Гъвкави и надеждни договорни отношения от гледна точка на работодателя и служителя, от „външни” и „вътрешни” споразумения включително и съвременни трудови закони, колективни договори и организация на работното място;
- Всеобхватни стратегии за учене през целия живот, които ще осигурят непрекъснатата адаптивност и пригодност за заетост на работниците и особено на най-уязвимите от тях;
- Ефективни политики на пазара на труда, които помагат на хората да се справят с бързата промяна, намаляват безработицата и улесняват прехода към нови професии;
- Модерни системи за социално осигуряване, които осигуряват адекватна подкрепа за доходите, поощряват заетостта и улесняват мобилността на пазара на труда.

Докато на гъвкавостта и стабилността се разчита да подкрепят равнопоставеността на мъже и жени, Европейската комисия трябва да подпомогне развитието на съответните взаимовръзки, за да гарантира, че равните права на хората с увреждания са залегнали адекватно в концепцията за „стабилност и гъвкавост”.

Становище на Европейския съюз за подкрепена заетост

Европейският съюз за подкрепена заетост насърчава подкрепената заетост като активен, индивидуално-ориентиран метод, който дава възможност на хората с увреждания да се ползват от правото си на труд. Подкрепената заетост се е доказала като ефективен подход за увеличаване на участието на пазара на труда, защото:

- Подкрепената заетост е основана на зачитане на индивидуалните нужди, желания и стремежи за заетост като следва принципите на индивидуалност, уважение, свобода на волята, информиран избор, независим начин на живот, конфиденциалност, гъвкавост и достъпност;
- Подкрепената заетост се занимава с премахването на някои социални бариери, подобряване на политиките, премахване на предразсъдъците и практиките, които изключват хората с увреждания от пазара на труда и от платения труд; Подкрепената заетост е свързана с осигуряването и запазването на „реална заетост” на свободния пазар на труда, като това гарантира устойчивата

интеграция и сигурност на доходите и по този начин намалява зависимостта от социалните плащания²³.

Личните доходи и финансовата сигурност на хората с увреждания зависят най-вече от техния статус на пазара на труда и са условие за участието им в социалния и икономически живот на страната.

Следователно, като политика, подкрепената заетост има положителен ефект върху социалното включване и пълното участие в живота на обществото, които на свой ред са свързани с упражняването на платен труд на свободния пазар на труда. Така този подход се възприема като напълно съответстващ на Конвенцията на Обединените нации за правата на хората с увреждания. Освен това, Европейският модел за подкрепена заетост се отнася до общите принципи за гъвкавост и стабилност и е отлична методология за предоставяне на много компоненти от рамката за гъвкава сигурност.

Законовите рамки, системите за благосъстояние и финансовите структури в различните европейски страни се различават, но има убедителни доказателства, че единствено дългосрочните структури за финансиране осигуряват качество на услугите, иновации и развитие на сектора²⁴. Неподходящите механизми за финансиране твърде често оказват отрицателно влияние: например в случаите, когато източниците за финансиране на програми за професионално обучение или квалификация трябва да се използват за друг тип финансиране, или в случаите, при които се предвиждат нереалистични резултати. В резултат на това се предоставя краткосрочно финансиране, дори ежегодно такова в някои страни²⁵, което противоречи на принципите на подкрепената заетост.

Ключовите политики трябва, когато и където е възможно, да предприемат съответните мерки за гарантиране на адекватната законова рамка, структурни и регулаторни механизми, които са в пълно съответствие с Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, подходът на Европейската комисия за гъвкавост и стабилност и да насърчат растежа и иновациите в сектора на услугите за подкрепена заетост. Националните стратегии за поставяне на подкрепената заетост в общ контекст са необходими и трябва да отчитат ценностите, принципите и процеса на модела за предоставяне на подкрепена заетост. Законодателството,

²³ Вижте също ЕСПЗ - Информационна брошура и стандарти за качество (2005).

²⁴ Corden, A./Thornton, P. (2002): Програми за заетост на хора с увреждания – Уроци от оценки на проучвания. Департамент по труда и пенсиите, Отдел за социални проучвания, Лондон.

²⁵ Evans, M./ Spjelkavik, O. (2007): Впечатления за подкрепената заетост – Изследване на някои европейски услуги за ПЗ, стр. 16, Work Research Institute, Осло.

подкрепящите структури и системите за финансиране трябва да отразяват влиянието на мерките на активния пазар на труда изобщо, и в частност в подкрепената заетост.

Заклучение

Сигурността на доходите и личната автономност, равнопоставеността и пълното включване на хората с увреждания в обществото могат да бъдат постигнати единствено чрез активно участие на пазара на труда, защото заетостта е решаваща за осигуряването на доходи. Политиките в национален и европейски мащаб трябва да осигурят както развитието на подкрепената заетост като активна стратегия за заетост и сигурен доход за хората с увреждания, така и да предоставят подходящата законова и структурна рамка в уверение, че хората с увреждания упражняват правото си на труд.

Подкрепена заетост за работодатели

За подкрепената заетост

Подкрепената заетост оказва съдействие на хора с увреждания или други групи в неравностойно положение да полагат платен труд и да задържат подходящото за тях работно място на пазара на труда. Доставчиците на услуги за подкрепена заетост гарантират, че изискванията за наемане на работа и опасенията на работодателя, се разглеждат по ефективен и професионален начин. Персоналът от услугите за подкрепена заетост е съставен от квалифицирани коучъри по подкрепена заетост и имат опит в провеждането на обучение на различни места и в различна среда. По този начин се постига съответствие между нуждите на работодателя и уменията и способностите на потенциалните работници.

Ползите за работодателите

- Подкрепената заетост предоставя безплатна и конфиденциална услуга по подбор и наемане на работници;
- Тя дава възможност на работодателя да достигне до потенциални подходящи служители. Доставчикът на услугата за подкрепена заетост предоставя информация само за онези служители, които могат да изпълнят съответните задачи, които работодателят има необходимост да възложи;
- Работодаателят и неговият нов служител имат възможност да получат продължителна подкрепа от квалифициран и опитен коучър по подкрепена заетост. Това ще гарантира, че професионалната пригодност продължава да бъде успешна;
- Коучърът по подкрепена заетост подкрепя процеса на търсене и подбор на персонал, като избира най-подходящия служител за съответната длъжност в интерес на фирмата и като задържа на работното място ангажиран и мотивиран да работи дългосрочно служител;
- Фактът, че даден работодател наема човек с увреждане или човек в неравностойно положение може да окаже положителен ефект върху бизнеса или печалбата, т.е. повече клиенти измежду семействата на хора с увреждания, техни приятели, а също така и обществото като цяло;

- Коучърът по подкрепената заетост предоставя цялата необходима подкрепа и информация за инициативите и вида финансиране, които работодателят може да използва;
- Работодателят получава подкрепа при координиране на обучението, от което новият служител може да се нуждае;
- Подкрепената заетост може да открий профила на фирмата, тъй като позволява тя да се рекламира като фирма-работодател, която предоставя равни възможности;
- Използвайки услугите за подкрепена заетост, работодателите могат да признаят и покажат ангажираността и приноса си към Корпоративната социална отговорност.

История на подкрепената заетост

Подкрепената заетост се появява в САЩ и Канада през 70-те години на миналия век и понастоящем се разпространява в различни страни по света. Европейският съюз за подкрепена заетост е създаден през 1993 г., за да подпомага разпространението на подкрепената заетост в Европа. Като работодател, вие имате възможност да станете част от тази световна услуга, която носи ползи както за фирмата, така и за хората в неравностойно положение.

Успех чрез професионална пригодност

Чрез подробно профилиране, уменията и интересите на търсеция работа са пригодени с изискванията на работното място. Успешната професионална пригодност ще доведе до успех и за търсеция работа, и за работодателя.

Успех чрез подкрепа

Чрез подкрепената заетост търсецият работа, работодателят и колегите на работното място могат да получат подходяща подкрепа. Това може да стане под формата на менторство, въпреки че в някои случаи може да се предостави и финансова подкрепа, когато това е възможно.

Честотата на посещенията на коучъра по подкрепена заетост на работното място зависи от необходимостта на всяка една от страните – работника, работодателя и колегите. Услугите за подкрепена заетост могат да се ползват както от обществеността, така и от частния сектор, независимо от големината на предприятието.

Финансови ползи от подкрепената заетост

Подкрепената заетост е професионална, качествена услуга, която се предоставя безплатно в много страни. Тя спестява средства, като например елиминира разходи за реклама или подбор на персонал, намалява нуждата от пресяване на десетки автобиографии и формуляри за кандидатстване. Обучението на потенциалните служители се провежда на работното място и в много случаи е безплатно за работодателя.

Въздействие на подкрепената заетост

Опитът показва, че колегите на работното място приветстват и насърчават членовете на екипа, наети чрез подкрепена заетост и че се развиват добри работни отношения. Клиентите оценяват социалния подход и в резултат на това, бизнесът печели. Коучърът по подкрепена заетост може да съдейства на фирмата да разработи процедури за систематично професионално развитие на работниците с увреждания, което ще доведе до подобрения в продуктивността и ефективността.

Ръководствата „Как да...” осигуряват основна и специфична информация, подходящи съвети и препоръки за методите и протичането на процеса на подкрепена заетост. Те не са задължителни, а насочващи и показват методологиите, които се използват при предоставяне на тези услуги.

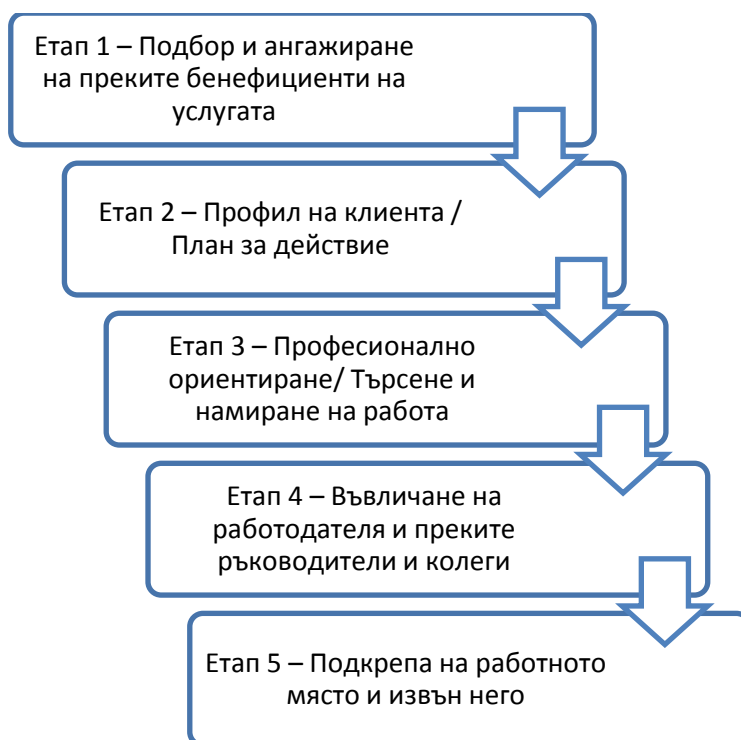
Ръководствата са съставени от практики за практики и са разработени да насърчат читателя да възприеме най-добрите практики при предоставянето на дейностите за подкрепена заетост. По-голямата част от тях са насочени към предоставянето на услугата от 5-степенния процес на ПЗ, но сме разработили и ръководство от типа: „Как да...”, за да изследваме уменията и способностите на коучърите по подкрепена заетост.

Ръководство „Как да ангажираме преките бенефициенти на услугата“

Въведение

Ангажирането на преките бенефициенти е първият етап от 5-степенния процес на подкрепената заетост, който е описан според стандартите за качество на Европейския съюз за подкрепена заетост по следния начин:

“По всяка вероятност този етап съдържа най-широк кръг дейности, които са специфични не само за хора с определени увреждания, но и за други, които принадлежат на която и да е група в неравностойно положение”.



Основните ценности на този етап са в предоставянето на достъпна информация по подходящ начин и в подкрепата на всяка заинтересована страна да използва информацията и успешните практики при изграждане на информиран избор. Дейностите на този етап трябва да бъдат подходящи и

ориентирани към отделната личност и да са част от съгласуван план за подкрепа на лицето в прехода му към платена заетост.

Очакваният резултат от този етап на ангажираност на преките бенефициенти е лицата да могат да правят информиран избор дали искат да използват подкрепена заетост за намиране на работа и дали искат да се насочат към определен доставчик на тази услуга. На този етап определенията „клиент” и „потенциален търсец работа” са взаимозаменяеми.

Дейностите на етапа на ангажирането на преките бенефициенти на услугата зависят от различните целеви групи (ранно напуснали училище, работещи лица в защитени предприятия, клиенти на дневни и ресурсни центрове, безработни и др.) или от типа увреждане, което има дадено лице. Независимо от това има някои общи аспекти на добри практики при ангажирането на преките бенефициенти, описани в следващата глава.

Защо е необходимо активно да ангажираме преките бенефициенти на услугата?

Ефективното ангажиране на преките бенефициенти е необходимо, за да се гарантира, че търсецът на работа може да направи информиран избор и да бъде уверен, че ще ползва услугата, от която има нужда и че е налице яснота за това как ще протече процеса. Поради тази причина е важно да дадем ясна, точна и систематична информация и да създадем удобна среда за потенциалния търсец на работа, основана на уважение и доверие.

Дейностите, свързани с ангажирането на преките бенефициенти, трябва да поставят началото на стандартизиране на тази услуга, която търсецът на работа използва. Доброто ангажиране на преките бенефициенти на услугата ще разчупи много конвенционални начини за преход към платена заетост на пазара на труда каквито са алтернатива на защитените предприятия, дневните центрове или престоя им у дома.

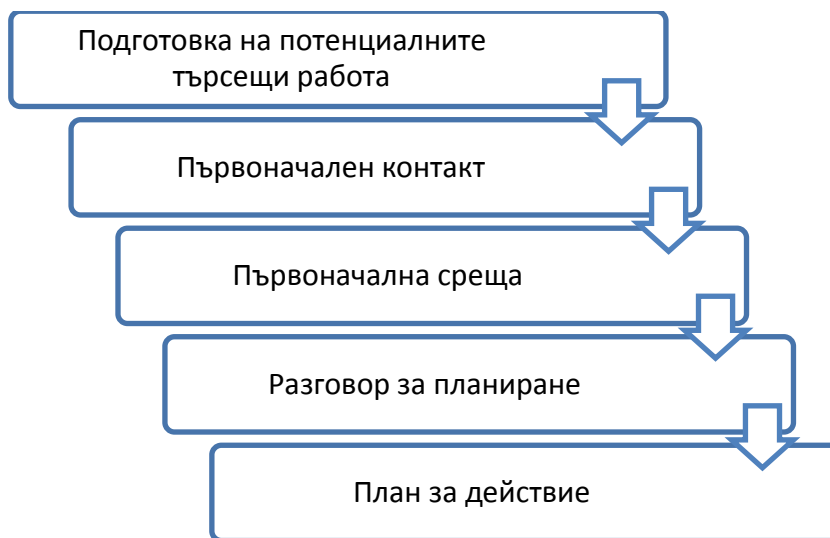
Процес на ангажиране на преките бенефициенти на услугата

Това би могло да се опише като преходен процес, защото поставя началото на поредица от такива преходи: от училище към работа, от медицинско заведение към работа, от защитени предприятия или дневни центрове към пазара на труда и др.

Процесът на професионална интеграция винаги трябва да е индивидуален – от признаването на правото на отделния човек да си намери работа на пазара на труда до реализирането на това право. „Пътят“ от първата мисъл до конкретното сътрудничество между търсеция работа и доставчика на услугата за ПЗ трябва да отразява индивидуалността на клиента и желанията му. Този процес ще се различава за отделните хора и ще зависи от техните нужди и опит; от уврежданията им и от типа неравносвойно положение, в което се намират, както и от личните им и семейни обстоятелства.

Петте етапа от процеса на ангажиране на преките бенефициенти, описани по-долу, не трябва да протичат в една и съща последователност. В зависимост от потребностите на потенциалния търсец работа, редът може да бъде променен или някои етапи могат да бъдат пропуснати. Освен това, на всеки един етап от процеса и в зависимост от необходимостта и желанията на търсеция работа, може да се наложи препращане към други услуги.

Етап 1 Процес на ангажиране на преките бенефициенти на услугата



Методология

Потенциалните търсеци работа имат собствена неповторима история, опит и ресурси, когато се свързват с доставчиците на услуги за подкрепена заетост. В повечето случаи доставчиците на услуги имат малко или никакво влияние/участие в образованието на лицата, с които работят или върху

миналия им професионален опит. В идеалната ситуация доставчикът на услугата подкрепена заетост трябва да работи пряко с образователната/обучителната институция, за да улесни положителното възприятие на заетостта. Известно е, че хората трябва да бъдат насърчавани и подкрепяни да взимат информирани решения и да правят избор според предпочитанията си за работа. Качеството на опита ще определи вида сътрудничество между търсещия работа и доставчика на услугата.

За да управляват очакванията правилно, доставчиците на услуги за подкрепена заетост трябва да предоставят информация на образователни институции, защитени предприятия, рехабилитационни услуги и източници на финансиране. Това може да бъде постигнато чрез публикуването на брошури и посещението/организирането на информационни събития с важни участници. Доставчикът на услугата за ПЗ трябва да развие формални и неформални връзки на местно ниво с учители, обучители, родители, бюра по труда, трудови борси, застрахователни компании, доставчици на медицински и социални грижи, експерти по въпросите на уврежданията и организации на хора с увреждания²⁶.

Първоначален контакт

Първоначалният контакт може да бъде осъществен посредством телефонен разговор, с писмо или посещение – във всеки случай той трябва да бъде реализиран по най-подходящия начин за съответното лице. Целта на първия контакт е да накара търсещия работа да се чувства добре приет и ценен. Чрез тази първа среща, той/тя ще се увери, че при всички бъдещи срещи ще се спазват съгласуваните договорености и при необходимост ще се предостави адаптирана среда или други улеснения. Потенциалният търсещ работа или този, който го е насочил към услугата трябва да бъде консултиран по въпроси, свързани със специалните му потребности или каквито и да е особености при първо интервю.

Важно е да не забравяме, че първите впечатления са важни и това включва поведението, нагласата и социалната среда на доставчика на услуги за подкрепена заетост.

²⁶ Leach, S. (2002): Ръководство за подкрепена заетост - Индивидуално профилиране и съответствие с работното място, стр. 35ff. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia

Първоначална среща

Идеалната първа среща трябва да бъде лична, като се създадат условия бенефициентът да се почувства спокоен, уверен и да създаде предпоставки за установяване на доверие и уважение с доставчика на ПЗ.

Социална среда: Където и да се провежда първоначалната среща, тя трябва да бъде на подходящо място, което отговаря на нуждите на търсещия работа. В най-добрия случай клиентът трябва да реши къде да бъде проведена срещата, но стаята трябва да бъде достъпна, уединена и спокойна. Трябва да се обсъдят и съгласуват подходящи улеснения в зависимост от потребностите на потенциалния търсещ работа.

Срещата трябва да представи обща информация за услугата ПЗ и степента, естеството и вида на необходимата подкрепа. Потенциалният търсещ работа трябва да бъде окуражен да разкаже за своите желания, предпочитания, очаквания и опасения. Доставчикът на услугата трябва да опише етапите на процеса на подкрепена заетост и да се увери, че потенциалният кандидат за работа разбира и приема отделните дейности и отговорности. На срещата трябва да се изясни дали съответното лице иска да работи или просто да разбере каква е съответната работа. По възможност съответният кандидат за работа може да бъде насочен към други, по-подходящи услуги или да му бъде предоставена информация или алтернативни услуги за подкрепа.

Количеството на информацията и продължителността на срещата зависят от нуждите на потенциалния търсещ работа. Той трябва да бъде подкрепен при взимането на решение за това дали подкрепената заетост е подходящата за него услуга. Доставчикът на услугата трябва да събере достатъчно информация, за да прецени дали е в състояние да предостави подкрепата, от която потенциалният търсещ работа има нужда за постигане на целите си. Трябва да се постигне съгласие за това дали коучърът по подкрепена заетост може да установи контакт с други заинтересовани страни, напр. медицински работници, съветници по въпроси на благосъстоянието, ръководители на доставчици, които предоставят грижа и др.

Резултатът от тази среща може да бъде твърде ограничен, тъй като може да бъде събрана недостатъчна информация или може да се достигне единствено до съгласие за развитие на конкретен план за действие. След

като се постигне съгласие по плана за действие, се пристъпва към следващия етап от процеса на подкрепена заетост – професионално профилиране.

Разговор за планиране

Разговорът за планиране е процес на двустранно взаимодействие, при който и двете страни си предоставят и получават информация. Коучърът по подкрепената заетост трябва да се увери, че има яснота и разбиране. Търсещият работа трябва да се чувства спокоен и уверен да предостави и получи необходимата информация, а неговите желания и интереси са първостепенни.

В заключение търсещият работа трябва да получи яснота за това какви потенциални възможности за заетост има, а също така и съвет за размера на социалните си придобивки след започването на работа и за всички форми на подкрепа, която ще получи като работещ. Коучърът по подкрепена заетост носи отговорността да обясни на потребителя каква подкрепа може да получи.

Един от методите на насочения към личността подход, е „личното планиране на бъдещето”. Чрез този метод отделните лица могат да планират и определят сами своята професионална интеграция посредством индивидуална мрежа за подкрепа. Планирането чрез поставяне на личността в центъра е препоръчително. С този метод, потенциалният търсещ работа може:

- Да търси хората, които го подкрепят;
- Да създаде своя мрежа за подкрепа;
- Да осмисли и развие, съвместно с хората и организациите, които го подкрепят, своите индивидуални интереси и желания, силни страни и ресурси;
- Да направи планове за действие, посочващи стъпките и задачите за хората, които са включени;
- Да се увери, че съгласуваните дейности ще бъдат изпълнени.

Включването на други заинтересовани страни трябва да се съгласува още на първоначалната среща. Това могат да бъдат: родители, учители, приятели, персонал от служби за социално осигуряване и на финансиращи институции, организации, които предоставят подкрепа на хора със сходни потребности и организации на хора с увреждания, които се занимават със

застъпничество. Възможно е да има заинтересовани страни, които са включени още от самото начало, а други могат да се присъединят по-късно. Възможно е да е необходимо и участието на други заинтересовани страни, т.е. търсецът работи и други, които могат да включат професионалистите, работещи с него. Това може да зависи от темите, които се обсъждат, напр. независим живот, управление на финансите и др. Коучърът по подкрепена заетост трябва да информира търсецът работи за възможностите за включване на други заинтересовани страни – самият той трябва да реши кого ще включи. Ако е необходимо, трябва да се сключи споразумение с участието на всички заинтересовани страни, но със сигурност трябва да съществува подобно споразумение между търсецът работи и коучъра по подкрепената заетост. Резултатът от първоначалната среща трябва да бъде документиран и подписан от двете страни: от търсецът работи и коучъра по подкрепена заетост.

План за действие

Целта е да се установи съгласуван план за действие, който е точно определен във времето, има ясни цели и за двете страни и от самото начало е предвиден преглед на плана. Ако на този етап е съгласувано търсецът работи да не получи такава в резултат на изпълнение на плана на действие, то потенциалният търсец работи трябва да бъде насочен към друг вид услуга. Търсеците работи трябва да имат уверението, че ще могат да се присъединят отново към програмата и ще продължат да търсят работи, когато се почувстват готови за това.

В действителност планът за действие е вторият етап от процеса на подкрепената заетост – професионално профилиране (етап 2)²⁷.

Планът за действие трябва да включва следната информация:

- Какво трябва да се направи?
- Кой е отговорен за извършването на дейностите?
- Кога ще бъдат извършени дейностите?
- Кой ще провери, че планираните дейности са извършени?
- Кой и кога може да го ревизира?

²⁷Griffin, C./Hammis, D./Geary, T. (2007): The Job Developer's Handbook. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore.

Съвети за ефективно ангажиране на преките бенефициенти на услугата

Ръководствата „Как да...” са разработени от практики за практики. Ето затова, споменатите „полезни съвети” и „нещата, които трябва да избягвате” трябва да помогнат на читателите да се ползват от опита и знанията на онези, които са участвали в написването му.

- Уверете се, че предоставената информация е разбрана от търсещия работа;
- Уверете се, че сте разбрали информацията, която сте получили от търсещия работа;
- Предоставяйте информация в писмен и в устен вид;
- Използвайте разбираем и лесно достъпен език;
- Отделете необходимото време, за да разберете коя работна среда е най-подходяща за търсещия работа;
- Бъдете добре информирани за това как знаците и символите могат да повлияят на първата среща с търсещия работа;
- След среща винаги обобщавайте онова, което е казано или съгласувано. Ако е необходимо, напишете го и го дайте на търсещия работа.

Нещата, които трябва да избягвате:

- Ако проведете среща на търсещия работа с потенциален работодател, не говорете така, все едно търсещия работа не присъства. Запомнете, че именно той трябва да е в центъра на процеса;
- Не обсъждайте търсещия работа с другите заинтересовани страни, без да го включите в разговора;
- Никога не пренебрегвайте желанията и интересите на търсещия работа;
- Избягвайте да налагате своите ценности или предразсъдъци срещу желанията и интересите на търсещия работа.

Въпроси за размисъл

Следващите въпроси имат за цел да предизвикат бъдещи дискусии и трябва да помогнат на професионалистите и на коучърите за подкрепена заетост, да обмислят методите и подходите, които използват:

- По какъв начин подготвяте информацията, която предоставяте на търсещия работа, за да се уверите, че е разбираема?
- Запомнете, че е важно да се поставите на мястото на търсещия работа. При това положение какво бихте искали да се случи?
- Как изграждате доверие и уважение?
- Как можете да гарантирате поверителността?
- На кого трябва да предоставите информация, за да могат търсещите работа да научат за услугата, която предлагате?
- Какви са ползите и недостатъците от това потенциалният кандидат за работа да бъде придружен на първата среща с работодател?

Подходящи становища на ЕСПЗ:

- Ценности, стандарти и принципи на подкрепената заетост;
- Ангажиране на преките бенефициенти на услугата;
- Професионално профилиране.

Подходящи ръководства на ЕСПЗ:

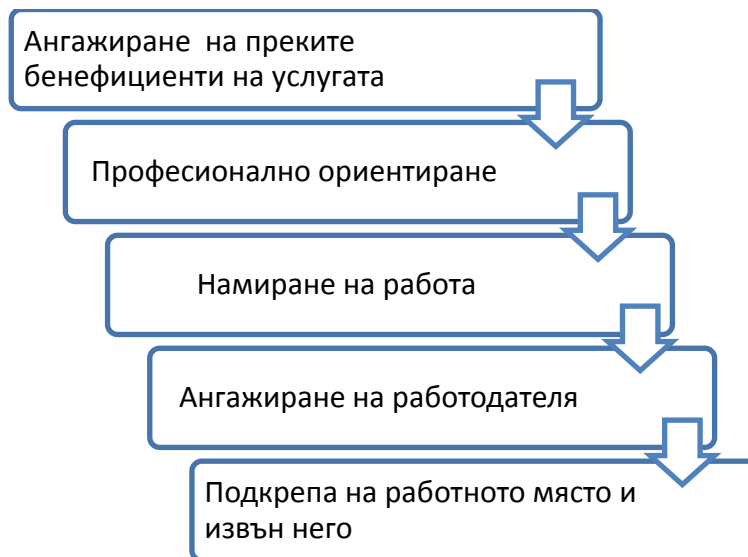
- Как да определим профила на професията?

Ръководство „Професионално профилиране”

Въведение

Подходът, който поставя личността в центъра на процеса, има за цел да подпомогне хората с увреждания или онези, които представляват други групи в неравностойно положение, да си намерят сигурно работно място и да се задържат на него. Само по този начин може да се събере точна информация за очакванията, интересите, уменията и способностите/пригодността за работа. Изграждането на профил на професията е ключов етап в подкрепената заетост, който се използва за събиране на тази информация.

Процесът на професионално ориентиране се случва на втория етап от 5-степенния процес. Предходният етап е ангажирането на преките бенефициенти. На този етап трябва да се изясни дали клиентът иска да работи и желае ли да се възползва от следващите етапи на процеса на подкрепената заетост. Следващата диаграма илюстрира този процес.



Защо е необходимо професионалното ориентиране?

Подкрепената заетост се появява през 80-те години на XX век, за да подпомогне хората с увреждания да изберат работата, която биха искали да упражняват и да определят какви са потребностите им, за да имат достъп до дълготрайна заетост. Именно затова е създадено професионалното

ориентиране, като инструмент, който поставя личността в центъра и подпомага търсещите работа да направят информиран избор за работата, която предпочитат, както и да участват в разработването на стратегии за необходимото обучение и за съдействие и подкрепа на работното място и извън него (работно място – обучение – задържане на работното място).

В това е различието от традиционния процес на оценка в програмите за рехабилитация, при които лицата са тествани в защитени предприятия, а специалистите им предлагат различни форми на подкрепа (обучение – работно място)²⁸.

Какви са целите на процеса на професионално ориентиране?

Основната цел е да се събере и оцени информацията за търсещия работа, като тази информация се отнася за бъдещата му работа и стремежите му за кариерно развитие. Целта е да се определи мотивацията на търсещия работа, неговите интереси и нагласи към извършването на трудова дейност, ресурсите и необходимостта от подкрепа, както и определянето на реалистични цели за кариерно развитие.

Събраната информация трябва да е насочена към успешното бъдеще. Това означава, че коучърът по подкрепена заетост, съвместно с търсещия работа, се стремят да гледат напред, а не назад – особено, когато това касае идентифицирането на ресурси, натрупан опит и цели за заетостта на търсещия работа.

Събирането на информация за минал трудов опит/заетост и програми за рехабилитация и завършено образование, е необходима част от процеса на ориентиране. Така или иначе съсредоточаването само върху този вид информация не е достатъчно, за да ни даде представа за възможностите за заетост и кариерно развитие на търсещия работа. Неговите стремежи за заетост и кариерно развитие дават ценна информация, която от своя страна прави процеса на професионално ориентиране повече персонален и иновативен и дава повече възможности за бъдещето.

²⁸Corden, A./Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People - Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

Процесът трябва да протича по начин, който поставя личността в центъра, което означава, че:

- Желанията и интересите на търсещия работа са водещи в процеса. Ролята на коучъра по подкрепена заетост е да подкрепя и насочва търсещия работа чрез правилно професионално ориентиране;
- Търсещият работа и коучърът по подкрепена заетост си сътрудничат при взимането на решения за осигуряване на най-подходящата информация;
- Търсещият работа играе ключова роля в решението на това кой ще има активна роля при предоставянето на информация. Например, това могат да бъдат семейството, приятелите, професионалистите от различни сфери, предишни работодатели и др. Важно е да се включват най-вече хора, които могат да предоставят конструктивна и подходяща за работата информация;
- И накрая: търсещият работа взема крайното решение за това какъв вид информация трябва да се оповести.
- Обърнете внимание, че информацията за здравословното състояние, жилището, доходите и други данни личен характер, се събира на първия етап – ангажиране на преките бенефициенти.

Въпроси, които трябва да бъдат разгледани от коучъра по подкрепена заетост

Най-важната роля на коучъра по подкрепена заетост е да създаде добри работни отношения и да насърчи търсещите работа да имат водеща роля в процеса на кариерно планиране.

В процеса на професионално ориентиране това означава, че коучърът по подкрепена заетост и търсещият работа трябва да зложат на постигането на няколко общи цели, сред които:

- а) Да разберат какви са били общите цели на търсещите работа;
- б) Да разберат какъв вид работа и работна среда са желани и реалистични;
- в) Да определят какъв вид стратегии за подкрепа са необходими при търсенето на работа, нейното намиране и задържане.

Професионалното ориентиране се основава на двустранна текуща дискусия между търсещия работа, коучъра по подкрепена заетост и - където е необходимо, другите заинтересовани страни. В помощ на този процес се

използва документ за професионално ориентиране²⁹. Този документ съдържа цялата информация, която се отнася до длъжността, която търсещият работата иска да получи. Профилът е жив, развиващ се и текущ документ, който трябва да се преглежда и допълва редовно. Освен това: профилът е личен документ, който принадлежи на търсещия работата. Използването на един документ ще даде уверение, че цялата информация, която съответства на даден вид заетост и касае търсещия работата, е систематизирана и съхранявана надеждно и се предава лесно между коучърите по подкрепена заетост.

Изключително важно е профилът на професията на търсещия работата да се допълва редовно, което гарантира, че съответната информация е актуална (като промени в обстоятелствата: напр. жилище, социално подпомагане/доход), тъй като това може да окаже влияние на заетостта на работещия.

Етап 1 от процеса на професионално ориентиране: Набиране на подходяща информация:

Това става чрез организиране на поредица от срещи за събиране на подходяща информация³⁰ между търсещия работата, коучъра по подкрепена заетост и други заинтересовани страни. За да избегне самоцелното събиране на информация, която би била единствено от негова полза, коучърът по подкрепена заетост трябва да може да отговори на следните важни въпроси:

- Защо ми е необходима тази информация?
- Какви са последствията от дадената информация и от оповестяването ѝ?
- Какви са последствията от непознаването на определени аспекти от живота на търсещия работата?
- Колко важна за съответната работата е информацията за симптомите на заболяването, здравословното състояние и личния живот?
- Какъв обем информация трябва да се съхранява в досието?
- Какъв вид информация трябва да получи бъдещият работодател и кой е най добрият начин за представяне на информацията на интервюто за работата?

²⁹Виж приложение Образец на формуляр за професионално профилиране

³⁰Leach, S. (2002): A Supported Employment Workbook - Individual Profiling and Job Matching. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, p. 68.

Разкриване на информацията

По въпроса за разкриване на информацията, коучърът по подкрепена заетост трябва да отчете факта, че от водещо значение е изборът на търсещия работа. Въпреки че в някои страни разкриването на информация на трети страни е задължително, работодателят трябва да получи само онази информация, от която се нуждае. Търсещият работа трябва да даде съгласието си за вида информация, която може да се разкрие на трети лица, като особено важно е тази информация да е от важност само за конкретната ситуация.

За някои търсещи работа е важно да направят добра преценка за това какъв тип информация могат да разкрият на работодателя. Всяка информация трябва да бъде поставена в определен контекст и да е ориентирана към бъдещето – към онзи тип работа, който потребителят желае да получи.

Подходяща информация

Подходяща е тази информация, която може да има положителен или отрицателен ефект върху дадена ситуация. Необходимата информация се събира според настоящото положение на търсещия работа. При събирането на информация винаги трябва да се отчитат законови или етични норми. Коучърът по подкрепена заетост трябва да се води винаги от етичния кодекс, който познава добре и който е работен инструмент за организацията, предоставяща подкрепена заетост. Важно е да се избягва информация, която може да се приеме като „присъда“ за търсещия работа, семейството му или здравословното му състояние, тъй като това може да доведе до стереотипи или да влоши работните взаимоотношения между търсещия работа и коучъра по подкрепена заетост. Информацията трябва да бъде открита, но също и точна, ясна и стегната – избягвайте жаргона.

Изготвяне на списък с подходяща информация³¹

- Трудов опит – формален и неформален. Трудовият опит може да включва: доброволна работа, работа в организации, работа у дома, грижи за дете/семейство, практика на работното място чрез обучение и др.
- Образование и формална квалификация (завършено образование, преминали успешно курсове и обучения): дава ясна представа за това

³¹Виж приложение Образец на формуляр за професионално профилиране

върху какви области на заетост трябва да се съсредоточим и какво е важно да включим в профила. Така или иначе, този вид информация не винаги е достатъчна за съставяне на цялостната картина.

Поради това е важно да се търси следната информация:

- Физически умения – има ли някакви физически увреждания, които ограничават избора на подходяща работа?
- Когнитивни умения – умения за учене и преценка на ситуацията; приспособяване на собственото поведение към различни ситуации.
- Лични умения – включват важни умения, свързани с работата като хигиена, самостоятелност, способност да се пътува самостоятелно и др.
- Социални умения – умения за разбиране и интерпретиране на послания, получени от други хора и способности за адекватна реакция.
- Езикови и комуникативни умения – обуславят необходимостта от специфични умения за улесняване на комуникацията.
- Предпочитан вид работа.
- Предпочитана работна среда/местоположение, напр. работа на открито, на закрито, работа в голяма/малка фирма, динамична или спокойна работна среда.
- Местоположение на потенциалния работодател.
- Вид икономическа дейност (напр.: администрация, търговия, кетъринг, производство, строителство, информационни технологии, социални и здравни грижи; квалифициран или неквалифициран труд; академичен/неакадемичен).
- Работно време (напр. пълно/почасова заетост, работа през деня, вечер или през уикенда, работа на смени и др.).
- Хоби и интереси.

Етап 2 от процеса на професионално ориентиране – планиране на кариерата и стратегии за подкрепа:

Въз основа на събраната информация, търсецът работи и коучърът по подкрепена заетост съгласуват бъдещите стъпки. Те заедно трябва да решат какви са реалистичните типове работа и стремежи за кариерно развитие. Ако е необходимо, на този етап от развитието могат да се използват инструменти като стажуване, тестване на определен вид работа или кратка практика.

След като е взето решение за това към какъв вид работа се стреми служителят, се преминава към следващата стъпка от процеса, а именно – от какъв вид подкрепа има нужда служителят и/или потенциалният работодател - както на работното място, така и извън него. Процесът на професионално ориентиране трябва да улесни прехода към заетост и да осигури добра професионална пригодност. Това означава пригодност между уменията, способностите и предпочитанията на търсещия работа със задачите, социалните умения и цялостната култура на работното място. Коучърът по подкрепена заетост и търсещият работа трябва да решат каква подкрепа им е необходима, за да преминат от настоящото положение към това, което води до осигуряването на заетост. Коучърът по подкрепена заетост може да прецени, че е нужна подкрепа в ключови области като:

- Социални умения;
- Независим живот;
- Стажуване с цел придобиване на трудов опит;
- Подобряване на квалификацията;
- Подкрепа в дома/мрежа за подкрепа.

На този етап осигуряването на подкрепа трябва да бъде проактивно, а това означава да се планира предварително и да има стратегическо виждане за възможните предизвикателства на бъдещото работно място; да се намерят алтернативни решения на проблеми, да се надгражда на базата на опита, събран по време на процеса и да се мисли за позитивни начини за представяне на информацията към бъдещи работодатели.

Етап 3 от процеса на професионално ориентиране – план за действие:

Приключването на първоначалното ориентиране на професията³² се документира по време на среща, в която се дискутира и одобрява план за действие. Планът за действие е инструмент, който се използва за документиране на различните стъпки, необходими за постигане на целите (напр. да си намери платена заетост) и да премине към следващия етап от процеса на подкрепената заетост (етап 3 – намиране на работа).

Коучърът по подкрепена заетост, съвместно с търсещия работа трябва да уговори срещата. Търсещият работа ще прецени кого още да покани на тази

³²NB: Професионалното ориентиране и създаване на профил е текущ процес и трябва непрекъснато да се актуализира.

среща, за да му асистира при изготвянето на плана за действие – това може да бъде член на семейството, други професионалисти, приятели и т.н.

Планът за действие трябва ясно да формулира дългосрочните цели: (напр. намиране на работа) и краткосрочните - как да се постигне това. Решението за всяка една цел трябва да се вземе въз основа на следното:

Какво?

Какво иска да постигне търсещият работа? Напр. да натрупа опит от различни видове заетост (тестване на работата), да получи квалификация. Това ще се основава на резултатите от професионалното ориентиране.

Как?

Как търсещият работа ще постигне това? Какви действия трябва да предприеме? Например да определи различните видове заетост, с които би искал да се запознае.

Кой?

Кой е отговорен за изпълнението на дейността? Напр. търсещият работа, коучърът по подкрепена заетост, член на семейството, друг професионалист и т.н..

Кога?

Поставете реалистично време за приключване на дейностите. Допълнително определете времеви граници за всяка дейност. Търсещият работа и коучърът по подкрепена заетост трябва да съгласуват и дата за преразглеждане.

Постижения

Запишете дейностите, когато са изпълнени и ги обсъдете по време на преразглеждането. При професионалното ориентиране търсещият работа ще бъде централна фигура при разработването на плана за действие, съвместно с коучъра по подкрепена заетост. Планът за действие трябва да се съгласува с търсещия работа.

Когато подготвяме плана за действие, е важно да си припомним, че:

- Всички, които участват в изпълнението на плана, трябва да разберат точно какво ще се случи.
- Всички участващи страни трябва да бъдат наясно със специфичните си отговорности.

- Продължителността на плана за действие трябва да е реалистична.
- Планът трябва да се преглежда редовно.

Етап 4 от процеса на професионално ориентиране – преглед на плана за действие³³

И накрая, планът за действие е решаващ за целите на мониторинга. Мониторингът ще ни даде увереност, че вървим в правилна посока и ни помага да изберем алтернативни стратегии, ако е необходимо. Един план за действие трябва да включва основните цели (какво искате да постигнете), стратегии (как ще го постигнете), кой е отговорен за етапите на процеса, времеви граници (кога) и постижения/коментари.

Търсещият работа, съвместно с коучъра по подкрепена заетост ще съгласуват дата за преглед на плана за действие. Коучърът по подкрепена заетост е отговорен за насрочването на срещи за преглед на плана и трябва да се увери, че търсещият работа и другите заинтересовани страни са поканени. На тези срещи се анализира хода на дейностите, резултатите ще бъдат предложени и записани, а ако е необходимо ще се предложат алтернативни стратегии.

Изготвяне профил на професията

В много традиционни услуги за хора с увреждания или други групи в неравностойно положение, срещите се провеждат в офис, в който средата не винаги е приятна за търсещия работа и може да го накара да се чувства неудобно. Подкрепената заетост използва различен подход. Причините за това са в убеждението, че традиционните срещи не улесняват участието на клиента, а необходимата информация не може да бъде събрана единствено посредством срещи – професионалното ориентиране е много по-жив, динамичен и творчески процес, който обединява няколко подхода. Докато изяснява потребностите на търсещия работа, коучърът по подкрепена заетост го подкрепя да участва в редица подходящи и взаимосвързани дейности. Дейностите се използват като инструмент в процеса на професионално ориентиране, за да могат да улеснят търсещия работа да вземе решение за бъдещата си работа и кариера. Те трябва да бъдат насочени към определен вид заетост и могат да включват посещение на дадено работно място, разговори с работодатели, посещение на бюро по труда, описание на длъжността и запознаване с определен вид работа,

³³Виж приложение 3 – Образец на План за действие.

четене на обяви за работа във вестниците, намиране на работа по интернет, провеждане на примерни интервюта за упражнение и т.н. Това може да включва и временна работа за тестване и стажуване с цел придобиване на трудов опит. Дейностите, пряко свързани с изискванията за съответната длъжност, са ефективен метод за намиране на работа.

Включването в различни дейности при процеса на професионално ориентиране улеснява осмислянето, интерпретирането и обратната връзка между търсещия работа и коучъра по подкрепена заетост. Процесът може да е самостоятелен, да протича под формата на работа с малка група или да съчетава работата в малка група и самостоятелната работа и същевременно – споделяне на опит с хора, които имат сходни потребности и интереси. Обратната връзка от подобна група хора може да даде ценна информация на търсещите работа, която е важна за бъдещата им работа. Процесът трябва да съответства на стремежите, нуждите, опита и способностите на търсещия работа.

Полезни съвети за професионално ориентиране:

Тази секция „Как да...” е разработена от практики за практики. Именно затова изброените „Полезни съвети” и „Нещата, които трябва да избягвате” трябва да помогнат на читателите да се ползват от опита и знанията на автора:

Полезни съвети:

- При намиране на информация за работното място трябва да се използва подход, който поставя личността в центъра на процеса;
- Насърчете търсещия работа да участва активно в целия процес;
- Позволете на търсещия работа да взема решение;
- Често преглеждайте профила на професията;
- Коучърът по подкрепена заетост трябва да се води от професионалната си етика;
- Обобщете решенията и постигнете съгласие за тях;
- Необходима е поверителност;
- Направете план за действие и го преглеждайте редовно.

Нещата, които трябва да избягвате:

- Не разкривайте информация, без съгласието на търсещия работа;
- Профилът на професията не трябва да бъде оценка;

- Избягвайте формите на комуникация, които не са подходящи за търсеция работа;
- Избягвайте определянето на професионалния профил да се извършва в офис. Това трябва да става в среда, в която търсецият работа живее и общува с околните;
- Избягвайте събирането на ненужна информация по време на процеса.

Въпроси за размисъл

Следващите въпроси са предназначени да инициират допълнителни обсъждания и трябва да помогнат на професионалистите и коучърите по подкрепена заетост да премислят методите и подходите, които използват:

- При какви обстоятелства дадено медицинско състояние може да съответства за заемането на дадена длъжност? А при какви обстоятелства може да се окаже пречка?
- Кой решава каква информация е подходяща и при какви обстоятелства?
- Какъв вид информация ще съберете от тестването на работата/стажуването с цел придобиване на трудов опит?
- Ако кандидатствахте за работа, каква информация за себе си бихте предоставили на интервюто?
- Какви ще бъдат последствията от предоставянето на непълна информация на работодателя?

Становища на Европейския съюз за подкрепена заетост по сходни въпроси:

- Ангажиране на преките бенефициенти на услугата;
- Професионално ориентиране;
- Намиране на работа;
- Подкрепа на работното място и извън него;
- Стажуване с цел придобиване на трудов опит.

Ръководства на Европейския съюз за подкрепена заетост:

- Как да ангажираме преките бенефициенти на услугата?
- Как да си намерим работа?
- Как да осъществим подкрепа на работното място и извън него?

Приложения:

- Приложение 1: Примерен професионален профил;
- Приложение 2: Примерен план за действие.

Примерен професионален профил на търсеция работа

ЛИЧНИ ДАННИ

Обръщение: Г-н

Г-жа

Г-ца

Собствено име: _____

Фамилия: _____

Адрес: _____

_____ Пощенски код: _____

Дата на раждане: _____ ЕГН: _____

Дом. телефон: _____ Мобилен тел.: _____

Ел. поща: _____

Лице за контакт: _____

Родствена връзка: _____

Име, фамилия: _____

Адрес: _____

_____ Пощенски код: _____

Телефон за контакт при спешни случаи: _____

Социален работник (ако е приложимо): _____

Адрес: _____

_____ Пощенски код: _____

Телефон: _____

Вероизповедание (в случай, че считате за необходимо да бъде взето под внимание):

УЧАСТНИЦИ В ПРОЦЕСА НА КОНСУЛТАЦИЯ

Име	Връзка с клиента	Организация (ако е приложимо)	Телефон

ИНФОРМАЦИЯ ЗА ЗДРАВΟΣЛОВНОТО СЪСТОЯНИЕ ИЛИ УВРЕЖДАНЕ

Кратко описание на здравословното състояние или увреждането
Опишете начина, по който това ще повлияе на заетостта, ако е приложимо (напр. подкрепа при общуване, помощни средства, медицински прегледи, медикаментозно лечение и т.н)
Допълнителна информация (подкрепа от семейството или от професионалисти, посочете информация за контакт)

СОЦИАЛНИ ПОМОЩИ

Пенсия/социална помощ	Сума	Честота на получаване седмично/месечно

ОБРАЗОВАНИЕ

Дати (от – до)	Училище/Колеж/ Университет	Квалификации/ Удостоверения	Степен на образование

ОБУЧЕНИЕ

Дати (от – до)	Доставчик на ПОО ³⁴	Курс на обучение	Степен/клас/ сертификат

Друг тип допълнителна квалификация: (напр. шофьорска книжка, свидетелство за управление на мотоциари)

³⁴ ПОО – професионално образование и обучение

ПРЕДПОЧИТАНА ЗАЕТОСТ

Очаквания от работното място:

Предпочитана кариера (идеалната кариера):

Предпочитани работни задачи (канцеларски и офис дейности, търговия, кетъринг, работа с компютър, продавач, финанси, в сферата на туристическите услуги и т.н.)

Предпочитани условия на труд (на пълно работно време/ почасова заетост; дневна/нощна смяна, през седмицата/в почивните дни/на смени):

Предпочитана работна среда (работа на открито/на закрито; работа на спокойно/ на динамично работно място; в голяма/малка фирма или организация; на шумно/на тихо):

Други (отдалеченост от дома, предпочитан транспорт до работното място и т.н.):

ЛИЧНИ КАЧЕСТВА И УМЕНИЯ

Ежедневни полезни умения (бюджетиране, организация на времето, поддържане на домакинството, използване на обществен транспорт и т.н.):

Умения за общуване (говорене, писане, слушане, следване на инструкции и т.н.):

Социални умения (социално взаимодействие, водене на разговор, умение за справяне в различни ежедневни ситуации):

Седмична програма (обучение, други редовни дейности):

Други (напр. отдалеченост от дома, предпочитан транспорт до работното място):

Допълнителна информация:

Търсещ работа: _____

Коучър за подкрепена заетост: _____

Дата: _____

Дата за преглед на програмата: _____

Какво?	Как?	Кой? (отговорник)	Кога?	Постижения (с коментар)

Участвах в разработването на настоящия план и съм съгласен с него.

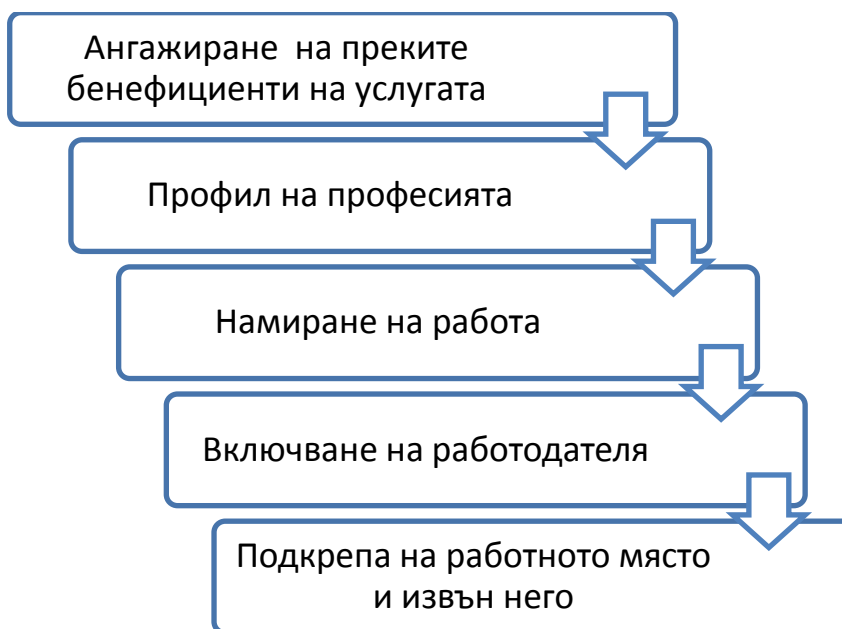
Подпис на търсеция работа: _____

Подпис на коучъра за подкрепена заетост: _____

Ръководство „Как да осигурим дълготрайна заетост за лице с увреждане и как да спечелим доверието на работодателя“

Въведение

В процеса на подкрепената заетост намирането на подходяща работа и включването и ангажирането на работодателя в този процес се извършват в трети и четвърти етап от процеса на подкрепена заетост, които подпомагат напасването на търсеция работа човек с увреждане с потенциален/потенциални работодатели. Уменията и способностите на търсеция работа са в пряка връзка с изискванията на свободния пазар на труда и именно затова в процеса на търсене на подходящ работодател се напасват компетенциите и потребностите на безработното лице с изискванията на потенциалния работодател.



Какво е значението на включването на работодателите в процеса?

Работодателите играят основна роля в процеса на интегриране на търсеция работа на пазара на труда. В тази връзка трябва да бъдат съблюдавани добри практики в етапите на намиране на работа и на ангажиране на

работодателя, без които моделът на подкрепената заетост не би могъл да функционира ефективно и ефикасно.

Следователно работодателите трябва да бъдат възприемани като клиенти на доставчика на услугата подкрепена заетост, и като такива трябва да получат адекватна подкрепа и съвети в отговор на техните потребности, опасения и въпроси.

Процесът на ангажиране на работодателя изисква от трудовия коучър да съблюдава през цялото време нуждите на работодателя, неговите бизнес цели и необходимостта да управлява качествен и ефективен персонал.

Процес и методология

В процесите на намиране на работа/ангажиране на работодателя участват следните ключови страни:

- Безработни лица, търсещи заетост;
- Работодатели;
- Трудови коучъри;
- Друг персонал, който осигурява подкрепа;
- Колегиална общност;
- Финансиращи и донорски организации;
- Членове на семействата на лицата с увреждания и заобикалящата ги социална среда;
- Доставчици на социални услуги.

Тези заинтересовани страни имат важна роля в дейностите за намиране на работа, напасване и ангажиране на работодателя и колегиалната общност, както е схематично представено на следната диаграма:



1. Търсене на работа

На този етап процесът на професионално профилиране е завършен, автобиографията на търсещия работа е изготвена или е в последна версия преди финализиране. Уменията и амбициите на търсещия работа вече са

известни, коучърът по подкрепена заетост ги познава, а събраната информация може да се използва за намиране на подходяща работа. Реалистичните цели по отношение на заетостта трябва да бъдат споделяни от всички заинтересовани страни при зачитане интересите на търсещия работа.

1.1. Възможности за заетост

Търсещият работа и коучърът по подкрепена заетост заедно проучват и обобщават възможностите за заетост и перспективите пред търсещия работа спрямо конюнктурата на пазара на труда.

Тази част от процеса е насочена към анализиране на информацията от професионалния профил на търсещия работа и връзката му с конкретните подходящи свободни работни места. Това се постига чрез дискусии с търсещия работа човек с увреждане и други заинтересовани страни (напр. семейството), включително се анализира опитът с предишни работодатели.

1.2. Мрежа за подкрепа

Чрез дискусии с търсещия работа и ключови заинтересовани страни трябва да се анализира възможната налична подкрепа и да се идентифицира потребността от допълнителна такава.

1.3. Възможности на пазара на труда

Да се изследват съществуващите възможности на местния пазар на труда, а също така и потенциала за създаване и използване на допълнителни такива (напр. лични контакти). Ето някои от възможните източници на потенциална заетост:

- Мрежи на търсещи работа;
- Мрежи на коучъри по подкрепена заетост;
- Други институции, включени в подкрепената заетост;
- Трудови борси и изложения;
- Посредници, които набират персонал за частния сектор;
- Местни и национални агенции по заетостта;
- Печатни медии – регионални и национални;
- Телевизионни и радио публикации;
- Бизнес издания;
- Търговски издания;
- Контакти/по телефона или чрез писмо;
- Лични бизнес контакти.

1.4. Съставяне на план

Коучърът по подкрепена заетост и търсещият работа трябва да разработят и съгласуват план за установяване на връзка с работодатели и намиране на най-подходящата работа. Това е елемент от непрекъснат цикъл на обновяване и на допълнително дискутиране и тези процеси протичат твърде динамично.

2. Установяване на контакт с работодателите³⁵

При установяването на контакт с работодатели има 5 основни елемента:

- Събиране на информация;
- Избор на подход;
- Среща с работодател;
- Преодоляване на възможността отнеодобрение;
- Постигане на съгласие за наемане на работа.

2.1. Събиране на информация

Това е основата, на която се градят всички бъдещи преговори с работодатели и търсещи работа. Следователно е важно този етап от процеса да бъде изпълнен.

Работодатели – важно е, независимо от това кой е установил контакт с работодателя, да бъде събрана изчерпателна и точна информация за него и естеството на работата, за която има обявена свободна работна позиция. Примерите могат да включват: обем и структура на компанията, ръководно звено (кой взима най-важните решения за наемането на персонал), а също така и какъв вид заетост може да се предложи и за какъв период.

Информацията за работодателя може да бъде събрана чрез различни методи, включващи проучване по интернет, трудови борси, бизнес указатели, издания и бази данни, статии във вестници и лични контакти.

Търсещи работа – това е всяка информация, която е свързана с процеса на търсене на работа, напр. определянето профила на професията и изготвянето на автобиографията трябва да бъдат на разположение както на коучъра по подкрепена заетост, така и на търсещия работа. Те трябва да работят в екип и да имат яснота за желанията, уменията, стремежите и

³⁵ Leach, S. (2002): Ръководство за подкрепена заетост - Индивидуално профилиране и съответствие с работното място, стр. 35ff, глава 7. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia.

необходимостта от подкрепа на търсещия работа. Тази информация трябва да се събере посредством процеса профил на професията и да се използва за допълване на автобиографията. Тя ще бъде особено полезна и в случаите, при които търсещият работа трябва да попълни формуляр за кандидатстване.

2.2. Подходът

Важно е да се определи подходяща цел за използвания подход, например - да се представи услугата подкрепена заетост и да се осигурят възможности за заетост.

С работодателя може да се свърже както търсещият работа, така и коучърът по подкрепена заетост, или най-успешното решение е и двамата заедно. Така или иначе е важно използваният подход да бъде осмислен и одобрен от търсещия работа.

Първоначалният контакт с потенциални работодатели може да се осъществи по различен начин, например:

- С писмо или по електронна поща;
- По телефона;
- Чрез лична среща;
- Чрез препоръка от човек или организация, които този работодател познава;
- Чрез презентация пред група работодатели или организация на работодатели.

Някои рекламни/ маркетингови материали са особено полезни при осъществяването на контакт с работодателя като:

- Визитни картички;
- Брошури – важно е да има отделни брошури за работодатели;
- Атестати от работодатели;
- Подходящи статии от медиите;
- Може да бъде полезно и предоставяне на DVD или линк към вашата страница с видеоматериали.

Препоръчва се също и използването на по-формални методи за намиране на работа, а самите търсещи работа трябва да бъдат насърчавани да установят пряк контакт с работодателите. Тези методи включват: попълване на формуляри за кандидатстване на работа, писане на писма до

работодатели в отговор на обявени свободни места, писане на типови писма и изпращане на автобиографии до работодатели.

Попълване на формуляри за кандидатстване

Клиентът с увреждане трябва да прочетевнимателновсички указания от формуляра и да се опита да го попълни предварително, за да не допусне грешки при попълването на оригиналния документ, който ще предаде на работодателя. Четенето на длъжностната характеристика и на обявата за работа ще помогне както на него, така и на Вас като коучъри по подкрепена заетост с информацията, която съдържат относно изискваните от работодателя умения и качества, както и за естеството на работата. Важно е да се уверите, че кандидатът не е допуснал правописни и граматични грешки и че почеркът на търсеция работа е четлив; работодателите приемат по-добре напечатани формуляри. Ако търсецият работа има опит, който съответства на длъжността, упоменете го още веднъж, ако смятате за нужно. В допълнение, опитът, придобит при запознаването с работата и уменията, които могат да се приложат и на други работни места е добре също да се впишат. Отговорете заедно с клиента на всички въпроси от формуляра, като се опитате да избегнете паразитни фрази от типа на „вижте приложената автобиография“.

Като запази копие от попълнения формуляр, търсецият работа ще може да се подготви за интервюто и да даде на работодателя адекватни и точни отговори. Важно е да запази също и копие от обявата за свободното работно място и длъжностната характеристика.

Мотивационно писмо

Такива писма обикновено се изпращат като въведение към автобиографията или към формуляра за кандидатстване. Те могат да изтъкнат най-подходящите за съответния работодател аспекти от автобиографията (кандидатурата за работа, независимо дали се отнасят до минал опит или до минало обучение). Писмото трябва да съдържа номер и наименование на длъжността, за която се кандидатства и да бъде структурирано, както следва:

- Първи параграф – относно: описва ясно за какво се отнася мотивационното писмо. с референция към конкретната работна позиция;

- Втори параграф – описва се накратко специфичния опит, който лицето притежава и който съответства на свободното работно място. Посочва се, че се прилага автобиографията или формуляр за кандидатстване;
- Финален параграф – търсещият работа трябва да увери работодателя, че е на разположение за интервю.

Мотивационни писма могат да се изпращат и без да има обявено свободно място, като и в тези случаи структурата на придружаващото писмо е същата. Основната функция на първия параграф е да привлече вниманието на работодателя и да го мотивира да се срещне с търсещия работа.

Изготвяне на автобиография (CV)

Целта на автобиографията е да мотивира работодателя да поиска да се срещне с кандидата за работа и да обсъди с него доколко е подходящ да бъде негов служител. Автобиографията трябва да е ясна и да съдържа съответната информация, да бъде напечатана без печатни грешки и да не е по-дълга от две страници. Трябва да съдържа следната информация:

- Лична информация;
- Трудов опит;
- Обучения и квалификации;
- Ключови умения;
- Хобита и интереси;
- Препоръки.

Вписват се както трудовият опит, така и обучението, като се започне от най-скорошните позиции и постижения, а това само по себе си е най-значимият раздел, който ще продаде успешно търсещия работа. Ето защо на изготвянето на тази част от автобиографията се отделя най-много внимание, след попълването на „личните данни“. Не бива да се пропуска и описание на миналия трудов опит, обученията и квалификациите.

Може да се окаже полезно, ако приспособите автобиографията към изискванията за определената длъжност, за която кандидатствате, като това е етапът, на който правилно да прецените как да споделите с работодателя фактите около увреждането. За да се представите професионално, клиентът с увреждане трябва да :

- Не се хвали и не се самоизтъква;

- Не даваненужна лична информация;
- Не посочваотрицателна информация;
- Не вписванеточни данни;
- Не пропусказначителни периоди без заетост;
- Не подаваневярна информация.

2.3. Среща с работодателя

Тя може да се състои или когато коучърът по подкрепена заетост се срещне с работодателя, за да обсъди казус, свързан с търсеция работа или като част от услугата подкрепена заетост, или когато търсецият работа получи възможност да се яви на интервю след като е подал автобиографията си, кандидатствал е за работа или е изпратил мотивационно писмо до работодателя.

По време на обсъждането с работодателя винаги представяйте начина, по който подкрепената заетост може да подпомогне фирмата му. Това включва и разяснения за възможността да избере метода на подкрепена заетост при наемане на персонал – и особено възможността да спести време и пари при търсенето на персонал. Презентацията може да бъде под няколко форми: от лична среща с основния ръководител във фирмата, до официална презентация пред група от заинтересовани лица от компанията. За всяка от тези срещи трябва да бъдете винаги подготвени, да се представите и да се държите на високо професионално ниво.

В процеса на комуникация бъдете уверени, че трябва да обсъдите с работодателя ползите, които методът на подкрепена заетост ще му донесе, ако наеме работник с увреждания, притежаващ адекватни способности, като наблегнете на неговите умения, но също така и евентуалните опасения, които и двете страни биха могли да имат.

По време на цялостното общуване с работодателя, помнете, че трябва да използвате подходящ за бизнеса език, а не жаргон, познат от сектора на подкрепената заетост – изрази като „профилиране“, „естествена подкрепа“, „професионална пригодност“, „определяне на задачите спрямо уменията на лицето“ и др., трябва да бъдат избягвани.

При планирането трябва да се вземе под внимание длъжностната характеристика, обявата за свободна работна позиция, както и да се представят уменията на съответния кандидат, ако е необходимо. Анализирайте основните характеристики на длъжността и отбележете

образованието, квалификацията и професионалния опит на търсецкия работа. Обмислете онези дейности или задължения, които могат да бъдат пренесени в друг контекст. Запознайте се със съответната фирма, нейната фирмена култура и какви услуги или продукти предоставя. Планирайте как търсецкият работа ще стигне до мястото, където се провежда интервюто, така че да пристигне 10-15 минути по-рано.

Подгответе се за интервюто като прецените какъв тип въпроси може да бъдат зададени на лицето и какъв вид информация се търси. Не е толкова трудно да предположите какви въпроси ще бъдат зададени, дори и това да не е със 100% точност, със сигурност търсецкият работа ще остане изненадан колко точно могат да предвидят потенциалните въпроси. Прегледайте отново формуляра за кандидатстване/автобиографията и се уверете, че търсецкият работа ще съумее да сподели точно информацията за миналия си опит. Упражнете някои въпроси и отговори и формулирайте 1-2 въпроса, които може да зададе интервюиращия. Винаги ще има няколко теми за обсъждане, които търсецкият работа би искал да спомене; затова го подгответе за всички положителни страни, които трябва да сподели по време на интервюто, защото това ще го постави в добра светлина и ще демонстрира способността или желанието му да получи тази работа. Уверете се, че сте отработили всички стратегии по интервюто. **Представянето** в „големия“ ден ще бъде много по-лесно, ако търсецкият работа е планирал и се е подготвил добре.

Първите впечатления имат особено важно значение, затова се уверете, че търсецкият работа се е облякъл чисто, спретнато и има добър и подходящ външен вид. Бъдете убедени, че всички, с които търсецкият работа общува - от посрещачото Ви лице до секретарката и административния персонал, могат да повлияят върху процеса на подбор.

Насърчете търсецкия работа да се усмихва, да седи изправено и да излъчва увереност. Поддържайте зрителен контакт и отговаряйте на въпросите ясно, като останете позитивен, приятелски настроен и ентузиазизиран.

Въпросите, отнасящи се до увреждането по време на интервюто за работа

Известно е, че не всички хора с увреждания имат способността да планират, да се подготвят и да се представят по време на интервю, а уменията/увреждането на търсецкия работа ще окажат пряко влияние върху това до каква степен коучърът по подкрепена заетост ще може да

подпомогнелицето за интервюто. Важно е търсещият работа да познава въпросите, които се отнасят до увреждането му и да разбира добре уменията и ограниченията си. Търсещите работа също така трябва да бъдат наясно за това каква подкрепа могат да използват и как могат да получат достъп до нея. Освен това, коучърът по подкрепена заетост трябва да е информиран от каква подкрепа, насоки и обучение се нуждае търсещият работа.

Ключовите въпроси, които коучърът трябва да вземе под внимание, за да подготви търсещия работа за интервю са:

- Умее ли търсещият работа да се подготви добре за интервюто и може ли да бъде подготвен за тези умения?
- Достъпна ли е сградата и работната среда?
- Може ли лицето да пътува самостоятелно до мястото, където се провежда интервюто?
- Какви въпроси за увреждането би могъл да зададе работодателят и какво може да причини неудобство?

За повечето хора, интервюто за работа може да бъде източник на стрес, особено когато те имат ниска самооценка и недостатъчен трудов опит. Упражняването на техники за интервю и ролеви игри могат да помогнат, а голямата подкрепа и вдъхването на увереност - да повишат доверието. Поради естеството на увреждането си, лицето може да няма добри комуникационни умения или да не е в състояние да контролира движенията на ръцете и краката си. В подобни случаи е особено важно коучърът по подкрепена заетост да се свърже с работодателя преди или след интервюто³⁶.

2.4. Справяне с неодобрението

Бъдете подготвени и за неодобрение от работодателя, защото има вероятност кандидатът с увреждане да бъде отхвърлен. Като коучър Вие трябва да обясните на клиента, че никога не трябва да приема отхвърлянето лично. В действителност непознаването и липсата на информираност за методите за подкрепена заетост от страна на работодателя, може да го направи по-отзивчив в ангажирането с подкрепената заетост. Когато осъзнаят своята загриженост и се справят с нея по професионален начин, по-голямата част от мотивите за неодобрението, могат лесно да бъдат преодолени.

³⁶ Повече полезни съвети за подготовката за интервю виж също и Ryan, D.J. (2004): Наръчник за търсене на работа за хора с увреждания, 2-ро издание. Jist Works, Indianapolis, стр. 161-194.

Добрият доставчик на услуги за подкрепена заетост може да предостави обучение на персонала и насоки и съвети по въпроси, свързани със заетостта и увреждането.

2.5. Постигане на съгласие

Уверете се, че целта на срещата е постигната и всички бъдещи действия ще бъдат съгласувани с потенциалния работодател. Примери за това могат да бъдат:

- работодателят ще даде насоки за бъдещи свободни места;
- работодателят ще се срещне с Вас, за да прегледа свободните позиции във фирмата, за да прецени подходящите възможности;
- да приеме бъдещ контакт от взаимно изгоден интерес;
- да се съгласува следващата стъпка, която съчетава уменията на търсещите работа със съществуващите възможности за заетост.

3. Анализ на длъжността

Когато се подбере подходящата длъжност, е необходимо да се направи анализ на длъжността за да се определят нужните умения.

Анализът на длъжността включва:

- Анализ на задачите;
- Ключови характеристики за длъжността– физически, познавателни, емоционални, свързани с околната среда и т.н.;
- Необходима продуктивност;
- Изисквани стандарти за качество.
- Размер на заплатата;
- Работни часове/дни;
- Достъпност на работното място;
- Здравословни и безопасни условия на труд;
- Фирмена култура;
- Работна среда;
- Социални аспекти на работното място;
- Възможности за предоставяне на подкрепа на работното място;
- Потенциал за предоставяне на естествена подкрепа;
- Възможност за транспорт.

Анализът на длъжността е основен документ, който се използва за съчетаване на компетенциите на търсещия работа с изискванията за

дадената длъжност. Това е „жив документ” и може да бъде променян в зависимост от изискванията на работодателя.

4. Професионална пригодност

За определянето на пригодността между изискванията за длъжността и уменията на търсещия работа, трябва да се вземат под внимание следните аспекти:

- Може ли търсещият работа да изпълни задачите или има нужда от приспособяване на длъжността или от осигуряване на обучение?
- Доколко длъжността отразява амбициите на търсещия работа?
- Има ли нужда от техника за асистирание и/или адаптиране и как може да се организира/финансира тази техника?
- Може ли търсещият работа да бъде на разположение толкова време, колкото е изисквано от работодателя?
- Търсещият работа и работната среда „пасват” ли си?
- Приема ли търсещият работа потенциалния ефект, който новата работа може да окаже върху размера на социалните плащания или пенсията, която получава?
- Какви са бъдещите перспективи на това работно място, какъв тип е предлаганата заетост - временна, дългосрочна или постоянна?
- Може ли търсещият работа да отговори на очакванията на работодателя? Необходим ли е трудов опит за определяне на пригодността? В някои случаи програма за тестване на работата или стажуване с цел придобиване на трудов опит може да са особено полезни и смислени, както за търсещия работа, така и за работодателя.
- Нужен ли е достъпен транспорт или адаптирана архитектурна среда?

Периодът на стажуването с цел придобиване на трудов опит може да продължава няколко седмици, докато тестването на работата или наблюдението на колега, който изпълнява същите задължения продължава от 1 ден до 1 седмица. Продължителността, а също и отговорностите, които служителят ще изпълнява, тези на работодателя и на коучъра по подкрепена заетост, трябва да се определят още в самото начало.

5. Задържане на работата

След като е постигната професионална пригодност, трябва да се съгласуват следните отговорности и очаквания:

- Работно време и заплащане;
- Предоставяне на подкрепа и кой ще я предостави;
- Очаквана производителност;
- Очаквано качество;
- Отговорности на работодателя, колегите, търсещия работа и коучъра по подкрепена заетост по отношение на съдействието, което трябва да окажат;
- Може да се определи процедура за преглед, която ще осигури успех на пригодността за работа.

След изпълнението на това споразумение се съставя трудов договор, който се подписва и от двете страни: търсещ работа и работодател. Може да бъде от полза да се състави неформално споразумение между работодателя/работника и доставчика на услугата за подкрепена заетост като предмет на този договор ще е подкрепата, която ще се предостави.

Продължителност

Много е трудно да се определи продължителността на който и да е било компонент от процеса на подкрепената заетост. Така или иначе е важно да се планира преглед на дейността, който ще гарантира, че заложеният напредък се постига. Всеки случай е индивидуален, но първият преглед трябва да се направи не по-късно от месец след започването на работата; по-късно могат да се уточнят и датите за следващите прегледи на плана.

Много е важно да се намери работа възможно най-бързо; така или иначе, това зависи най-вече от следните фактори:

- Наличие на подходяща работа;
- Брой на останалите кандидати за сходен вид работа;
- Доколко търсещият работа познава добре вида работа, който иска да получи;
- Натовареността на коучъра по подкрепена заетост;
- Системата за социално подпомагане;
- Въпроси, свързани с достъпността;
- Социалната информираност на работодателите;
- Подкрепата, която търсещият работа има извън мрежата за подкрепена заетост;
- Наличието на транспорт.

Съвети за ефективно намиране на работа и ангажиране на работодателя

Това ръководство е разработено от практики за практики. Ето защо изброените „полезни съвети“ и „нещата, които трябва да избягвате“ трябва да помогнат на читателите да се ползват от опита и знанията на автора.

Полезни съвети

- Оpozнайте и включете търсеция работа;
- Винаги искайте неговото съгласие, за да продължите работата по процеса;
- Винаги поставяйте търсеция работа в центъра на процеса;
- Оpozнайте потенциалните работодатели;
- Насърчавайте работодателите с опит в подкрепената заетост да говорят с други работодатели;
- Уверете се, че всеки, който е включен в процеса, разбира добре ролята си;
- Ако търсецият работа се съгласи, включете и семейството му;
- Запознайте се добре с всички инициативи и схеми за работодатели и знайте как те оказват влияние както на търсеция работа, така и на работодателите;
- Бъдете честен с търсеция работа и с работодателя за подкрепата, от която има нужда и степента, до която такава може да бъде предоставена;
- Винаги спазвайте дадените обещания и срокове;
- Уверете се каква подкрепа е налична тогава, когато е нужна;
- Поддържайте професионално поведение по всяко време, използвайте качествени рекламни материали, визитни картички и брошури;
- Следете актуалните обяви за работа;
- Ако е възможно, подкрепете търсеция работа да търси работа сам.

Нещата, които трябва да избягвате:

- Не хвалете прекалено търсеция работа, работодателя или услугата;
- Не оставяйте търсеция работа, работодателя или колегите без необходимата подкрепа;
- Не правете никакви предположения за търсеция работа или работодателя;
- Не прекалявайте със защитата на търсеция работа;

- Не се ангажирайте с работодатели, които не могат да предоставят подходящи работни места или оборудване;
- Не позволявайте процесът да е по-важен от търсецкия работа.

Въпроси за размисъл

Целта на следващите въпроси инициират бъдещи дискусии и да подпомогнат работещите и коучърите по подкрепена заетост да проследят методите и подходите, които използват:

- По-добре ли е да имате „специализирана платформа за търсене на работа“, което да има за задача да намира работа или чрез трудови посредници, които търсецкия работа може да ползва – или коучърът по подкрепена заетост трябва да изпълнява и двете роли?
- Какви са параметрите на ролята на коучъра по подкрепена заетост на етапите на „намиране на работа“ и „ангажиране на работодателя“ и как можете да се уверите, че като коучър не прекрчавате тези параметри?
- Какво трябва да вземете под внимание, когато решите да придружите търсецкия работа по време на интервю с потенциален работодател?
- Какви умения трябва да има коучърът по подкрепена заетост, за да бъде ефективен при намирането на работа?
- Какво прави един работодател подходящ за подкрепена заетост?
- Какви са предимствата и недостатъците от създаването на мрежа в подкрепа на работодателя?
- Какви са възможностите за надграждащо обучение за търсецкия работа и как ще ги осигурите?

Подходящи становища на Европейския съюз за подкрепена заетост:

- Намиране на подходящи работни позиции;
- Намиране на работа;
- Подкрепа на работното място и извън него;
- Работа с работодатели;
- Работодателите в подкрепената заетост за други работодатели;
- Стажуване с цел придобиване на трудов опит.

Подходящи Ръководства на Европейския съюз за подкрепена заетост:

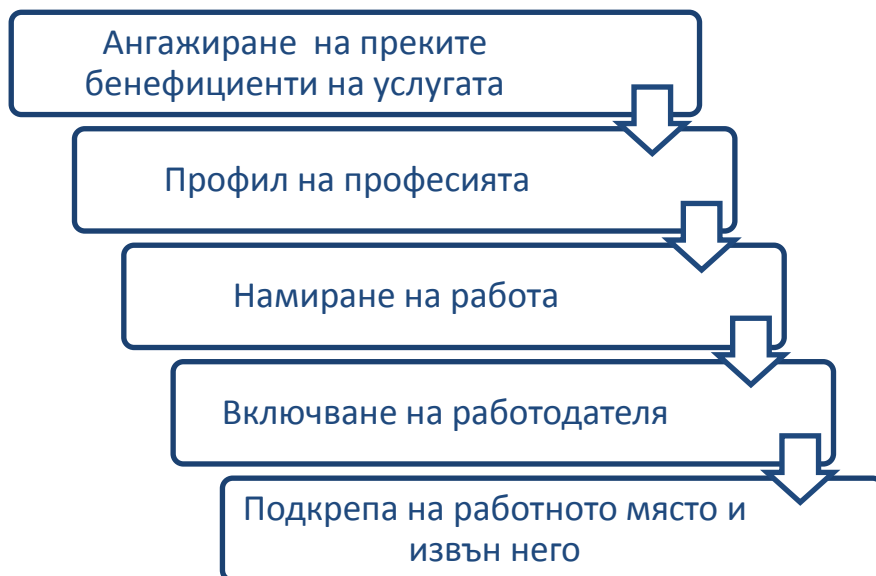
- Как да определим професионалния профил.

Ръководство „Как да окажем подкрепа на работното място и извън него”

Въведение

Всеки има нужда от подкрепа, когато започва нова работа. Осигуряването на добра и навременна подкрепа на работното място и извън него е от решаващо значение за много хора с увреждания или други, които са в неравностойно положение да полагат платен труд и да задържат работното си място на свободния пазар на труда.

Подкрепата на работното място и извън него е петият етап от 5-степенния процес на подкрепена заетост. Ефективната подкрепа на работното място и извън него в подкрепената заетост е основен елемент, който различава този подход от традиционното предоставяне на работа. Изследванията показват, че работните места, в които се предоставят услуги за подкрепената заетост са по-стабилни от останалите³⁷.



Подкрепата на работното място и извън него е свързана със започването на нова работа и задържането ѝ за по-продължителен период от време. Предоставената подкрепа зависи от индивидуалните нужди на служителя.

³⁷Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag, Marburg

Някои имат нужда от подкрепа, за да усвоят нова задача във фирмата и предпочитат да се срещат с коучъра по подкрепена заетост редовно и на място, докато на други им е нужна подкрепа за приемането на нова професионална роля или да общуват с новите колеги и искат да получат подкрепа извън обичайното работно място.

За да определи подходящия вид и степен на подкрепа, коучърът по подкрепена заетост трябва да се консултира със служителя, работодателя, колегите и отделни лица, участващи в живота на служителя. Тази дейност трябва да се провежда редовно в уверение на това, че подкрепата е ефективна и ценена. Важно е ролята на коучъра по подкрепена заетост да е ясна и прозрачна за всички, които участват в процеса.

Къде, кога и от кого ще бъде предоставена услугата за ПЗ зависи от нуждите на работещите и от ресурсите, с които разполага работодателят. Интензивността на подкрепата на работното място, е различна в различните фирми. Коучърът по подкрепена заетост трябва да предоставя подкрепа единствено тогава, когато е необходимо и когато естествената подкрепа във фирмата, е недостатъчна, за да отговори на потребностите на служителя. Това се отнася също и до подкрепата, предоставена извън работното място. Коучърът по подкрепена заетост трябва да насърчи естествената подкрепа извън работното място, напр. да насочи служителя към специалисти, които могат да помогнат по икономически или семейни въпроси, езикови проблеми, умствено здраве и др.

В допълнение към пряката подкрепа на служителя, коучърът по подкрепена заетост трябва да предоставя подкрепа на колегите и на по-старшите служители във фирмата. Тази форма на подкрепа може да подпомогне колегите да обучат и подкрепят новия служител, а работодателите - да направят фирмените процедури достъпни за хора с увреждания.

Ефективният модел на подкрепена заетост признава изискванията на фирмата и предоставя насоки за адаптация и промени, които улесняват успешната заетост на хора с различни умения. Когато определите вида и нивото на подкрепа, трябва да документирате това в индивидуалния план за развитие, като ясно упоменете отговорностите на всеки и сроковете, в които трябва да се изпълнят съответните дейности. Планът трябва да е одобрен от всички заинтересовани страни. Той трябва редовно да се допълва и актуализира според трудовото развитие на служителите и текущите нужди.

Процес и методология

Следният модел показва отделните стъпки, които се препоръчват, за да се предостави добра подкрепа за служител с увреждане или в друго неравностойно положение. По време на целия процес коучърът по подкрепена заетост трябва да знае, че времето и нивото на подкрепа зависят от служителя, колегите, работодателя и техните потребности.

1. Въведение и ориентиране

Фазата на въведение и ориентиране започва, когато служителът започне работа във фирмата. Целта на тази фаза е служителът да бъде запознат със своите колеги и началници/ръководители. Служителът получава информация за задачите, които трябва да изпълнява и за важни характеристики на фирмата. В края на този етап се съставя индивидуален план за нужното обучение и се съгласува съответната подкрепа. Подкрепата на работното място трябва да се възприема в контекста на управление на различията. Важният въпрос е как фирмата може да осигури заетост на хора с различни способности и потребности, така че да могат да работят успешно и да се чувстват ценени и част от организацията.

Служителът е подкрепен да участва във всички обичайни дейности, като: запознаване с работното място, пробен период, изпълнение на служебните задължения, развитие. Подкрепата на работното място подпомага 1) колегите да обучат новоназначения служител и да му оказват максимално съдействие на работното място, 2) работодателя да приспособи фирмените процедури по начин, който ги прави достъпни за хора с увреждания и 3) служителът да изпълнява професионалните си задължения и да развива потенциала си.

Още от ранния етап на процеса коучърът по подкрепена заетост трябва да търси естествената подкрепа. Например, колега във фирмата може да е помолен да бъде ментор, за да улесни включването на новия служител. Менторът трябва да приеме задачата доброволно и да има необходимите социални и професионални умения. Системата за менторство може да бъде ценен инструмент, който фирмата да използва, за да приобщи всички нови работници. В това именно се изразява естествената подкрепа.

Необходимо е коучърът по подкрепена заетост да включи служителя, работодателя, колегите и отделни лица, които участват в живота на служителя, да определят заедно от каква подкрепа се нуждае. Ако служителят има лични проблеми (напр. с четенето, здравето си, икономически затруднения, семейни проблеми или други пречки), коучърът по подкрепена заетост трябва да го насочи към специалисти, които да му помогнат в решаването на тези проблеми.

За да направи ясен план за действие, коучърът по подкрепена заетост трябва да определи къде са пропуските между настоящите умения на служителя и изискванията за заемане на длъжността. Когато служителят познава задачите си и работодателят е определил подкрепата/обучението, които обикновено предоставя, коучърът по подкрепена заетост и служителят трябва да ги анализират и обсъдят. Служителят трябва да получи възможно най-много подробности, да се опита да обясни колко и какъв вид помощ ще му бъде необходима в допълнение към обичайната подкрепа, която фирмата предоставя. Служителят трябва да заяви как и от кого би искал да получи допълнителната подкрепа/ обучение. Коучърът по подкрепена заетост и служителят трябва да се срещнат с работодателя, за да обсъдят как и от кого ще получат допълнителна подкрепа на работното място. Всички тези дискусии се включват в индивидуалния план за действие.

Индивидуалният план за действие трябва да бъде подробен и трябва да определя кой за какви дейности е отговорен и за какъв срок. Той съдържа информацията относно въпроси, свързани с работата, но също така и лични казуси, които могат да окажат влияние върху ефективността, с която служителят работи. Ролите и задачите на всички заинтересовани страни трябва да бъдат записани и съобщавани на всеки. Ако има области, които пораждаат безпокойство или се нуждаят от подобрене, те също трябва да са описани, а тези, които са отговорни за решаването им - трябва да бъдат информирани своевременно. Коучърът по подкрепена заетост може да използва положителни примери от предходни ситуации за решаване на всеки отделен казус.

Процесът на подкрепа е съпътстван от продължителни разсъждения. Този важен елемент изисква коучърът по подкрепена заетост да общува със съответните заинтересовани страни, за да се увери, че необходимата подкрепа е ефективна и нужна. През този период коучърът по подкрепена заетост трябва да изгради професионални връзки с всички заинтересовани страни, основани на доверие и да се увери, че те са доволни и се чувстват подкрепени. Стратегиите за подкрепа и приспособяване, които използва

коучърът по подкрепена заетост, трябва да са в унисон с фирмената култура.

2. Запознаване с работата и фирмената култура

В тази фаза акцентът пада върху научаването на задачите, създаването на работни взаимоотношения с колегите и по-доброто разбиране на фирмената култура. Една от целите на тази фаза е да се постигне увереност, че новият служител може да изпълнява задачите си в съответствие с фирмените стандарти и уменията си. Друга цел е служителят да бъде приет като ценен колега и част от екипа.

Коучърът по подкрепена заетост може да направи предварителен анализ на работните задачи, за да се определи кой е най-подходящият човек, който да информира и обучи новия служител да изпълни определена задача. В някои случаи коучърът по подкрепена заетост ще работи съсслужителя на терен, докато в друга ситуация менторът/колегата или други лица от фирмата могат да бъдат най-подходящите, които да покажат изпълнението на дадената задача.

Следните въпроси са от съществено значение при анализа на задачата:

- Какви са етапите на задачата?
- Каква е последователността на стъпките?
- Какво е съдържанието на задачата в работния процес?
- Къде са пресечните точки с останалите колеги?
- Какъв е обичайният период за изпълнение на задачата?
- Какви материали са нужни за изпълнение на задачата?
- Съществува ли перфектен (или персонализиран) начин за изпълнение на задачата във фирмата?
- Какви са потенциалните проблеми?
- Как ще разбере, че задачата е изпълнена успешно?

При обучение за изпълнение на нови задачи, редовните фирмени процедури трябва да се приспособят възможно най-пълно и по начин, който ги прави достъпни за служителя. Коучърът по подкрепена заетост подпомага колегите да обучат и подкрепят новия работник по най-практичния начин.

Менторът може да играе важна роля в тази фаза като запознат със задачите, фирмените процедури и възможностите за приспособяване. Коучърът по подкрепена заетост координира процеса основан на

индивидуалния план за действие, организира срещи с всички заинтересовани страни и се уверява, че служителят получава необходимата подкрепа.

Важно е също служителят да бъде подпомогнат чрез улесняване на социалното включване. Това трябва да стане по подходящ начин и да се определи от служителя в съответствие с фирмената култура. Менторът може да играе важна роля в този процес. Където е възможно, служителят трябва да получи обучение и коучинг по социални умения, които са ключови за този вид работа. Това може да се направи чрез ролеви игри или подкрепа от колеги.

Важно е всичко във фирмата да е достъпно за служителя и той да бъде окуражаван да участва редовно във фирмените процеси. Това означава, че той трябва да посещава онези срещи, които са естествени и необходими за неговата работа, дори и когато има нужда от човек, който да му обяснява или да води бележки. Това ще даде увереност, че служителят получава по-добро разбиране за това какво се случва във фирмата.

Коучърът по подкрепена заетост използва наблюденията на работното място като основа за обратната връзка за целите на развитието. Това може да се използва и при разрешаването на проблеми. Според силните страни на ефективното професионално профилиране, се предполага, че точният човек ще получи точната работа. Така или иначе по време на тази фаза понякога е необходимо задачите да се приспособят към способностите и нуждите на служителя. За коучъра ще бъде предимство участието му в живота на фирмата и съвместната работа с ментора, колегите и работодателя. Стратегиите за приспособяване на служебните задачи включват: определяне на задачите спрямо уменията на лицето; премахване на трудните за изпълнение задачи и добавяне на нови, лесни за изпълнение от лицето задачи³⁸.

Определянето на задачите спрямо уменията на лицето става тогава, когато служителят изпълнява задачи, които са компилирани от различни съществуващи длъжности във фирмата. По този начин се създава нов вид работа, която съответства на способностите на служителя, който се ползва от услугите за подкрепена заетост. Другите служители във фирмата имат повече време за други задачи, за които са по-квалифицирани или са по-подходящи за тях.

³⁸Griffin, C./Hammis, D./Geary, T. (2007): The Job Developer's Handbook. Paul H. Brookes Publishing Co., Baltimore.

Премахване на трудните за изпълнение задачи – с този процес от обичайната длъжностна характеристика се премахват онези задачи, които са трудни за изпълнение от лицето, поради увреждането му: като например четенето или носенето на тежки предмети. В замяна на това служителят може да поеме някои от задачите на колегите си.

Добавяне на нови, лесни за изпълнение задачи има тогава, когато към длъжностната характеристика се добавят нови задължения според способностите на служителя или за улесняване на включването му във фирмата, напр. при задължения, които не изискват много контакти с колегите през деня, събирането на пощата позволява на служителя да общува повече с колегите си.

Ако професионалната пригодност не е правилно определена или работата не може да бъде променена или развита допълнително, коучърът по подкрепена заетост, след консултации със служителя, трябва да потърси други задачи или да прехвърли клиента към друг отдел, или при необходимост – да промени работното му място.

Ролята на коучъра по подкрепена заетост е в това да бъде посредник между служителя, работодателя и колегите. Въпросите, които трябва да се решат, могат да варират на различните места, затова е от особена важност коучърът по подкрепена заетост да поддържа квалификацията си през цялото време.

Различни форми на подкрепа

Подкрепата на работното място и извън него може да се осъществява под различна форма. Коучърът по подкрепена заетост трябва да е уверен, че оказваният вид подкрепа съответства на нуждите на служителя и е приемлива за работодателя. Той трябва да подпомогне служителя да направи информиран и реалистичен избор за това как, кога, къде и от кого ще получава необходимата подкрепа.

Консултирането често се използва при осигуряването на подкрепа на служителя и работодателя. Коучърът по подкрепена заетост често има за цел да предостави подкрепа на служителя и работодателя, тъй като има повече експертен опит в някои области. Като прави познанията си и информацията достояние на служителя и работодателя, коучърът по

подкрепена заетост ги подпомага при взимането на информирани решения за начина, по който биха искали да постъпят.

Предоставянето на съвети е по-интензивна и продължителна форма на подкрепа от консултирането. Предоставянето на съвети е интерактивен процес, който има за цел да подпомогне служителя да разреши даден проблем. Това е форма на подкрепа, която се предоставя най-вече на хора, които имат емоционални или ментални проблеми. В процеса на съветване коучърът по подкрепена заетост се съсредоточава върху успеха и формулира „провалите” като възможности за учене и подобрене.

Указанията са още една форма на подкрепа, при която коучърът по подкрепена заетост трябва да даде на служителя или работодателя информация в област, в която самите те нямат опит. Указанията се дават чрез предоставяне на информация за лице за контакт, адрес и телефонни номера на експертите, а понякога и със съдействие при установяването на първия контакт.

Усвояването на нови умения може да стане по няколко начина. Някои хора биха се ползвали от традиционните методи на учене, които работодателят им предлага. Хората с умерени или тежки обучителни затруднения обаче често биха имали нужда от индивидуална подкрепа и системни насоки, за да овладеят уменията за даден вид работа.

Обучението се отнася до повтарящи се практики, които имат за цел да подобрят дадено умение. Подобряването му може да е във връзка с качеството на работа или бързината, с която се изпълнява дадена задача. Обучението води до подобрене чрез непрекъсната оценка на работоспособността, обратната връзка и въвеждането на подобрения, където е необходимо. Някои хора имат лоши умения за самооценка и не са способни да предоставят самостоятелно обратна връзка, необходима да се направят подобрения. В такива ситуации, подкрепата на учителя може да бъде безценна при оценка на крайния продукт, даването на обратна връзка за това какво работи добре и какво – не и какви промени трябва да се направят при наблюдение на интензивността на работата.

Асистиране на работното място може да бъде необходима и дългосрочна подкрепа за изпълнението на определени задачи: напр. помощ при четене и пътуване за незрящ човек, преводач на жестомимичен език за човек със слухово увреждане по време на срещи или личен асистент за човек с тежко физическо увреждане.

Адаптирането и пререструктурирането понякога са необходими, за да дадат възможност на търсеция работа да изпълнява добре служебните си задължения. Коучърите по подкрепена заетост трябва да могат да идентифицират подходящи инструменти, помощни технически средства, помощници и необходимост от адаптиране, които да подпомогнат служителя да се справя добре със служебните си задължения въпреки увреждането, което има. Някои от приспособленията могат да бъдат под формата на специализирани технически средства за хора със зрителни или слухови затруднения, като някои пособия са доста прости, но могат да бъдат ефективни. Адаптирането и пререструктуриранетоможе да включва:

- Помощ при организиране (символи, снимки, цветове, вместо писане);
- Подкрепа при ориентацията (прости схеми на задачите за изпълнение, план, карти със задачи, списък на това, което трябва да се свърши);
- Технически пособия (като калкулатор, говорещ часовник, диктофони и др.);
- Помощ при запомняне;
- Методи за самооценка (като системи за самостоятелен контрол, чеклисти и матрици на компетенциите, работен дневник).

Пререструктурирането на работата може да е необходимо за някои работници, които не могат да изпълняват служебните си задължения самостоятелно, а трябва да работят така, както го правят останалите служители във фирмата. Хората с физически увреждания могат да бъдат подкрепени чрез адаптиране на задачата, която трябва да вършат. Това може да се постигне чрез промяна на метода – изпълнение на отделните стъпки от задачата в различна последователност или въвеждането на нови стъпки в дадена задача - или специална помощ, като напр. технически помощни средства и оборудване.

3. Стабилизиране

Тази фаза започва след като служителят се научи да изпълнява правилно всички задачи. Целта е служителят да развие по-добре уменията си и взаимоотношенията си с колегите. Важно е потенциалните проблеми да се отстраняват възможно най-бързо³⁹.

³⁹Corden, A./Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People - Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

Необходимо е да се провеждат редовни срещи или разговори между служителя и работодателя. Обсъжданията могат да включват оценка на настоящата ефективност при изпълнение на задълженията и поставяне на нови цели, като коучърът по подкрепена заетост проверява постоянно плана за действие.

През този период за коучъра по подкрепена заетост може да бъде полезно да направи преоценка и на собствената си работа като си зададе и намери отговор на следните въпроси:

- Бяха ли стратегиите за подкрепа полезни за съответния служител и колегите му?
- Постигнати ли са целите на подкрепата?
- Какво трябва да се промени?
- Каква подкрепа е необходима все още?

4. Намаляваща подкрепа

Целта на тази фаза е да се намали интензивността на подкрепата на работното място. Опитът показва, че работниците с увреждания или в друго неравностойно положение имат много различни потребности от подкрепа на работното място. Някои служители могат да имат нужда от подкрепа в продължение на много години, докато други – само в периода, след започване на работа. В някои страни продължителността на подкрепата на работното място е ограничена от финансиращите институции, докато концепцията за подкрепената заетост ясно заявява, че услугата за ПЗ трябва да е налице толкова дълго, колкото е необходимо⁴⁰.

Независимо от това е важно да планираме намаляващата подкрепа и съдействието извън работата, доколкото това е възможно. Това може да стане чрез насърчаване на независимостта по всяко време и включване на колегите като ментори. Най-добрата форма на подкрепа е невидимата, коучърът по подкрепена заетост трябва да е на разположение, но да няма водеща роля. Служителят трябва да може да се развива и възможно най-бързо да бъде ценен заради уменията си.

В края на тази фаза, служителят, работодателят и коучърът по подкрепена заетост трябва да съгласуват формата и степента на подкрепа, която е

⁴⁰Beyer, S./Goodere, L./Kilsby, M. (1996): Costs and Benefits of Supported Agencies. Findings From A National Survey. Employment Service Research Series R37. Stationery Office, London.

необходима в бъдеще, както и какви дейности трябва да се предприемат при проблеми или кризи.

5. Последващи действия

В тази фаза коучърът по подкрепена заетост трябва да бъде на разположение, когато е необходимо, но също така е важно да поддържа активен контакт и да обсъжда всякакви въпроси с работодателя и с фирмата така, както е обсъждано преди. Това позволява на коучъра по подкрепена заетост да идентифицира възможни проблеми или промени преди да се превърнат в криза. Дори ако служителят трябва да напусне работата си, то по-ранен контакт с коучъра по подкрепена заетост му дава възможност незабавно да търси нова работа.

Коучърът по подкрепена заетост може също така да подпомогне служителя да планира обучението си през целия живот и развитието на кариерата си. На служителя трябва да бъде осигурена подкрепа да участва във вътрешни и външни обучения и възможности за кариерно развитие. Служителят трябва да получи подкрепа и съдействие и в случаите, при които реши да кандидатства за по-висока длъжност в същата фирма или да промени местоработата си. Услугите за подкрепена заетост трябва да виждат кариерното развитие и прогреса на работното място като съществена част от процеса на подкрепена заетост и да се търси възможност за обезпечаване на тази дейност по подходящ начин. Важно е да се работи в партньорство с работодателите и образователните институции, за да се популяризират онези възможности за учене, които допринасят за насърчаването на лицата, така че да се възползват от повече възможности за обучение и социално развитие чрез по-добри лични планове и стремежи.

Освен това, добра практика в подкрепената заетост е задържането на положително партньорство и здравословни контакти с работодателите. Има различни и креативни методи, чрез които една агенция за подкрепена заетост да включва работодателите редовно и по положителен начин. Доволните работници са ценен източник на нови работни места.

Съвети за подкрепа на работното място и извън него

Тази секция „Как да...” е разработена от практики за практики. Ето защо изброените „Полезни съвети” и „Нещата, които трябва да избягвате” трябва да помогнат на читателите да се ползват от опита и знанията на авторите.

Полезни съвети:

- Бъдете сигурни, че всички разбират ролите си, а и самият вие ясно разбирате каква е ролята ви;
- Уверете се, че работодателят и служителят знаят как, кога и къде могат да се свържат с вас;
- Внимавайте как предоставяте подкрепа – задавайте въпросите и оставете служителя сам да намери отговорите;
- Уважавайте работното място на работодателя и уговаряйте всяко от посещенията си предварително;
- Проявете интерес към работното място и работещите там;
- Подкрепата на работното място и извън него не е терапия. Опитайте да се уверите, че лицето има и друга подкрепа в живота си извън работата.

Нещата, които трябва да избягвате:

- Не налагайте своите ценности на другите;
- Избягвайте да правите за лицето нещо, което той не може да направи сам за себе си;
- Избягвайте да посещавате служителите без сериозна причина. Запазете подкрепата, която предоставяте адекватна и добре организирана в зависимост от служителя и работодателя.

Въпроси за размисъл

Следващите въпроси имат за цел да инициират по-нататъшни дискусии и да подпомогнат практиците и коучърите по подкрепена заетост да обмислят методите и подходите, които използват:

- Каква е ролята на коучъра по подкрепена заетост в този процес?
- Когато предоставяте подкрепа е важно да се запитате – каква подкрепа бих искал да получа аз на работното място?
- Когато оказвам подкрепа на даден служител, уверен ли съм, че не му налагам своите собствени ценности? Зачитал ли съм ценностите му по време на процеса?
- Като коучър по подкрепена заетост каква роля имам при предоставянето на подкрепа на служителя и на работодателя?
- Как се справям при конфликт на интереси? Ако служителят вече не иска да получава подкрепа или аз самият не мога да я предоставя,

поради недостатъчно финансиране, а лицето все още има нужда от подкрепа, какво трябва да предприема?

- На какви въпроси трябва да обърне внимание, когато трябва да улесня кариерното развитие или напредъка на работното място?

Сходни становища на Европейския съюз за подкрепена заетост

- Подкрепа на работното място и извън него;
- Кариерно развитие и напредък на работното място.

Ръководство „Какви са качествата на добрия коучър по подкрепена заетост?“

1. Въведение

Сред дейностите, присъщи на подкрепената заетост, има широк кръг задачи и роли, които коучърите по подкрепена заетост трябва да изпълняват. Традиционният подход в модела на подкрепената заетост е да осигурява непрекъсната подкрепа от момента на ангажиране на преките бенефициенти до насочването им към самостоятелна заетост. Тази непрекъснатост е важна за развитието и поддържането на взаимоотношенията и максималното развитие на уменията и социалната интеграция на работното място.

Някои услуги за заетост разделят отделните задачи според ролите, изпълнявани от различни членове на екипа в зависимост от длъжностната им характеристика. Това ръководство разяснява подкрепата, която се предлага при „пътуването“ на потребителя и има за цел да предложи насоки за наемане на коучъри по подкрепена заетост.

В този документ терминът „коучър по подкрепена заетост“ се използва за описване на ролята на онзи посредник, който подкрепя търсещия работа от момента на насочване до постигане на самостоятелна заетост на свободния пазар на труда. Този термин често се използва в този контекст, но Европейският съюз за подкрепена заетост определя неговата роля като специфична за подкрепа на работното място и е приложима именно за тази част от цялостното „пътуване“ на клиента.

Коучърите по подкрепена заетост трябва да имат способностите и уменията да оценяват клиентите; да предоставят професионална информация и насоки; да разработват лични планове за действие; да работят активно с работодателите и да бъдат компетентни при общуването със служители на различни мениджърски нива; да бъдат информирани за оценката на риска и здравословните и безопасни условия на труд; да предоставят въвеждащо обучение и текуща подкрепа по въпроси, които се отнасят за личните и професионални умения; да имат стабилни познания за разнообразната дискретна подкрепа и да имат достъп до подобни услуги при необходимост.

Персоналът може да има различен професионален опит, като някои от тях вероятно имат необходимата квалификация, други – не. Коучърите по

подкрепена заетост трябва да могат да получат специализирана квалификация съобразно с националната квалификационна рамка, но квалификацията не трябва да бъде задължително предварително условие за тази професия. Всъщност, най-важното за един коучър по подкрепена заетост е да има положителна нагласа.

Някои агенции наемат персонал главно от областта на социалните грижи, но съществува и едно любопитно доказателство, че доброто познаване на уврежданията може да се придобие, докато нагласите не винаги могат да бъдат научени лесно⁴¹. Списъкът на служебните задължения, не включва „експерт по въпросите на уврежданията” и може да се получи така, че фокусирането върху изискуемите базови нагласи, да доведе до подбор на членове на персонала, които могат да придобият необходимите знания и умения, но вече притежават основния набор от социални ценности, вяра и убеждения.

Това предположение дава достъп до по-голям кръг от потенциални коучъри по подкрепена заетост, които биха изпълнявали задълженията си ефективно. Много агенции отчитат, че са подбрали успешно персонал, който има опит в търговията и продажбите. Налице е аргумента, че онези, които не са работили в услуги за подпомагане на хора с увреждания, са по-отворени към нови идеи и имат по-високи очаквания към търсещите работа.

В различните европейски страни се предлагат редица професионални квалификации, но паневропейската дискусия за изискванията към работната сила не бе достатъчна. Този документ трябва да стимулира обсъждането на съдържанието на квалификацията на работната сила, както и какво прави един коучър по подкрепена заетост добър.

Този документ представя личните качества, знания и умения, които коучърът по подкрепена заетост трябва да привнесе в подкрепената заетост. Той предлага и въпроси, свързани с ролята на организацията при назначаването и подкрепата на персонала. Трябва да се отчете, че всяка страна има отделно законодателство и културен контекст и поради това може да има различни очаквания за ролите и отговорностите на коучърите по подкрепена заетост. Като приложение към това ръководство можете да откриете образец на примерна длъжностна характеристика⁴² на коучър по подкрепена заетост, която може да бъде от полза на ръководителите на услуги за

⁴¹ Conley, R.W. (2003): Подкрепената заетост в Мериленд – успехи и предизвикателства. Умствена изостаналост, 41, 4, стр. 237-249

⁴² Виж Приложение – Формуляр - образец за длъжностна характеристика на коучър за ПЗ

подкрепена заетост, когато решат да наемат нови служители за тази длъжност.

2. Лични качества и характеристики

Работата на коучъра по подкрепена заетост включва различни роли. Коучърът трябва да бъде: оценител, търговец, учител, координатор, съветник, ментор и да може да води преговори и всичко това са задължения на едно лице. Тъй като е рядко срещано да се намери някой, който има предишен опит, е необходимо обсъждане на това какъв вид минал опит ще е от полза за сектора на подкрепената заетост. Твърде възможно е личните качества или подходи да са по-ценни или също толкова ценни, колкото и миналия опит.

Онези от търсещите работа, които са в най-силно неравностойно положение на пазара на труда може да са израснали с ниски очаквания за труда. Понякога, хората, които се грижат за тях, учителите и онези, които им оказват подкрепа може да не са подкрепяли напълно желанието им за работа. Коучърът по подкрепена заетост трябва да реагира по подходящ начин на занижените очаквания и е от особена важност да е ясно съсредоточен върху постигането на подходящ и устойчив резултат за този търсец работа. Коучърът по подкрепена заетост трябва да вярва, че търсецът работа може да бъде нает на работа.

Коучърът по подкрепена заетост трябва да осъществява връзка с различни заинтересовани страни в различен период от време, включително с търсеци работа, работодатели и с подкрепящи услуги. Той трябва да спечели доверието на другите, за да постигне положителни резултати, а това често зависи от качеството на изградените и поддържани отношения. Може да се наложи коучърът да се справя с трудни въпроси и поради това, готовността за съвместна работа, тактичността и надеждността са изключително важни.

Коучърите по подкрепена заетост са отговорни за предоставянето на менторство на търсещите работа и на работодателите и затова трябва да покажат високо ниво на лична етика и принципи. Те трябва да могат да покажат силна съпричастност към работата си и да проявяват творчество в партньорството с останалите при преодоляването на бариери.

Добрият коучър по подкрепена заетост трябва да насърчава търсецът работа, да се отнася към него с уважение и да покаже достойнство, като го насърчава да взема максимално активно участие в осъществяването на

индивидуалния план за развитие. Стереотипите могат да бъдат избегнати чрез използването на подход, който поставя личността в центъра и зачита напълно индивидуалността на всеки.

Високите нива на ефективност при предоставянето на услуги за клиентите са особено важни. Може да са нужни години, през които услугата подкрепена заетост да придобие добра репутация сред работодателите, но това бързо може да бъде нарушено, ако незадоволителната работа на екипа породи ниски нива на удовлетворение сред клиентите. Важно е да се отделя внимание на най-малките детайли на предоставяните услуги. Дори малките допълнителни жестове в предоставянето на услуги на клиентите допринасят за дългосрочното сътрудничество между работодатели и други партньори.

Персоналът трябва да може да работи в съответствие с целите, които услугата си поставя и да поема отговорност за постигането на тези цели. Голяма част от персонала с опит в търговията се справя много добре при това напрежение. Агенциите за подкрепена заетост трябва да имат някаква форма за осигуряване на качество, а коучърите по подкрепена заетост трябва да разберат как техните действия допринасят за качеството на услугата. Те трябва да имат виждане за ролята си в създаването и поддържането на качествени услуги и да могат да допринасят за общото качество на услугите като дават добър пример на колегите си.

Издържливостта и постоянството са полезни качества на коучъра по подкрепена заетост. За него може да е твърде обезсърчаващо, когато при търсенето на работа за някой кандидат, често получава отрицателни отговори от работодателите. За управителите на услугата е важно да осъзнават потенциалното влияние на това обстоятелство върху бъдещата им работа и да им предоставят подходящата подкрепа.

Коучърът по подкрепена заетост има нужда от редовни възможности да обсъди работните задължения с колегите си и с преките си ръководители. Това може да се постигне чрез формален контрол и система за оценка на компетенциите и постиженията. Тази подкрепа е важна за поддържането на мотивацията на всеки един и да бъде двигател на напредъка. В някои страни този тип подкрепа се допълва от вътрешно и външно консултиране.

И накрая коучърите по подкрепена заетост трябва да бъдат и гъвкави. Все повече се движим към 24-часова икономика и именно затова може да е необходима подкрепа и в почивните дни или извън обичайното работно време на повечето фирми и организации – от 9 до 17 часа. Това оказва

влияние върху условията за сключване на договори и условията, при които работят коучърите по подкрепена заетост.

3. Умения

Както беше посочено по-горе, качеството на взаимоотношенията и връзките са основен индикатор за успех и е от ключово значение коучърът по подкрепена заетост да има комуникативни и личностни умения, нужни за създаване и поддържане на взаимоотношения с широк кръг от хора – от директори на фирми до работници в магазин, от търсещите работа хора с увреждания до членове на техните семейства/хората, които полагат грижи за тях.

Персоналът трябва да бъде подготвен да работи в мрежа с широк кръг от хора и да инициира дискусии с работодателите, партньорските агенции и други заинтересовани страни за въвеждането на иновации и възможности, необходими за предоставянето на висококачествени услуги на клиентите.

Успешният коучър по подкрепена заетост трябва да може да вдъхва доверие и да има умения да договаря възможности за заетост. Коучърите могат да се справят с това само ако вярват силно, че успехът е възможен ако се повишат очакванията, преодоляват се бариери и се търсят решения. Те трябва да бъдат способни да насърчават, вдъхновяват, мотивират и да развиват допълнително личните качества, нужни за това. Личните качества не трябва да се подценяват. Действително, способността да се демонстрират тези умения, трябва да бъде активно тествана по време на процеса на подбор и наемане на персонал.

Невъзможно е всеки да бъде експерт във всяка професионална област, но същевременно коучърите насочват търсещите работа да придобият трудов опит във всички професионални направления. Коучърът по подкрепена заетост трябва да бъде способен да идентифицира бързо основните и критични компоненти за всяка длъжност, за да може да предложи дискретно обучение или да допълни обучението, предложено от работодателите.

Добрите умения за наблюдение и анализиране могат да помогнат при ранното разрешаване на затруднения на работното място. Тези умения са жизненоважни за успешната интеграция на служителя с увреждане и са активно подкрепени от наличието на подробни познания за анализиране на задачи, систематичен инструктаж и разбиране на съответните практически въпроси.

Коучърите по подкрепена заетост може да имат нуждата да подкрепят управлението във фирмите, които назначават хора с увреждания. Те трябва да пораждаат увереност в управлението на фирмата и трябва да могат да наберат и анализират данни и да подготвят качествени и цялостни писмени отчети.

Коучърите по подкрепена заетост трябва да съгласуват дейността си и с представители на различни управленски нива, за да организират стажуване с цел придобиване на трудов опит, да осигурят заетост, да договорят адекватни адаптации на служебните задължения, да се справят с въпроси, които са свързани с тормоза на работното място, да привлекат подкрепа за изпълнението на плана за развитие, да подкрепят колегите и т.н. Един коучър по подкрепена заетост трябва да може да управлява различните гледни точки и очаквания на служителите, работодателя и членовете на семейството, да води преговори и да разрешава конфликти по начин, задоволителен за всички страни⁴³.

Социалната интеграция на хора в неравностойно положение зависи изключително много от успешните резултати и един добър коучър по подкрепена заетост трябва да има уменията да работи за постигането на тези успешни резултати, без да става център на внимание. Същевременно коучърът по подкрепена заетост трябва да може да се справя с деликатни теми като дисциплинарни процедури, пропуски в практиките за здраве и безопасност, въпроси за личната хигиена и разкриването на конфиденциална информация по начин, който е уважителен, но същевременно и категоричен.

Често коучърите работят самостоятелно за продължителни периоди от време и трябва да могат да структурират и управляват ефективно времето си. Умението да се организират и работят според приоритетите, са основни за коучърите по подкрепена заетост.

4. Знания

За да успеят, коучърите по подкрепена заетост трябва да могат да работят в мрежа и сложна работна среда, като съчетават интересите на търсещите работа с тези на работодателя и намират подходящата подкрепа от мрежата от услуги.

⁴³Everson, J.M. (1991): Supported Employment Personnel: An Assessment of their Self-Reported Training Needs, Educational Backgrounds, and Previous Employment Experiences. Journal of Association of Persons with Severe Handicaps, 16, 140-145.

Коучърът трябва да удовлетвори исканията и на търсещия работа, и на работодателя, като и двете страни са ключови клиенти на агенциите за подкрепена заетост.

Не е задължително новите служители да имат високо ниво на познание по въпросите на уврежданията или личен опит в работата в услуги за хора с увреждания. Това знание може да се получи чрез въвеждащо обучение и текущо развитие, което е ключово за успеха на добрия коучър по подкрепена заетост.

Все по-важно е персоналът да има общ поглед върху комплексността и процедурите при предоставянето на социални помощи и текущото финансово подпомагане, за да може да предложи съвет за по-доброто калкулиране и повишаване нивата на доходите на търсещите работа/служителите.

Персоналът трябва да знае как да потърси съвет от специалист и подробна информация за начина, по който доходите от работата влияят на социалните плащания. Те трябва също така да бъдат запознати със законовата база и недискриминационното законодателство в съответната страна и да бъдат особено бдителни към случаите на експлоатация, тормоз и дискриминация на работното място.

Задължителна част от услугата е да се грижат за търсещите работа, когато им намерят подходящо работно място. Здравословните и безопасни условия на труд са основна отговорност на работодателя, но коучърът по подкрепена заетост трябва да се увери, че работодателите изпълняват отговорностите си по отношение на здравето и безопасността и че всички рискове се оценяват своевременно, така че работникът се труди безопасно.

Работодателите имат малко опит в успешния подбор и наемане на работници със сериозни увреждания. Те могат да бъдат повлияни от стереотипите в медиите и някои от обичайните митове за здравето и безопасността, заболяванията и нивата на подкрепа. Коучърът по подкрепена заетост трябва да бъде способен да предостави адекватна информация на работодателя, а когато е необходимо – и на колегите. Те трябва да бъдат информирани за законодателството и за принципите за равни възможности, да работят за преодоляване на стереотипите и да търсят решения.

Има технически аспекти на ролята на коучъра по подкрепена заетост. Персоналът трябва да бъде запознат с изискванията за подбор и назначаване, информацията и необходимостта от изготвяне на отчети и практическите условия за мерките на финансиране. Коучърите трябва да могат да правят кратки и ясни отчети, да поддържат база данни с информация, да водят протоколи от срещи и да информират заинтересованите страни за плановете за действие.

Може би едно от най-важните условия коучърът по подкрепена заетост да бъде ефективен, е осъзнаването, че търсещите работа/служителите имат личен живот извън услугата. Те имат правото на лично време и пространство и коучърите по подкрепена заетост трябва да разбират границите на подкрепата, която предоставят и участието им в живота на хората, с които работят. Те трябва да умеят да уважават правото на поверителности защита на личната информация на всеки.

Коучърите не са най-добрите приятели на търсещия работа/служителя и посветеността и сърцатостта, с която работят, трябва да се контролират с ясното разбиране за границите на тяхната роля.

След започването на работа много служители с увреждания получават по-малко социални помощи и могат да станат зависими от общите съвети и насоки на коучъра по подкрепена заетост. Важно е той да разбира добре разнообразната подкрепа от специалисти и общи съвети, които може да получи на място от други доставчици на услуги и да има достъп до тях при нужда.

Съвети за управителите на услуги по подкрепена заетост

Настоящото ръководство „Как да...” е разработено от практики за практики. Ето затова изброените „Полезни съвети” и „Нещата, които трябва да избягвате” трябва да помогнат на читателите да се ползват от опита на автора:

Полезни съвети:

- Въведете система за наставничество, като използвате опитен персонал, за да осигурите добро въвеждащо обучение на новоназначените;
- Осигурете възможности за текущо кариерно развитие;
- Това може да е самотно занимание – подкрепяйте персонала си;

- Уверете се, че сте въвели и прилагате системи за наблюдение и оценка на персонала;
- Излезте заедно с персонала, за да разберете какво е тяхното виждане за живота;
- Подкрепяйте коучърите по подкрепена заетост в моментите, в които се чувстват демотивирани;
- Насърчавайте подкрепата между колегите;
- Предоставяйте обратна връзка на коучъра по подкрепена заетост при критични ситуации и при постижения;
- Отбелязвайте успеха, давайте поощрения.

Нещата, които трябва да избягвате:

- Избягвайте повтарянето на необходимостта от формална квалификация и/или опит, а по-скоро се концентрирайте върху личността и уменията за комуникация;
- Работна натовареност не означава намалено време за групово обсъждане, решаване на проблеми и учене.

Въпроси за размисъл:

Следващите въпроси трябва да предизвикат бъдещи дискусии и да подпомогнат управителите да обмислят методите и подходите за подбор на персонал, които използват:

- Кое е най-важното качество, което търсите при набирането на служители? Опит, формална квалификация или лични качества?
- Къде трябва да обявите свободните работни места, за да привлечете най-добрите възможни кандидати?
- Как можете да се уверите, че персоналят ви притежава необходимите „меки“ умения и отношения?
- Как можете да осигурите добро и качествено въвеждащо обучение на новите служители?
- Кои са подходящите методи за подкрепа на персонала за справяне с предизвикателствата на длъжността, на която е назначен?

ФОРМУЛЯР ОБРАЗЕЦ: Длъжностна характеристика (служи само за пример)

Наименование на длъжността – Коучър по подкрепена заетост

Цел на длъжността:

Предоставянето на услуги за подкрепена заетост на хора с увреждания и здравословни проблеми е 5-степенен процес и протича според ценностите и стандартите на модела за подкрепената заетост.

Поддържането и управлението на голям брой активни досиета на потребители на услугата осигурява спазването на ценностите и принципите на подкрепената заетост.

Основни задължения:

Работа с клиенти

1. Идентифицира и привлича подходящи клиенти на услугата за подкрепената заетост.
2. Работи с клиентите индивидуално и използва подход насочен към личността.
3. Изготвя профил на професията, който представя уменията на клиента, очакванията му и определя бариерите и необходимостта от подкрепа. Разработва индивидуален план за действие по въпросите на заетостта.
4. Идентифицира подходящи работни места, които обсъжда с клиента и работодателите.
5. Организира кратки стажове с цел придобиване на трудов опит, когато е необходимо и в съответствие с нуждите на клиента. Осигурява подкрепа и наблюдава напредъка.
6. Предоставя информация за социалните помощи и финансовите последици от платената заетост.
7. Осигурява подходяща подкрепа и обучение, за да даде възможност на клиентите да си осигурят и да се задържат на получената платена работа.
8. Предоставя текуща подкрепа и съдействие и след започването на работа.

Работа в мрежа

1. Развива мрежа от контакти и установява добри взаимоотношения със специалисти от здравната сфера, социалните услуги, трудовите

борси, експерти в областта на социалното подпомагане и др., за да подпомогне насочването, оценката и подкрепата на търсещите работа.

2. Работи с работодатели за развитие на възможности за заетост чрез редица инициативи за подкрепа.
3. Повишава информираността за подкрепена заетост чрез презентации, участие в срещи, събития и маркетинг.

Насърчава информираността относно:

1. Увреждане и заетост.
2. Въпроси, свързани със заетостта, включително подходящи национални финансиращи програми.
3. Настоящият местен пазар на труда и потребностите на работодателите.
4. Техники за набиране и подбор на подходящи служители.
5. Осигуряване на максимален доход, включително и чрез социални плащания.
6. Задържане и преназначаване.

Речник

Помощ

Плащане, извършено според политики за социално осигуряване или схема за обществено подпомагане. Системите за социално подпомагане на хора с увреждания са различни в отделните европейски страни.

Клиент

Клиент на услугите на лицензиран доставчик – ползвател (бенефициент) на подкрепена заетост. Въпреки че има различни подходи в различните европейски страни, определението „клиент“ се използва за човек с увреждане или за друго лице в неравностойно положение, което ползва услугите за подкрепена заетост. Все по-активно се използват и термините: „търсец работа“ или „служител“.

Колега (колеги)

Колеги на работното място, които могат да бъдат включени в процеса на подкрепената заетост на различни етапи от протичането му. Подкрепата от страна на колегите може да подпомогне служителя да се интегрира по-добре на работното място.

Служител

Всеки човек, който е нает от работодател за извършване на конкретна работа. Служителите получават определено възнаграждение (то не трябва да е по-малко от минималните ставки по професии, когато в дадената държава е приложима подобна практика) и имат определени социални придобивки. В контекста на подкрепената заетост този термин се използва за клиент, който вече има работа. Търсеците работа или лицата, които в момента стажуват с цел придобиване на трудов опит не са служители.

Работодател

Физическо или юридическо лице, или обществена организация, която наема служители. В контекста на подкрепената заетост този термин се използва за физическо или юридическо лице, или обществена организация, която е активно включена в процеса на подкрепена заетост, за да наеме човек с увреждане или в друг тип неравностойно положение или да задържи подобен човек на работното му място.

Коучър по подкрепена заетост

Лице, което напътства човек с увреждане или в друго неравностойно положение във всеки един от 5-те етапа на процеса на подкрепена заетост.

Професионалният опит или длъжностната характеристика на този вид служител могат да варират в различните Европейски страни, така както и се използват различни термини за тази длъжност.

Независим живот

Все по-популярен термин, който обаче още няма ясен социален смисъл. Като цяло работното определение е „процес на предоставяне на възможности” (напр. в контекста на подкрепената заетост – предоставяне на информация и подкрепа, чрез които някой прави информиран избор).

Коучър на работното място

Определението често се използва за описване ролята на подкрепа на търсеция работа – от етапа на насочване до получаване на независима работа на пазара на труда. Партньорите на Европейския съюз за подкрепена заетост по проект, финансиран по програма Леонардо да Винчи” използват термина „коучър по подкрепена заетост”, тъй като съответства на конкретния контекст и описва по-добре присъщите за подкрепената заетост дейности. Служителите, които управляват процеса на подкрепена заетост, трябва да изпълняват повече задачи и роли. Европейския съюз за подкрепена заетост определя коучъра като служител, чиято роля е главно в предоставянето на подкрепа на работното място. Този термин е приложим единствено за част от процеса на подкрепена заетост.

Методи за намиране на работа (формални/ неформални)

В подкрепената заетост се използват разнообразни методи за подкрепа на клиента при намирането на работа. Това зависи от системата, която доставчикът на услугата е въвел, колко формални (напр. база данни в интернет) и неформални (мрежи, контакти с познати) методи ще са комбинирани или какво значение ще се отдава на някои от тях.

Професионална пригодност

Посредством анализ на силните и слабите страни на съответното лице и чрез детайлно профилиране, се определя пригодността на търсеция работа, на неговите интереси и умения към изискванията на съответния вид работно място. След това може да се пристъпи към съответна индивидуална подкрепа. Успешната професионална пригодност отговаря на нуждите на търсеция работа и на работодателя.

Търсец работа

Клиент на подкрепената заетост, търсец платена работа на свободния пазар на труда.

Тестване на работата (известен още като пробен период)

Кратък, систематичен и планиран подход за придобиване на опит на различни работни места. Тези кратки периоди, обикновено на неплатен труд, се използват в процеса на изготвяне профила на професията за клиенти, които имат малък или нямат никакъв трудов опит. Това тестване на работата не трябва да продължава повече от един месец.

Пазар на труда

Обикновено това е неформален пазар, където хора в работоспособна възраст намират заетост, работодателите намират работници, а заплащането е определено. Съществуват местен и национален пазар на труда. Заплащането се определя например от обмена на информация между работодателите и кандидатите за работа относно размера на заплатите и условията на труд.

Освен това, в контекста на подкрепената заетост, терминът „свободен пазар на труда“ често се използва за уточнението, че „реална заплата се дава за реална работа“ и в това е целта на програмата за подкрепена заетост (обратно на защитено работно място или на пологането на неплатен труд).

Програма за включване

Програмата за включване е вид дългосрочна програма за подкрепена заетост, която се финансира с обществени средства и се провежда на национално или регионално ниво. Тя включва мерки или стандарти и проекти/дейности, които трябва да съдържат всички елементи на подкрепената заетост. Понастоящем Ирландия, Швеция, Норвегия и Австрия са държави, които имат национални програми за включване.

Маркетинг

Маркетингът е част от процеса на подкрепената заетост и спомага при намирането на работа на хората с увреждания. Маркетингът следователно може да се определи като „...процес на управление, чрез който изискванията на клиента биват идентифицирани, систематизирани и удовлетворени по ефективен начин“. Тази част от процеса на подкрепена заетост има две основни цели: едната е да се направи маркетинг на услугата, а другата - да се направи маркетинг на отделния човек.

Източник: Leach, Steve (2002): Работно Ръководство за подкрепена заетост, стр. 72.

Ментор

Менторът подкрепя новия служител и му помага да се интегрира на работното място. Менторът обикновено е колега или началник на работна група. Менторите понякога са и лица за контакт с коучъра по подкрепената заетост.

Минимална работна заплата

Минималната заплата е най-ниското почасово, дневно или месечно заплащане, което работодателите могат да заплатят легално на работниците и служителите си. Аналогично, това е и минималното заплащане, за което даден служител може да продаде труда си.

Източник: Уикипедия

Естествена подкрепа

Подкрепа, предоставена от колегите на работното място и/или от работодателите и други важни лица от професионалната и частна мрежа на лицето с увреждане.

Платена заетост

Платените работни места са онези, при които наетите служители имат ясно установени трудови договори, които им гарантират минимално възнаграждение, което не зависи пряко от приходите на работодателя, за когото работят. Лицата, които полагат платен труд, получават почасово, дневно или месечно заплащане, но могат да получават и процент от приходите от продажби.

Източник: Международна организация на труда (www.ilo.org)

Подход, който поставя личността в центъра на процеса

Според подхода, който поставя личността в центъра на процеса, клиентите могат да преценят собствения си опит най-добре. Те трябва да водят независим живот (и да бъдат подкрепяни), за да могат да се възползват от уменията си най-добре. В контекста на подкрепената заетост става въпрос за подкрепа на отделната личност да разбира напълно способностите си, да може да направи систематичен избор според предпочитанията си и да разбира последствията от своя избор (информиран избор).

Подбор на персонал

Подборът насочва към процеса на привличане, преценка и подбор на квалифицирани и подходящи за определена длъжност служители – за дадена бизнес организация или фирма.

Подкрепена заетост

Определението на Европейския съюз за подкрепена заетост гласи: „Осигуряване на подкрепа на хора с увреждания или на други неравнопоставени групи от населението да си осигурят и да се задържат на платено работно място на свободния пазар на труда”. При все че има несъществени различия в определението, което се използва в различните части на света, има три основни елемента, които са основополагащи за европейския модел за подкрепена заетост:

1. Платен труд
2. Свободен пазар на труда
3. Текуща подкрепа

Защитено работно място

Защитените работни места осигуряват заетост за хора с увреждания или в друга форма на неравностойно положение. Думата „защитено” се отнася за работната среда, която осигурява протекция от държавата. Наетите на такова работно място могат да получават заплата или помощи. Защитените работни места не предоставят възможности за заетост, които отговарят на изискванията на подкрепената заетост, защото тези работни места не са на свободния пазар на труда, а понякога трудът не е платен.

Конвенция на Обединените нации за правата на хората с увреждания

Конвенцията за правата на хората в увреждания е международен инструмент на Обединените нации, чиято цел е да опазва правата и достойнството на хората с увреждания. Страните, ратифицирали Конвенцията, трябва да подпомагат, защитават и да работят в уверение на това, че всички хора с увреждания се ползват пълноценно от човешките си права и имат равенство пред Закона. Текстът е приет от Общото събрание на ООН на 13 декември 2006 г. и е ратифициран през юни 2012 г. от Българският парламент.

Неплатен труд

Неплатена е всяка работа, за която не се получава редовно възнаграждение. Местата, на които се полага неплатен труд и доброволната работа, не са подкрепена заетост. Така или иначе те могат да се използват като стъпка към предоставянето на платен труд на свободния пазар на труда, единствено ако са с ограничена продължителност.

Профил на професията

Профилът на професията се извършва на втория етап от 5-етапния процес на подкрепена заетост. Това е инструмент, който предоставя структуриран и

ориентиран към целите подход при осигуряване и задържане на работното място, като това става посредством поставяне на личността в центъра. Целта е да се постигне възможно най-добрата пригодност между уменията на търсещия работа и изискванията за съответния тип работа/работодател (вижте и секция Професионална пригодност).

Професионално обучение

Професионалното образование и обучение подготвя лицата за съответен вид работа посредством наръчници или практически дейности. То по принцип не се провежда по академичен начин и е тясно свързано със специфичната професия.

Доброволен труд

Хората работят в полза на другите или за подкрепа на определена кауза, без заплащане на времето и усилията, които полагат. В повечето случаи доброволната работа се приема за алтруистична, но хората също така извършват доброволен труд, за да развият собствените си умения или да установят контакти с оглед на бъдещата си заетост. Доброволната работа не е подкрепена заетост. Така или иначе тя може да допринесе за получаването или задържането на платена заетост на пазара на труда.

Субсидирани заплати

Субсидираната заплата е вид парична помощ, предоставяна на работодателите от правителството, за да ги насърчи да наемат повече работници. В момента в контекста на подкрепената заетост има оживена дискусия за това дали работодателите трябва да получават субсидирани заплати, за да бъдат насърчени да наемат повече служители с увреждания или друг вид неравностойно положение.

Стажуване с цел придобиване на трудов опит

Стажуването е възможност за работа на незаети лица с увреждания, която им помага да определят своите предпочитания, силните и слабите страни, както и необходимостта от подкрепа. То не е платено и може да продължава определен брой часове през седмицата. Стажуването трябва да бъде ограничено във времето, за да се избегне експлоатацията, а Европейският съюз за подкрепена заетост препоръчва 8 до 12 седмици като достатъчен период от време, за да се отговори на целите на работното място. Стажуването е известно и като „период на обучение на служител”.