

## Методология за функциониране на социална услуга за подкрепа в обучението и заетостта на хора с аутизъм в областта на информационните технологии

**Изготвена от:** Европейски Софтуерен Институт – Център Източна Европа  
**Консултирана и валидирана от:** Българска Асоциация на Софтуерните Компании (БАСКОМ)  
Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“  
Фондация „Адапта“ – Валенсия, Испания, Асоциация „Аутизъм“

**Дата:** 29.09.2015 г.

**Контакти:** Павел Върбанов, Ръководител на Проекта - [pavel@esicenter.bg](mailto:pavel@esicenter.bg)

Ивайло Георгиев, Програмен Мениджър - [ivo@esicenter.bg](mailto:ivo@esicenter.bg)

**Тел:** +359 2 489 9740

**Адрес:** Бизнес Парк София, Сграда 11-Б, етаж 1, Младост-4, София 1766, България

## **Версии:**

- 0.1 – 12.09.2016 – Консултирана с БАСКОМ, Асоциация Аутизъм и ВСУ „Черноризец Храбър“ - Варна
- 0.2. – 26.10.2016 – Консултирана с БАСКОМ, ВСУ „Черноризец Храбър“ – Варна и Фондация „Адапта“ – Валенсия, Испания
- 0.3. – 08.01.2016 - Консултирана с БАСКОМ, ВСУ „Черноризец Храбър“ – Варна и Фондация „Адапта“ – Валенсия, Испания
- 1.0 – 28.01.2016

## **Въведение и контекст**

Образованието и квалификацията са едни от основните фактори за успешното професионално развитие и реализация на всеки специалист. Това са необходимите технически умения, създаващи реалния професионален профил на служителя, но сами по себе си не са гарант за доброто изпълнение на работните задължения и ефективната интеграция в работна среда. Поради тази причина, в сферата на информационните технологии се наблюдава тенденцията придобиването на съчетание от определени умения от страна на специалистите да се цени от индустрията в еднаква, а в някои случаи и в по-висока степен, отколкото формалното сертифициране на квалификацията или диплома, получена от учебно заведение. Така наречените „ключови умения“ като трудова дисциплина и етика, умение за учене, емоционална интелигентност, умения за работа в екип и т.н., се изграждат в процеса на работа по реални бизнес проекти и задачи, а в същото време са уменията, които работодателят е склонен да цени най-много в служителите си. В тази връзка, последното изследване на Института за пазарна икономика за връзката между професионалното образование и пазара на труда отчита 2 основни слабости на системата за професионално образование: 1. недостатъчно практическо обучение и 2. липса на тясна връзка между образование и бизнес и от тук непригодност на образованието към потребностите на пазара<sup>i</sup>.

Добър пример за нарастващото търсене на умения и компетентности от страна на индустрията за практическо прилагане на вече придобитите технически квалификации, е учредяването и развитието на голям брой школи за подготовка на програмисти и ИТ специалисти към ИТ фирми в България. Тези реалности са отразени и в изменения Закон за професионално образование и обучение<sup>ii</sup> – допуска се валидиране на знания и умения, придобити при неформално образование, възможности за дуално образование, приемане на доставчици на подобни

образователни услуги и т.н. Наред с малкото, от гледна точка търсенето на пазара, професионални средни училища и ИТ факултети в българските университети, набират популярност институции като Софтуерния университет (<https://softuni.bg/>), IT Talents (<http://ittalents.bg/>), Софтуерната академия на Телерик (<http://academy.telerik.com/>), Национална Академия за Разработка на Софтуер (<http://nars.bg/>), SoftAcad (<http://softacad.bg/>) и др. В тези школи се работи изключително по практически проекти и въпреки някои слабости, продуктът им – обучени специалисти – се посреща с ентузиазъм на пазара на труда.

Моделът за включване на младежи с аутизъм в обученията и заетост в ИТ индустрията, разработен, приложен и усъвършенстван в рамките на повече от 4 години от *Европейски Софтуерен Институт – Център Източна Европа, Асоциация Аутизъм, Българска Асоциация на Софтуерните Компании (БАСКОМ), Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, Асоциация Аутизъм и Фондация „Адапта“* се фокусира както върху техническото обучение на младежите, така и върху изграждане на трудови навици като работа в офис среда, работа в екип, комуникативни умения, работа с чужд език. Разработването, пилотното изпитване и подобряването на модела се финансира по *програма на Европейската комисия за пилотиране на заетост сред хората с аутистични разстройства* и от *Програмата за подкрепа на НПО в България по финансовия механизъм на ЕИК, тематична област Социално включване и овластяване на уязвими групи*.

Иновативният елемент в него е включването на всички хора с аутизъм, независимо от нивото им на функциониране. Един от най-важните фактори за успешното включване и последващата професионална реализация е мотивираността на хората с аутизъм, както и на техните семейства. На първите - да придобиват нови знания, да са полезни в реална работна среда и да получават възнаграждение за свършената работа, а на вторите – да повярват в уникалните таланти на децата си и да им позволят да действат и взимат решения самостоятелно. Различни елементи от подхода се използват в много организации за подкрепа на хора с увреждания в Европа и по света, но не е известно да се подхожда според т.нар. one stop shop, където в обслужването на клиента се включват всички заинтересовани страни и специалисти и взаимно си осигуряват подкрепа през целия цикъл на преминаване от учене към работа за сравнително кратко време. Ако потенциален ползвател на услугата се обърне към една от организациите-партньори, разработеният механизъм предполага детайлното прилагане на услугата по цялата верига на стойността. Механизмът е разработен по такъв начин, че да бъде приложим не само в контекста на хора с разстройства от аутистичния спектър. Той използва подценения от обществото потенциал на хората с увреждания, като им осигурява подкрепа - наставничество и индивидуално целево обучение по информационни технологии в различно ниво на владение – от работа с основни офис приложения до програмиране и тестване на софтуерни продукти. Целта е да се открият техните интереси и да се използват за професионалното им развитие като по този начин да се превърнат в конкурентни предимства.

Според инициативата на EK Grand Coalition for Digital Jobs<sup>iii</sup> има вероятност до 2020 г. да останат над 800 000 незаети работни места в ИТ сектора. Избрахме информационните технологии, защото заедно с този глобален фактор, работата в ИТ сферата е изключително благоприятна за хората с аутизъм, както и за хора с друг вид специфични потребности. От една страна, средата на взаимодействие между човек и машина е предвидима и сигурна. В допълнение към това, използването на дигиталните устройства еволюира непрекъснато и осигурява на хората подкрепа във

всички сфери на живота – учене, комуникация, работа, здравеопазване, справяне с ежедневни задачи и т.н.. Не на последно място, доброто владение на дигитални умения е необходимост за повечето сфери на професионална реализация в днешно време и придобитите компетентности осигуряват възможност за кариерно преориентиране и последващо развиване на професионалните квалификации. За разлика от установените специфични практики за работа и интеграция на хората с увреждания в защитената среда на кооперативи и трудотерапевтични организации, ние предлагаме висококвалифицирана работа в реална бизнес среда. Този подход работи в полза и на двете страни – и на работодателите като разтоварва специалисти от по-еднообразни задачи като тестване, администриране и отчитане, така и на хората с увреждания като им предлага приятелска среда, социален живот и подобряване на личната им самоувереност и самооценка. Не на последно място, особено що се отнася до хора с разстройства от аутистичния спектър, моделът предоставя възможност за практическото усвояване на различни меки умения, които са от изключителна важност не само за професионалната реализация на хората с аутизъм, но и за устойчивото подобряване на качеството им на живот.

## Общо представяне на модела

<b>Тип организации</b>	<p>Доставчик на социални услуги Обучителен център за възрастни, ЦПО Работодателска организация/ търговска, браншова асоциация/ Университет/ академичен институт Публични организации – местна и национална власт</p>
<b>Местоположение</b>	България
<b>Основни услуги:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуална оценка и разработване на план за професионално развитие на човека с увреждане .</li> <li>• Проучване на нуждите на сектора от компетентности на заетите специалисти и подкрепа при обучението, наемането и работата с човек с увреждане .</li> <li>• Техническо обучение на потенциалните кандидати за работа. Сертифициране на знанията и уменията им.</li> <li>• Популяризация на модела и предимствата на работа с хора с увреждания сред работодателите.</li> <li>• Подготовка на работодателя – запознаването му с компетентностите, възможностите и особеностите на човека с увреждане, ползите за работодателя и ползите за служителите/ екипите.</li> <li>• Задълбочено и практическо обучение на хората с увреждания - използват се практически задачи, предоставени от работодателя. В периода на практическото обучение в защитена, но максимално близка до реалната бизнес среда, човекът с увреждане се подготвя за работа в реална среда.</li> <li>• Подкрепа в процеса на наемане/ започване на работа – правни консултации на двете страни, семинарна среща с екипа на работодателя, подготовка на служителя с увреждане за работата, информираност на семейството на служителя с увреждане.</li> </ul>
<b>Целеви клиенти:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Хора с увреждания и техните семейства;</li> <li>• Работодатели;</li> </ul>
<b>Целеви резултати за стартиране на услугата</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• поне 30 човека с увреждания, които са мотивирани да се включат в механизма за обучение и заетост, поне 20 от тях преминали през основно/ теоретично обучение;</li> <li>• поне 5 човека с увреждания, преминали през стажантска програма в рамките на 3 месеца;</li> <li>• продължени договори за трудови правоотношения на поне двама от тях;</li> <li>• контакт и разговор с поне 40 потенциални работодатели;</li> <li>• изследвания и анализи, документиране на целия процес;</li> </ul>	

**Необходима експертиза:**

- Психолози – 3
- Социални педагози – 5
- Обучени обучители – от двама до 10
- Юрист – 1
- Специалист по човешки ресурси – 1
- Административен персонал – ръководител, асистент, счетоводител

**Добавена стойност/ социално икономическо въздействие**

Чрез намирането на подходяща работа за хората с увреждания и обучаването им за справяне с реални работни задачи, се създават предпоставки за успешното им социално включване, противодейства се на бедността и маргинализацията на хората с увреждания, които са сред най-заstraшените от това социални групи, създават се нови работни места, които носят ползи за работодателите като съкращават техните разходи за изпълнение на специфични задачи от специалисти и повишават производителността на труда на специалистите.

## Представяне на партньорите

*Организацията - доставчик на социални услуги* се ангажира с популяризирането на услугата сред своите клиенти и партньори. Свързва се индивидуално с всяко семейство и разяснява ползите от услугата за хората с увреждания. Извършва подбора на хората, изявили желание да се включат или да търсят работа. Разработва индивидуални оценки и планове за подпомагане професионалното развитие на хората, които са включени в услугата. Предоставя обучения на хората с увреждания в сферата си на компетентност – като тези обучения могат да бъдат както специализирани обучения, така и обучения по ключови компетентности (работа в екип, чуждоезиково обучение, общуване и т.н.). В процеса на обучение актуализира плановете за развитие и индивидуалните оценки в зависимост от представянето на обучаемите. Консултира фирмите, които желаят да наемат човек с увреждане по психологически и педагогически въпроси. Специалистите се квалифицират да водят обучения по различни от тяхната компетентност дисциплини, ако видят необходимост за това.

*Обучителният център за възрастни, Център за Професионално Обучение* обучава хората с увреждания по специфични компетентности, необходими за заемането на конкретното работно място. Подпомага или директно предоставя обучения по ключови компетентности. Оборудва работни места за практически обучения, където обучаемите, с подкрепата на специалисти, изпълняват реални работни задачи. Сертифицира знанията и уменията на обучаемите по дадена професия или ключови компетентности (когато е приложимо и необходимо). Консултира останалите партньори в планиране, изпълнение и отчитане на дейностите, свързани с обучението на обучаемите. Обучителите преминават кратко обучение за особеностите на работа с хора със специални образователни потребности.

*Работодателската организация/ търговска, браншива асоциация/* се свързва със своите членове, техни клиенти и партньори и популяризира наемането на хора с увреждания. Изтъква ползите от това

за компаниите и екипите. Проучва актуалните нужди на пазара от компетентности и консултира обучителната организация и доставчика на социални услуги за търсените от фирмите знания и умения на служителите. Осъществява непрекъснат контакт с работодател и, наели човек с увреждане относно процеса на работа, възникналите нужди, представянето на човека с увреждане, резултатите от работата му за компанията и за екипа, предизвикателствата и препоръки за справянето с тях. Популяризира успешните практики сред други потенциални работодатели.

*Университетът/академичен институт* дава необходимата педагогическа насока и консултация в обучението на хора със специфични образователни потребности. Предлага подходящо съдържание, адаптира съществуващи програми и изследва ефектът от обучението на хората с увреждания. Предлага технологични решения за подобряване на качеството на живот на хората с увреждания и академичен/ научен подход при използването на иновативни устройства и инструменти.

*Публичните организации – местна и национална власт* могат да играят както ролята на работодател, така и ролята на формулиращ и изпълняващ политиките за внедряване на механизма на национално ниво, свързани с подкрепа на работодатели и доставчици на социални услуги. В първата си роля публичните организации проучват, заедно с останалите партньори, възможностите на хората с увреждания, формулират подходящи за тях задачи и им осигуряват заетост. Във втората си роля, пряко свързаните със заетостта и образованието институции, лобират за формулиране на допълнения към съществуващите нормативни документи за подкрепа на работодатели и обучителни организации във включването на хора с увреждания в обучението и заетост.

## **Пазарен потенциал на механизма**

Подходящи за прилагане на механизма са индустрии с растящ пазарен потенциал и висока добавена стойност. Във всички случаи е необходимо задълбочено познаване на индустрията и нейните нужди. Това се налага не само поради специфичните възможности на хората с увреждания, които трудно биха се справили с производствена дейност, например, която изисква добра моторика и има опасности от трудови злополуки, но и заради идентифицирането на конкретни и реални икономически ползи на предприятията. Така например, прехвърлянето на рутинни задачи, каквито има във всеки бизнес, на хора с увреждания, значително ще повиши производителността на екипа от специалисти във фирмата. В допълнение към това, различното възприемане на света от хората с аутизъм предполага иновативен подход при решаването на специфични проблеми.

До началото на 2016 г. моделът беше приложен в софтуерна индустрия, където поради недостиг на специалисти, работодателите постоянно отварят нови работни места. Основната причина да изберем информационните технологии като подходяща работа за хората с аутизъм е, че тя изисква компетентности като внимание към детайла, способност за изключителна концентрация и точност, иновативен или нетрадиционен подход при решаването на проблеми, логическа предвидимост.

След първоначалната идентификация на подходящата работа според конкретния човек и нуждите на работодателя му, както и ползите за съответната индустрия, след популяризирането и

позоваването на икономическите дивиденди от назначаването на човек с увреждания, може да се пристъпи към същинското прилагане на модела. Когато изпълни всички стъпки от приложението, екипът би могъл да доразвие механизма, като създаде отделно предприятие, следвайки бизнес модела на трудовата борса или социалното предприятие.

В случая с трудовата борса, най-общото описание на бизнес модела може да се представи така:

<p><b>Клиентски сегмент</b></p> <p>V2B</p> <p>Фирми от .... индустрия</p> <p>V2C</p> <p>Кандидати за работа</p>	<p><b>Стойност</b></p> <p>.... изпитва сериозен недостиг на кадри с ....компетентности.</p> <p>Трудова борса „X“ разполага с обучени специалисти по ....., които са лоялни към работодателя си, внимателни в работата си и могат да изпълняват .... задачи, които ще доведат до ....</p> <p>Спестяваме Ви средства за подбор на персонал и осигуряваме висококачествена и надеждна консултация.</p>	
<p><b>Взаимоотношения с клиентите</b></p> <p>Трудова борса „X“ ще Ви даде възможност да подберете необходимите Ви кадри от .... специалисти, като последното решение относно вписването в екипа на новия служител принадлежи на Вас. Процесът по подбор е изключително оптимизиран за Вас.</p>		<p><b>Канали</b></p> <p>Работодателски организации</p> <p>Браншови/ синдикални организации</p> <p>Агенция по заетостта</p> <p>Бюра по труда</p>
<p><b>Ресурси</b></p> <p>Специалисти ЧР</p> <p>Психолози</p> <p>Педагози</p> <p>Юристи</p>	<p><b>Структура на разходите</b></p> <p>Постоянни: Месечни заплати, хонорари, поддръжка на офис</p> <hr/> <p><b>Структура на приходите</b></p> <p>Постоянни: От основна дейност – консултиране на клиенти (кандидати за работа, работодатели)</p>	



От гледна точка на социалното предприятие, което предоставя изнесени услуги на фирми, бизнес моделът би могъл да изглежда така:

<p><b>Клиентски сегмент</b></p> <p>B2B</p> <p>Фирми от .... индустрия</p>	<p><b>Стойност</b></p> <p>...% от фирмите в ... индустрия извършват неприсъщи за тях дейности като ..... Изнасянето на тези дейности ще спести на фирмата .... лв. от разходи за заплати и ще повиши производителността на труд с .... %</p>
<p><b>Взаимоотношения с клиентите</b></p> <p>Предприятие „X“ предлага счетоводни/ обработване на документи/ тестване и изпитване/ ИТ услуги на ....фирми. Гарантирана дискретност, коректност и точност на извършваните услуги. Работим с ..... човека, които притежават .... компетентности, прецизни са към детайла, работата се проверява на 3 нива...</p>	<p><b>Канали</b></p> <p>Директни преговори</p> <p>Медии</p> <p>Печатни материали</p>
<p><b>Ресурси</b></p> <p>Специалисти по .....</p>	<p><b>Структура на разходите</b></p> <p>Постоянни: Месечни заплати, хонорари, поддръжка на офис, социални надбавки</p> <hr/> <p><b>Структура на приходите</b></p> <p>Постоянни: От основна дейност – .....</p>

## Клиенти и бенефициенти

Клиенти на предлагания модел са фирми от даден икономически сектор. Те използват или купуват продукта на модела – обучени/ квалифицирани и надеждни кадри за развитието на своя бизнес. Сред ползите, част от които са споменати и по-горе могат да се открият: лоялни служители, иновативни решения на проблемите, прецизност към детайла, подобряване на производителността чрез фокусиране само върху присъщи на специалиста задачи, придобиване на нови умения от екипа (най-вече комуникативни и социални), социална отговорност, държавна подкрепа.

Бенефициенти или ползватели на услугата за обучение и заетост са хората с увреждания и техните семейства. Намирането на подходяща работа за хората с увреждания ги подпомага в започването на самостоятелен живот и като по този начин намалява икономическата тежест както върху семейството (където много често поне един от членовете му не работи, за да се грижи за човека с увреждане),

така и върху държавата (чиято грижа за възрастните хора с увреждания е много по-скъпа от тази за децата). Годишните разходи на САЩ и Великобритания за подкрепа на възрастни хора с аутизъм е над 2 пъти в сравнение с разходите за подкрепа на децата с аутизъм<sup>iv</sup>.

## Решение и продукт

Един от основните двигатели за развитието на всеки бизнес е човешкият капитал. Поради основната роля, която заема, той се превръща и в първоизточник и на най-много предизвикателства – как да го развиваме, как да го задържим, как да го мотивираме, как да стимулираме креативността му, как да комуникираме бизнес и управленски въпроси, кои задачи са подходящи за различните типове хора и т.н.

В контекста на предлаганата методология крайният продукт на модела е обучен да изпълнява конкретни задачи в конкретна фирма служител и дълготрайната му заетост в тази фирма. След съвместното идентифициране на реални задачи от страна на фирмата и от страна на партньорите в модела, както и проведени интервюта и срещи между кандидата за работа и фирмата-работодател (ако е необходимо), новият служител започва да изпълнява тези задачи в подкрепена и защитена среда, която е възможно най-близка до реалната. Практическото обучение на новия служител преминава в рамките на около 3 месеца с различна интензивност (от 8 до 20 часа седмично) с активната подкрепа на ментор. Задачите се изпълняват както на място, така и онлайн, като комуникацията между обучаем и подкрепящ специалист е непрекъсната. Преминаването през това практическо обучение позволява на обучаващата фирма да гарантира за професионалните и личностни качества на новия служител, както и да се планира неговата натовареност и развитие във фирмата, при започването на работа в реална трудова среда. Този елемент е изключително важен предвид преходния период от институционализирани грижи към услуги в общността, тъй като една част от възрастните хора с увреждания не са получавали социални услуги и подкрепа през значителен период от живота си. В следствие на липсата на подкрепа, те се изолират или биват изолирани от социални взаимодействия, което допълнително усложнява прехода към работа и самостоятелен живот, правейки го труден и стресиращ както за тях, така и за фирмата. Това важи в особена сила в случаите, когато хората с увреждане започнат работа веднага след теоретичното си обучение или директно от защитената и донякъде изолирана домашна среда. Обучаващата фирма трябва да е готова да създаде условия за практическо обучение, където човекът да чувства, че реално работи и създава конкретен продукт или с други думи, да осигури условия, в които служителят ще се чувства ценен и полезен.

Преди да се премине към развитие на модела към трудова борса или социално предприятие, е необходимо той да се пилотира, за да се идентифицират спецификите за всяка една индустрия и ползите, които хората с увреждания могат да донесат за нея.

## Описание на дейността

Дейността преминава през 4 основни стъпки:

1. Идентифициране и подбор на клиенти и бенефициенти
2. Обучение на клиенти и бенефициенти
3. Практическа работа в симулирана работна среда
4. Реална заетост и подкрепа на клиент и бенефициент

1. След като партньорският консорциум е формиран, доставчикът на социални услуги популяризира модела за заетост сред своите настоящи и потенциални клиенти, за да се включат колкото е възможно повече хора. Също така е много добра практика е организирането на общи срещи със семействата на хората с увреждания, на която да се разяснят стъпките и подхода при изпълнение на модела и да бъде отговорено на въпросите на семействата.

Екип от психолози и педагози прави въвеждащи интервюта с желаещите да се включат и техните семейства и разработва индивидуални психологически профили. На база на тези профили, екипът изработва план за професионално развитие на всеки човек с увреждане. Този план се актуализира поне на 6 месеца в зависимост от представянето на хората в последващите стъпки и най-вече обученията. Доколкото е възможно, екипът идентифицира интересите и желанията на хората, които са се включили в пилотната група. Това идентифициране се извършва през целия процес на обучения.

2. На база плана за развитие се избира подходящо учебно съдържание за теоретично обучение, което се адаптира от обучители към възможностите и нуждите на хората с увреждания. Програмата би могла да бъде по специализирана учебна програма с цел придобиване на професионална квалификация или обучение за придобиване на ключови компетентности, в зависимост от нуждите на конкретния икономически сектор или индустрия.

Важен е изборът на формата на обучение, защото в значителна част от случаите единствената подходяща форма е индивидуалното обучение, а води до значително по-големи разходи. Обучаемите преминават теоретично обучение в рамките на 3 до 6 месеца в зависимост от стила им на учене. След теоретичното обучение, което може да завърши с изпит и свидетелство за професионална квалификация или само изпит и сертификат за постигнатите резултати, плановете за развитие се актуализират спрямо знанията и уменията, придобити от обучаващите се в рамките на обученията. Тези знания и умения се обобщават в доклад, който се предоставя на фирмите, които желаят да осигурят работно място на човек с увреждане, за да се запознаят с компетентностите на потенциалните си служители.

За семействата на хората с увреждания, включени в пилота, се организира семинар, по време на който те се запознават с възможностите за работа, необходимата подкрепа от тяхна страна, работните задачи, екипите във фирмите, работната атмосфера и т.н.

За фирмите, които осигуряват работни места за служители с увреждания също се организира обучение-семинар за спецификите на работата с хора с увреждания, какво е необходимо да се направи и планира преди да започне служителят да идва на работа, как да се организира работния процес, какви са задачите на служителя и т.н.

3. След като фирмите дефинират задачите, подходящи за извършване от хората с увреждания, обучителната организация провежда практическо обучение в симулирана работна среда, максимално близка до реалната. Задачите се определят с помощта на социалните педагози, участвали в разработването на индивидуалните планове за развитие. Практическото обучение има 2 основни цели:

- Да провери интересите и склонността на потенциалните служители с увреждания да извършват определена работа, което до голяма степен определя и пригодността им за конкретните работни места, т.е. да направи първоначалната селекция на потенциалните служители за фирмите;
- Да подкрепи хората с увреждания в периода на тяхното адаптиране към трудовите процеси – изграждане на навици като работна дисциплина, трудова етика, вникване в спецификата на работните задачи и процеси, комуникация с колеги и ръководители, изработване и следване на персонална програма и др.

Практическото обучение продължава 3 месеца с интензивност между 8 и 20 часа седмично на адаптирано работно място в обучителната организация или в защитена работна среда. На база на резултатите и демонстрирания интерес от страна на обучаемите, подкрепящите специалисти правят предложение на фирмите кои хора са подходящи за заемане на конкретните работни места.

4. След взимане на окончателно решение от страна на фирмата и от страна на бъдещия служител, екипът от партньори осигурява подкрепа на фирмата в областта на:

- Трудово законодателство и правна рамка за назначаване на хора с увреждания – формализиране на трудовото правоотношение, разходи и облекчения за работодателя;
- Екип от психолози и педагози представят бъдещия служител на екипа, с който ще работи. Екипът дава насоки на работодателя как да подходи при запознаване на служителя с работната среда в компанията. Определя се един ресурсен специалист, към когото работодателят или подкрепящия ментор от фирмата могат да се обръщат в случай, че имат въпроси;
- Адаптиране на работното място и среда в съответствие с нуждите на бъдещия служител – физическа среда, процеси и работни задачи;
- Екипът от психолози и педагози осъществяват регулярни срещи (поне веднъж месечно за първите 6 месеца) с работодателя относно представянето на служителя и ползите за работодателя.

## Социално въздействие

Инициативата има силно положително социално въздействие, което се състои в няколко области, в зависимост от целевите групи:

- повишава обществената осведоменост за възможностите и нуждите на хората с увреждания. Повишаването на осведомеността има значим социален отзвук и повлиява нагласите в общества, които тепърва градят политики и дейности, свързани с активното включване на маргинализирани социални групи в живота на общността и деинституционализирането на тези групи. Популяризирането на добри практики свързани с наемането на хора с увреждания в медиите насърчава повече хора да го правят и да откриват нови и нови ползи от това. Променят се погрешни обществени нагласи и стереотипни конструкции, свързани с:
  - разликите между болестно състояние, дефицит във физическото и психическото състояние, специална нужда, талант;
  - поставяне на фокус върху дефицитите за сметка на възможностите на хората;
  - затваряне и изолиране на хората със специални нужди в държавни институции;
  - ангажимента за обгрижване от страна на държавата към хората със специални нужди и т.н.
- подобряването на квалификацията и компетентностите на хората с увреждания подобрява конкурентноспособността им на пазара на труда и наред с ползите за работодателите, помага на служителите със специални потребности да се превърнат в уважавани и търсени специалисти. Към обучението те подхождат със старание и прецизност, тъй като осъзнават, че повишаването на квалификацията ще подобри шансовете им за самостоятелен живот и добри икономически перспективи.
- като цяло се подобрява качеството на живот на хората с увреждания и, макар и незначително, се увеличава стойността или качеството както на произвежданите от тях продукти, така и на общия социален имидж на предприятието, което ги е наело.
- екипите, в които работят хората с увреждания, подобряват комуникационните си умения в процеса на общуване с колегите си с увреждания, тъй като последните имат по-специфични нужди свързани с информацията, предназначена за тях и интерпретирането ѝ от абстрактна в конкретна форма.

## Скалируемост

Прилагането на отделни елементи от механизма е добре развита практика в много европейски държави, в социални предприятия и специализирани трудови борси. Прилагането на модела в индустрии с висока добавена стойност и потенциал за растеж предполага обособяване на социална политика от страна на предприятията за назначаване и развитие на служителите с увреждания. Често срещано е конкретен бизнес процес или производствена линия да се предназначава за изпълнение предимно от страна на хора с увреждания. Допълнителните стимули от страна на държавните политики също допринасят за по-успешното включване на хората с увреждания в живота на общността. Връзките, създадени в рамките на инициативата, както между социалните партньори, така и между предприятията, могат да доведат до установяването на нови пазарни ниши и

иновативни продукти, които да подобрят икономическото положение на отделните предприятия, както и на самите хора с увреждания.

## Основни предизвикателства

Основните предизвикателства, пред които моделът е поставен, са свързани с човешкия фактор.

От една страна, трудно може да се намери достатъчен брой хора, подходящи за нуждите на конкретна компанията или компании, така че възможностите и интересите на хората с увреждания да съвпадат с нуждите на фирмите. Това налага необходимостта от целенасочени и устойчиви във времето усилия, свързани с проектирането и изпълнението на кампании за търсене на таланти. Популяризирането на дейността и маркетинговата кампания трябва да бъдат професионално планирани и изпълнени, което, ако се прави за пръв път, е голям разход за една социална организация, например.

Гореспоменатият проблем е свързан също с нуждата партньорите да разполагат с достатъчно богата база от клиенти и бенефициенти, за да могат да отговорят на търсенето във всеки един момент. Това би могло да струва допълнителни средства и усилия, свързани със задържането и мотивирането хората, на които все още не им е намерена работа, както и готовност за евентуално инвестиране в тяхната преквалификация.

На второ място стои активното социално включване на хора, които дълго време са били изолирани и са загубили навици като дисциплина, положителна нагласа за работа, комуникация и умения за учене. За изграждането на тези качества и навици често е необходимо повече време и по-интензивна подкрепа - напр. за планиране на деня, изработване на график и следването му, детайлно обяснение на задачите за изпълнение и връзката им с друг продукт, който зависи от техния резултат, идентифициране на интересите на обучаемия, идентифициране на стила на учене и съобразяване на програмата с него и т.н.

На четвърто място стои страхът на семейството/ родителите от излизането от защитената среда и неефективната подкрепа от тяхна страна за подпомагането на успешния преход към самостоятелен живот и заетост. Поради съвкупност от фактори, нерядко родителите подхождат с нагласата, че детето им с увреждане е изцяло зависимо от тяхната непрекъсната помощ и не би могло да се справи с много от задачите на реалния живот. Затова партньорите трябва да са в постоянен диалог със семействата на всички, които се включат в модела за интеграция, като се стремят непрекъснато да търсят най-подходящите механизми за комуникация между семействата и хората с увреждания, техните наставници, фирмите и другите членове от екипа.

На пето, но не последно място, стои адаптирането на работната, процесите и подготовката на служителите във фирмата, решила да наеме човек с увреждане. В една част от случаите това адаптиране изисква кратка предварителна дискусия и подготовка на екипа, но в други може да е представлява съществена промяна на установени работни практики и адаптирането им спрямо възможностите и особеностите на новия служител. Друга подобна адаптация би могла да е свързана физическото изграждане на ново работно място или инфраструктурни промени за улесняване на

мобилността. Много е важно това адаптиране да бъде точно според нуждите на човека с увреждане – нито повече, нито по-малко, - защото всяко отклонение е в ущърб или на компанията или на човека с увреждане и може да демотивира и разруши изграденото до този момент доверие.

Назначаването на хора с увреждания в реална работна среда несъмнено е свързано с полагането на допълнителни усилия, свързани с адаптирането на средата спрямо специфичните му потребности. Взаимните ползи от наемането на хора увреждания, обаче са многобройни неимоверно надхвърлят усилията, положени в процеса на първоначална адаптация. В крайна сметка обаче, успешният, бързоразрастващ се бизнес се отличава със способността да разпознават в различните потребности различна гледна точка за света, което в благоприятна и стимулираща среда се превръща в предпоставка за креативност и иновации.





## Бюджет/ остойностяване на разходите за прилагане на модела

Вид разход	Мерна единица	Единична стойност лв.	Брой мерни единици	Обща стойност лв.
Преки/ постоянни				
Психолог	човекомесец	1800	14	25200
Социален педагог	човекомесец	1600	10	16000
Обучител	човекоден	80	600	48000
Юрист	човекоден	160	30	4800
Консултант човешки ресурси	човекоден	100	30	3000
Медиен консултант	човекоден	40	100	4000
Административен персонал	човекомесец	72	600	43200
Общо				144200
Непостоянни/ непреки разходи				
Софтуер	брой	20	800	16000
Поддръжка на офис - наем, консумативи	месец	24	1000	24000
Общо				40000
Общо преки и непреки разходи				184200

---

<sup>i</sup> Професионално образование и заетост Предимства, слабости, възможности и опасности, септември 2015 г., И.П.И., стр. 4

<sup>ii</sup> [Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение](#), обн., ДВ, бр. 68 от 1999 г.; изм., бр. 13 и 26 от 2008 г., бр. 36 и 74 от 2009 г., бр. 50 и 97 от 2010 г. и бр. 66, 68 и 70 от 2013 г., § 4, чл. 5, ал. 4 и 5

<sup>iii</sup> Digital skills & the Grand Coalition for Digital Jobs – Europa, November 2015, ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\_id=12252, намерено на 01.02.2015

<sup>iv</sup> Lifetime Costs of Autism Average \$1.4 Million to \$2.4 Million, Autism Speaks, June 09 2014, <https://www.autismspeaks.org/science/science-news/lifetime-costs-autism-average-millions>