



Европейски съюз

ИНВЕСТИРА ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ
Договор за безвъзмездна финансова помощ
№ BG 051PO001-7.0.01-0082-C-0001



Европейски социален фонд

**Проект „Иновативни мерки
в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение
и заетост за хора с увреждания”**

*Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките
ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз*

СБОРНИК С ДОБРИ ПРАКТИКИ

**в областта
на професионалната рехабилитация, ориентиране,
обучение и заетост на хората с увреждания, реализирани
в Белгия и България**

Том I

София, 2012 г.

**©Добри практики в областта на професионалната рехабилитация,
ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания**

Сборникът е разработен в рамките на Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051PO001-7.0.01-0082-C-0001 по Проект „Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания”.

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз. НФРИ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приема, като официална позиция на Европейския съюз или Министерството на труда и социалната политика.

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

Въведение	5
Глава I. Предпоставки и възможности за прилагане и развитие на добри практики в България и Белгия.....	7
I.1. Стимулиране на социалното включване на хората с увреждания на пазара на труда. Мерки за социално включване на пазара на труда на хората с увреждания	7
I.2. Професионална рехабилитация.....	9
I.3. Ученето през целия живот като основен принцип	9
I.4. Добри практики.....	11
I.4.1. Първи Европейски панаир на социални предприятия и кооперации на хора с увреждания	11
I.4.2. Социално предприятие „Работилница на мечтите”	15
I.4.3. От кооперация в корпорация „Райна Княгиня - П” ООД – гр. Панагюрище	19
I.4.4. Център по арт-терапия Театрална младежка формация “Кой съм аз?”	22
I.4.5. Иновативни услуги за социално включване на хора с увреждания.....	27
I.4.6. „Стопански дейности КЦМ” гр. Пловдив	30
I.4.7. Достъп до електронна информация за лица с увреждания в българските библиотеки.....	34
I.4.8. Общинско предприятие “Пролет” ЕООД	38
I.4.9. Ателие за пачуърк	41
I.4.10. Офис секретар и масажист - подходящи професии за зрительно затруднени лица	45
Глава II. Модели и практики за професионална рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания във Фландрия, Белгия.....	48
II.1. Преглед на добрите практики и основания за тяхното включване	48
II.2. Разлика между намиране на работа и осигуряване на работа	50
II.3. Видове пазар на труда в Белгия	50
II.4. Добри практики	52
II.4.1. Трудово посредничество.....	52
II.4.2. Специализирано ориентиране за хора с намалена трудоспособност	57
II.4.3. Проверка на професионалната пригодност и консултиране за работа.....	62
II.4.4. Специализирано образование и обучение.....	66
II.4.5. Трудово подпомагане	68
II.4.6. Основни подкрепящи услуги в защитеното предприятие	70
II.4.7. Дейности в защитените предприятия.....	78
II.4.8. Трудово подпомагане в защитено предприятие	84
II.4.9. Фирмени договори	87
II.4.10. Подкрепена заетост	90
Заклучение.....	97

Използвани съкращения

НФРИ	- Национална федерация на работодателите на инвалиди
ЗНЗ	- Закон за насърчаване на заетостта
ЗИХУ	- Закон за интеграция на хората с увреждания
АЗ	- Агенция по заетостта
АХУ	- Агенция за хората с увреждания
НПО	- Неправителствени организации
НОИ	- Национален осигурителен институт
НСИ	- Национален статистически институт
VDAB	- Фламандска агенция за трудово посредничество
GTB	- Специализирано ориентиране и консултиране
GOB	- Специализиран център за обучение и ориентиране
GA	- Специализиран център за проверка на професионалната пригодност
IBO	- Служба за индивидуално професионално обучение
OCMW	- Обществен център за социални грижи
PWA	- Местна агенция по заетостта
VARH	- Фламандска агенция за хората с увреждания
GOCI	- Център за обучение и ориентиране за нефизически труд за хора с намалена трудоспособност

Въведение

Идеята за създаването на проекта „Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания” се породи от стремежа да дадем своя скромнен принос в прилагането на практика принципите за равните възможности, заложиени в Конвенцията за правата на хората с увреждания на ООН. Създаването и разширяването на достъпа до свободния пазар и трудова реализация на хората с увреждания са сред решаващите фактори за тяхната интеграция в обществото. Анализът на най-новите статистически данни показва, че днес хората с увреждания са по-слабо представени на пазара на труда и съществуващите работни места за тях са по-малко, отколкото преди 10 години.

Проектът „Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания” е в контекста на приоритетите на Ос 7: “Транснационално и междурегионално сътрудничество” по Оперативна програма «Развитие на човешките ресурси» за периода 2007-2013 г. Целта на схемата е да се изгради платформа, която да позволи на всички заинтересовани организации и институции да ползват опита на **EQUAL**, както и да обменят идеи и планове за най-доброто използване на финансовата помощ на Европейския социален фонд в следните области: заетост, образование и обучение, социално включване, административен капацитет, добро управление на проекти и програми. Целта, която ние си поставяме с изпълнението на проекта, е *да се стимулира социалното включване на хората с увреждания на пазара на труда, чрез партньорство и сътрудничество между белгийски и български неправителствени организации и запознаване с опита на Белгия и разпространяването му у нас.*

Изпълнението на проекта включва съставянето и публикуването на сборник от добри практики и адаптирането им за България с помощта на специално разработени методически указания. Най-общо белгийският подход, който е обект на изследване и адаптиране в настоящия проект, се характеризира с иновативност по отношение на българската действителност и включва:

- Подобряване продуктивността на хората с увреждания чрез професионална рехабилитация и квалификация.
- Въвеждане на рехабилитационни услуги за подпомагане на и връщане на работа на лица с увреждания.

Този сборник е отпечатан на трите езика по проекта: английски, български и френски). На семинарите, които ще се проведат в двете членки на ЕС, представени в рамките на партньорството (Белгия и България), ще се дискутират и обсъждат практиките в този сборник и методическото указание за тяхното адаптиране в България. Целта на семинарите ще бъде да се анализират резултатите от съвместната работа на партньори и заинтересовани страни и разпространяване на събраните знания и окончателните резултати от проекта пред държавните институции, работодатели, организации на хора с увреждания, бюро по труда и др. Желанието ни е с този сборник да им бъдем полезни.

Кои сме ние?

Проектът се осъществява от три партньорски организации от България и Белгия:

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

Националната федерация на работодателите на инвалиди (България)

Целта на сдружението е да подпомага, насърчава и координира усилията на своите членове за подобряване на условията и разширяване трудовата заетост на хората с увреждания и тяхното включване в обществото; да представлява и защитава интересите на своите членове - специализирани предприятия, пред държавните и обществени органи и организации.



Knowledge Center Social Europe (Белгия)

Неправителствена организация за подкрепа на асоциации и институции в социалната сфера по изпълнението на техните европейски стратегии, както и на неправителствени организации, доставчици на социални услуги и социални предприятия.



Сдружение „Хоризонти” (България)

Основните дейности на сдружението са свързани с проучвания, анализи, прогнози и програми в сферата на труда и социалната политика; изследване на проблемите на индустриалните отношения, заетостта и квалификацията, социалното осигуряване и социалната интеграция. Организацията работи активно в посока инвестиции за създаване и запазване на заетост за хора с намалена трудоспособност, подобряване на условията на труд, адаптиране на работни места, обучение и квалификация.

Глава I. Предпоставки и възможности за прилагане и развитие на добри практики в България и Белгия

I.1. Стимулиране на социалното включване на хората с увреждания на пазара на труда. Мерки за социално включване на пазара на труда на хората с увреждания

Трудовата заетост на хората с увреждания в България е национален приоритет, който изисква постоянно политическо и обществено внимание, както и максимална степен на координация на политиките, отнасящи се до нея.

Трудовата реализация на хората с увреждания основно е уредена в Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) и Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ). По данни на НОИ и НСИ хората с увреждания в работоспособна възраст са около 200 000 човека, като от тях около 10% са заети в различни сфери на обществения живот. По данни на Агенцията по заетостта (АЗ) през 2011 г. активно са търсили работа 13 617 лица с трайни увреждания, което представлява 4% от общия брой на регистрираните безработни лица. С най-висок дял в професионалната структура на безработните с трайни увреждания са лицата без квалификация и специалност - 42.9%, а с най-висок дял в образователната им структура са лицата със средно специално и професионално образование - 41.7%. Ръстът на безработицата, структурните промени в икономиката и др. засилиха проблемите на хората с увреждания и в много случаи намалиха възможностите на техните близки да полагат адекватни грижи за тях.

Видно от изложеното много малък процент от хората с трайни увреждания са намерили и имат шанс да намерят своята реализация на пазара на труда. Причините за това са многобройни и от различно естество. Някои по-важни от тях са:

- социална изолация и липса на мотивация;
- неадекватно отношение на работодателите към целевата група;
- неосигурен достъп до работното място;
- липса на подходяща работна среда, съобразена със специфичните нужди на хората с увреждания;
- слаба информираност на обществото;
- слаба професионална квалификация.

Професионално ориентиране чрез социални услуги за подкрепена заетост и специализирана медиация (посредничество)

Специализираното трудово посредничество се изразява в организирането на по-активно включване на хора с увреждания в мотивационни курсове и групова психологическа подготовка. Необходимо е да се оценят възможностите за извършване на определени дейности от хората с увреждания, както и техните компетентности с оглед последваща професионална квалификация и професионално ориентиране. От друга страна

е необходимо да се обучат ментори, които да подпомагат хората с увреждания в процеса на усвояване и извършване на преките им задължения.

Предоставянето на качествено професионално ориентиране на хора с увреждания в България, съобразено с техните индивидуални възможности и способности, включва:

- Прилагане на индивидуален подход при въвеждането на принципите на специализирано професионално ориентиране за хората с увреждания и въвеждане на модела на „Подкрепена заетост”, особено за лицата с интелектуални затруднения, като инструмент за навлизане в открития трудов пазар.
- Процесът на ресоциализация на хората в неравностойно социално положение да включва създаване на условия за трудова реализация на отворения пазар на труда.
- Разработване и прилагане на мерки с икономически стимули за подкрепа на работодатели в обичайна работна среда, с цел създаване на работни места за хора с увреждания.
- Намиране на нови възможности за работа на хората с увреждания, насочени към техния потенциал и способности, а не към ограниченията и затрудненията.
- Съответствие между индивидуалните умения и предпочитания и изискванията на работното място.
- Консултантски услуги за работодатели: практически насоки за подобрена работна среда, универсален дизайн и творчески иновации.

В това отношение ще бъде изключително полезно да се проучи и адаптира според условията у нас опитът на Белгия.

Професионално обучение

Хората с увреждания трябва да имат достъп до подходящи форми на професионална подготовка, а възможностите за трудовата им реализация трябва да бъдат обявявани на открития пазар на работна ръка.

Достъпът до трудовия пазар до голяма степен зависи от квалификацията, получена чрез професионално обучение. То може да започне единствено след придобиването на образователен минимум. Това означава, че за да могат хората с увреждания да участват по-активно на трудовия пазар, е необходимо на първо място, да им бъде осигурен по-голям достъп до системата на образованието. В България професионалната подготовка на ученици с увреждания се извършва в системата от съществуващите специални училища или в няколкото специализирани центъра за обучение на хора със зрителни или слухови увреждания. Известно е, че обучението в специалните училища предлага много ограничен избор на професии, обучението е на ниско ниво и не съответства на изискванията на трудовия пазар.

Достъпна информационна и комуникационна среда

Важен елемент в живота на хората с увреждания е тяхната информираност и възможност за комуникация в зависимост от увреждането им. Информацията трябва да се

предоставя в достъпна форма - визуално представяне на текст, текстов дублаж, субтитри, брайлово писмо, жестомимичен език и жестомимичен дублаж, гласов дублаж, тактилна комуникация, уголемени шрифтове, достъпни мултимедии, както и всякакви писмени, звукови, на опростен език, дикторски, допълващи и алтернативни способи, средства и формати за достъпна информация.

Форми на заетост

За разширяване на възможностите и осигуряване на продължителна трудова заетост на хората с трайни увреждания в работоспособна възраст е необходимо прилагането и на разнообразни форми на заетост. Право на лицето е да избере формата на заетост:

- *Защитена заетост.* Защитената форма на заетост на хора с трайни увреждания не е регламентирана в българското законодателство.
- *Специализирани предприятия и кооперации хората с увреждания.* В тях работят смесени колективи, предприятията участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания, което ги прави неконкурентноспособни.
- *Отворен пазар на труда.*
- *Надомна и дистанционна форми на заетост.*
- *Социално предприемачество.* Тази форма на заетост се прилага в много страни-членки на ЕС. Тя трябва да бъде насърчавана, развивана и обезпечена както от държавата, така и от местната власт. Последната разполага с реални лостове за насърчаване на микро-предприятията на хората с увреждания чрез облекчаване на редицата от разрешителни и съгласувателни режими, въведени по места.

I.2. Професионална рехабилитация

Създаване и подържане на работни места за хора с увреждания, адаптиране на работните места и оборудването съобразно психофизиологическите и антропометрически характеристики на лицата с увреждане, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, от една страна и от друга – подобряване на професионалните умения и повишаване на квалификацията на хората с увреждания, вкл. с ментални увреждания, с оглед гарантиране на качество на произвежданата продукция, успешно участие на пазара и разширяване възможностите за заетост на лица с увреждания.

I.3. Ученето през целия живот като основен принцип

Работата като основна форма на социално изразяване е важна човешка потребност в нашето общество. Тя ни помага в постигането на нашите лични цели, осигурява съществуването ни и дава на всеки един от нас място в обществото. Със сигурност можем да твърдим, че работата и социалната интеграция са неразривно свързани. Броят на тези обаче, които поради уврежданията все по-трудно постигат устойчивост в света на труда,

нараства със стабилни темпове. В техния кръг навлизат лица с интелектуални затруднения, както и лица, които в резултат на забавено развитие или проблеми със социалното взаимодействие, се нуждаят от допълнителна фаза на обучение след завършване на училище, за да постигнат професионална зрялост. За тях прякото интегриране в първичния пазар на труда представлява твърде голямо предизвикателство. Тази целева група се нуждае от системни и индивидуализирани разпоредби, за да стане възможно и по-лесно излизането ѝ на пазара на труда и подпомагането за развитие на процеса на интеграция.

Всички мерки, свързани с трудовата интеграция, се съсредоточават главно върху практическото професионално обучение. Повечето мерки за квалификация се предлагат в компаниите или в структури, подобни на предприятия, които са проектирани така, за да бъдат, колкото е възможно, по-реалистични. Това дава на лицата с увреждания възможност да се обучават в идеални условия. Заедно с типа „обучение на работното място”, другите мерки, като подпомагане в професионалното ориентиране, социалните умения, работните екскурзии и подготовката за кандидатстване за работа, гарантират, че лицата с увреждания могат да получат стабилна опора на пазара на труда.

Добрите практики в Белгия и България, които подбрахме, се концентрират върху иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания и тяхното адаптиране и мултиплициране ще спомогне за осъществяване на политиките в тази област.

Партньорството: държава/общини/НПО – гаранция за успешни практики

Независимите и активни граждански организации са носители на модела на промяната. Те трябва да бъдат критични, да инициират дебати, да водят кампании. Целта на работата на едно НПО е да спомага за изграждането на стабилна гражданска структура, да поддържа диалога между гражданското общество, държавата и външните участници. Освен двигател на промяната, то е и продължител на застъпническата дейност в утвърждаване на демократични принципи в управлението. Неправителствените организации трябва да работят успешно и в мрежа. Мрежата е силно кампанийно средство за постигане на резултати.

Работата с общините е добра възможност за НПО да въздействат върху вземането на решения и осъществяването на проекти. Общинските власти имат капацитет във вид на персонал, ресурси и влияние, докато НПО могат да им предложат специализиран опит, идеи и познаване на съществуващите потребности в Общността.

I.4. Добри практики

I.4.1.

Първи Европейски панаир

на социални предприятия и кооперации на хора с увреждания

Тип на практиката: Развитие на социално предприемачество, обмяната на опит, повишаване възможностите за трудова заетост на хората с увреждания и осъществяване на бизнес контакти.

Първият европейски панаир на социални предприятия и кооперации за хора с увреждания е последовател на проведените до сега девет Национални изложения на тези структури, иницирани от неправителствените организации, в които те членуват. Секторът на социалните предприятия има годишен оборот над 50 милиарда евро в рамките на Европа. Инициативата се реализира във връзка с изпълнение на целите на Стратегия „Европа 2020“. Панаирът стана реалност, благодарение на подкрепата на Европейската комисия, която бе съорганизатор на проявата. Съорганизатори бяха и Европейската конфедерация на производствените кооперации и социалните предприятия (СЕКОП), Министерство на труда и социалната политика, Агенцията за хората с увреждания, Националния съюз на трудово-производителните кооперации, Националната федерация на работодателите на инвалиди, Съюза на глухите в България и Националния съюз на кооперациите на инвалидите.

*Европейският комисар Ласло Андор открива
Европейския панаир*



Основни цели

Общата цел на проекта е чрез участие на международен форум да се популяризира активна обществена позиция на членовете на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания, постиженията им в трудовата реализация, в процеса на интеграция в социалния и обществен живот на страната.

В дългосрочен план целта на проектите за организиране и провеждане на Национални изложения за специализирани кооперации и предприятия за хора с увреждания е преодоляване на слабата информираност на обществото за възможностите на хората с



увреждания. Да се преодолее негативното мнение на работодателите, които се отнасят с нежелание и недоверие към възможностите на хората с увреждания да полагат пълноценен труд и да реализират заработени доходи.

Чрез популяризиране на тяхната дейност на практика се постига интегрирането на хората с увреждания в трудовия процес, ускорява се тяхната рехабилитация и социална интеграция и се подобрява социално-икономическият им статус.

Бенефициенти

Общо 74 социални предприятия и кооперации за хора с увреждания от България и Европа участваха в изложението. Участниците от България бяха представени от 64 социални предприятия и кооперации. От Европа участваха: Неправителствената организация „Група 484“ от Сърбия представи своята мрежа на социалната икономика, обединяваща 24 организации; Сдружението АНСПЛ от Италия - обхваща 893 кооперации и 5 консорциума с годишен оборот от 12.87 милиарда евро; Образователна агенция от Тоскана, Италия - специализирана в обучение, преквалификация и разработване на проекти за нови предприятия и кооперации.



Еврокомисар Ласло Андор и Министърът на труда и социалната политика Тотю Младенов откриват Европейския панаир

Резюме на практиката

Европейският панаир е послание за целия Европейски съюз, че кооперациите, социалните и специализирани предприятия за хора с увреждания трябва да бъдат подкрепяни активно, като се реализират специални програми за подпомагане на този вид фирми.

Социалните предприятия и кооперации на хора с увреждания намират изключително широко приложение в съвременното общество, където активно се прилагат бизнес методите за решаване на социалните проблеми.

Европейският панаир на социални предприятия и кооперации на хора с увреждания е иновативен модел за укрепване на специализирана заетост и развитие на работната сила. Представява своеобразен механизъм за социално включване на хора с увреждания. Предоставя възможности за устойчива трудова реализация на хора с трайни увреждания на територията на страната, чрез популяризиране на техния труд и създаване на нови контакти и бизнес партньорства.

На 600 кв.м изложбена площ в най-известния Експо център на България - „Международен панаир – Пловдив“ АД, бяха експонирани продуктите, произведени от

хората с увреждания. Резултатите от техния труд, демонстрирани на изложението, стават достояние на много широк кръг от участници и посетители – държавни и обществени организации, бизнес фирми и потребители в страната и чужбина. Трябва да отбележим, че такива мащабни мероприятия не са по силте на отделните специализирани предприятия на хора с увреждания. Предприятията участници в изложението не само търсят поле за изява, но и целенасочено търсят обществено признание на произвежданите от хората с увреждания разнообразни стоки и предлагани услуги. Незаменима помощ им оказват националните сдружения и специализираните фондове и агенции към МТСП.

В рамките на проекта бе организирана и успешно проведена Конференция на тема „Социално предприемачество и Европа 2020“, в която участваха и представители на различни европейски институции. Специално участие взе и Еврокомисарят по заетостта, социалните въпроси и социалното включване Ласло Андор.

Постигнати резултати

Участието в Европейския панаир за социални предприятия и кооперации за хора с увреждания активизира всички процеси, свързани с реализирането на Стратегия „Европа 2020“ чрез ефективно използване на ресурсите и повишаване на конкурентноспособността, чрез увеличаване на участниците в пазара на труда. За хората с увреждания голямо значение има гарантирането на икономическо, социално и териториално сближаване.

В резултат на контактите с фирмите - изложители от други страни, в т.ч. и страни-членки на ЕС, се дава възможност да се ускори интеграцията на специализираните предприятия и кооперации с водещи български и чуждестранни фирми за структурно и технологично обновяване на производството и разширяване на пазарите и нови партньорства. Специализираните предприятия, взели участие, ще продължат да работят за ускоряване на иновациите и трансфера на нови технологии и рационално използване на ресурсите по стандартите на ЕС. Популяризирането на дейностите на специализираните предприятия сред обществеността също така се очаква постигне на благоприятен ефект върху техните продажби, както и върху устойчивата заетост и личностно развитие на заетите в тях хора в неравностойно положение.

В рамките на проекта бе създаден и затвърден управленски и организационен капацитет за планиране и координация на международно събитие както в рамките на предприятията и кооперациите - участници, така и в рамките на организациите, спомогнали за осъществяването на Европейския панаир: Националната федерация на работодателите на инвалиди, Националния съюз на трудово-производителните кооперации, Националния съюз на кооперациите на инвалиди и Съюза на глухите в България.

Ефект и въздействие

Прерастването на националните изложения в Европейски панаир за социалните предприятия и кооперация за хора с увреждания ще засили вниманието на правителствата на много страни за подкрепа на устойчивото развитие на социалните предприятия и

кооперации за хора с увреждания, популяризиране извън рамките на всяка страна на потенциала на тези предприятия, приемането и реализирането на мерки за създаване на благоприятни условия за развитие и засилване на международното сътрудничество и все по-успешно интегриране на хората с увреждания в обществения живот.

На практика се реализират основните задачи, свързани с ускорената интеграция на хората с увреждания в икономическия и обществен живот на страната и тяхното социално включване, промяна във вида и начина на комуникации, в повишаване степента на информираност на обществото за проблемите и възможностите на хората с увреждания и реализиране на програми насочени към решаването на тези проблеми.

- Европейският панаир на специализирани предприятия и кооперации на инвалиди подкрепи развитието на социалните предприятия и усъвършенстването на социалната икономика в България и показва добрите примери за интеграция на трудовия пазар на хората с увреждания. Този форум спомогна за промяна в отношението към хората с увреждания и укрепване на социалния капитал в страната.
- Добавената стойност на проекта се изразява в повишаване на социалната интеграция и личностната реализация на немалка група от хора с увреждания, подобряване на качеството на техния живот, увеличаване на социалния кредит и финансовия резултат на фирмите, в които работят хора с увреждания.
- От първостепенно значение е включването на партньори (държавни и частни) в процеса на разработване и реализиране на подобен форум като Европейския панаир на специализирани предприятия и кооперации на инвалиди. Оценката и признанието към момента са високи и това дава стимул на организаторите да направят всичко възможно да продължат дейността, защото мотивацията на институциите, организациите и предприятията на и за хората с увреждания е голяма.



*Шивашки изделия – детско,
дамско, медицинско облекло*



Производство на мебели от дърво

I.4.2.

Социално предприятие „Работилница на мечтите”

Тип на практиката: Развитие на умения и пригодност за заетост на хора с трайни увреждания.

Основни цели

С този проект община Велико Търново си поставя за цел създаването и развитието на социално предприятие „Работилница на мечтите”, което да предоставя възможности за защитена заетост на лица, напускащи специализирани институции, както и трудова реализация на хора с трайни увреждания на територията на общината, като иновативна форма на социална услуга за изграждане на подкрепяща среда за активно социално включване.

Бенефициенти

Хора с трайни увреждания и лица с умствена изостаналост. Целевата група включва 80 души с умствена изостаналост, напускащи специализирани институции, 34 лица, настанени в защитените жилища в Церова кория и Дебелец, 50 души с трайни увреждания и 28 с увреждания от Дома за стари хора.

Резюме на практиката

Социалните предприятия са феномен, набиращ скорост в България по примера на европейските държави, където активно се прилагат бизнес методите за решаване на социалните проблеми. В момента над 10 милиона души от Обединена Европа са заети в сферата на социалното предприемачество.

Социалното предприятие „Работилница на мечтите” е иновативен модел за създаване на защитена заетост и развитие на работната сила. Представява своеобразен механизъм за социално включване на хора с увреждания и лицата, напускащи специализираните институции. Предоставя възможности за трудова реализация на хора с трайни увреждания на територията на общината.

В рамките на проекта е изградено, оборудвано и обособено социално предприятие за производство на сувенири, което осигурява защитена заетост. За 14 месеца са разкрити четири защитени работилници. В трудотерапия са обхванати общо 192 лица с увреждания от специализирани институции и от общността. Целта е да се разработят продукти, които са продаваеми на туристите, гостите и международните партньори на общината. До голяма степен това не е само занаятчийска дейност, а важен елемент от рехабилитацията и трудотерапията на хората с умствена изостаналост. Участвайки в защитените работилници, те реализират своите мечти за труд и обществено полезна дейност, защото никога не са работили. След обособяването на предприятието са създадени възможности за постоянна и трайна заетост на 16 защитени работни места за лица с интелектуални затруднения.

Вструктурата на социалното предприятие се включват четири защитени работилници:

- в с. Церова кория е специализирана в производство на керамични сувенири;

- в Дома за хора с умствена изостаналост в с. Пчелище, където се произвеждат сувенири от кожа;
- в защитеното жилище в гр. Дебелец, профилирана в производство на изделия от плетиво и текстил;
- в Дома за възрастни хора “Венета Ботева” - Велико Търново, където се изработват сувенирни пана и картички, чрез използване на т. нар. графика с конец, тениски с щампа и др.

Към социалното предприятие функционират още База за окомплектоване, опаковане и етикетирание на продуктите, осигуряваща ангажираност на 3 лица с увреждания и звено за управление и маркетинг на продуктите на социалното предприятие – това е офисът за управление и оперативен мениджмънт, където е ангажирано едно лице. Продуктите, произвеждани в „Работилница на мечтите”, се характеризират със своята уникалност и ръчна изработка, обвързани са с традиционни символи на културно-историческото наследство на старата българска столица и имат за цел да съхранят спомена от посещението на региона. Всички изделия са съобразени с търсенето на пазара и с производствените възможности на защитените работилници и ангажираните в тях хора със специфични възможности и увреждания. От началото на м. септември 2010 г. са внедрени в производството първите модели сувенири, които се произвеждат в защитените работилници и към настоящия момент всички жители и гости на града могат да се докоснат до продуктите чрез специално организирани промоции на ключови места в града с маркетингово послание „Ти сбъдваш една мечта”.

Предлагат се следните видове продукти:

- масови сувенири - ключодържатели, магнити за хладилник, поставки за бележки/визитки, декоративни пана, гривни, тениски, текстилни чанти;
- тематични сувенири - свързани с определени празници (напр. Свети Валентин, Великден, Коледа, Първа пролет);
- официални подаръци – декоративни пана, свещници, кърпички и пана с герба на град Велико Търново.

Предвижда се изделията да се предлагат директно в хотелски и туристически обекти на територията на гр. Велико Търново и архитектурния резерват Арбанаси. Основни канали за дистрибуция ще бъдат продажбите на едро, чрез използване на действащи хотелски и туристически обекти, поръчки чрез интернет сайта на социалното предприятие www.sbudvam.bg.

Основните предизвикателства, пред които беше изправен екипът на проекта, са свързани с:

- предоставяне на допълнителни възможности за образование и професионално обучение на хората с увреждания;
- създаване на програми за трудова заетост със специални правила за хора с умствени увреждания;
- обособяване на работно място, достъпно за всеки човек, включително и за хора със

сериозни увреждания.

Подкрепената заетост в конкретния случай се състои от услуги, които са създадени съобразно възможностите на хората с увреждания да бъдат трайно наети на открития пазар на труда. Тези услуги предлагат различни видове подкрепа като намиране на работа и коучинг¹, осигуряване на помощни средства, които да улеснят лицата в изпълнението на задачите им, специализирано обучение за извършване на работата и индивидуална подкрепа.

Постигнати резултати

В рамките на 24 месеца са постигнати следните резултати:

- Създадено е функциониращо Социално предприятие с 20 работни места, от които 16 защитени работни места за лица с интелектуални затруднения.
- От началото на м. юни 2010 г. е създаден Център за социално консултиране и подкрепена заетост, като иновативна социална услуга за подкрепа на лица с трайни увреждания за преход към реалния пазар на труда. Същият е разположен в сградата на Център за социална интеграция и рехабилитация – Велико Търново и в него са предоставени над 700 бр. индивидуални консултации на 140 лица с трайни увреждания, от екип, включващ психолог, социален и трудов консултант, консултант защитена заетост.

В периода от м. декември 2010 до м. март 2011 г. са проведени десет промоции за представяне на продуктите на социалното предприятие пред жителите и гостите на града на ключови места с маркетингово послание „Ти сбъдваш една мечта ☺”.

- С цел осигуряване на пазарна реализация на произведените след приключване на проекта продукти, успешен маркетинг и реклама, както и популяризация на дейностите, са разработени продуктов каталог, интернет страница www.sbudvam.bg, брошури, 15-минутен филм, рекламен клип, осъществено е демонстрационно посещение в защитените работилници.

- В рамките на проекта е създаден управленски и организационен капацитет за планиране и развитие на устойчиво социално предприятие, като за целта в периода от м. юли 2010 г. до м. януари 2011 г. са проведени специализирани обучения, консултации и обмяна на опит за развитие на бизнес умения на 40 представители на доставчици на социални услуги.

Социалният ефект на изграденото предприятие „Работилница на мечтите” намира израз в създаването на защитени работни места за лица с умствена изостаналост, които никога не са работили, както и осигуряване на средства за допълнителни трудотерапевтични програми в защитените жилища на територията на община Велико Търново.

¹Думата „коуч“ няма точен еквивалент на нито един език и затова не се превежда, но смислово на български може да се предаде като „треньор по живеене“ или „треньор по наставляване“. В международен план коучингът се развива през последните 40 години и се структурира като професия през последните 15 години. „Коучингът“ е професионална услуга от ново поколение за бизнес организациите в България, която директно подкрепя процеса на вземане на решения и реализацията на цели и резултати.

Друг важен резултат е създаването на условия за развитие на нови професионални умения и трудови навици за защитена заетост на лица с интелектуални затруднения, като 80 от тях са потребители на социални услуги в специализираните институции и 34 лица от защитените жилища в Община Велико Търново. Всички те са преминали обучения по следните модули: Приложно изкуство, Керамика, Изработка на сувенири и изделия от кожа, Плетиво и текстил. Освен чисто професионалните курсове, хората с умствена изостаналост взеха участие и в тренинги за повишаване на мотивацията за защитена заетост и обучения по безопасни условия на труд.

Проектът за защитените работилници е иновативен за България и засега е единствен за създаване на заетост за хора с интелектуални затруднения. Интересът на самите работници е много голям, те работят с интерес и се радват на всеки изработен сувенир.

През м. май 2012 г. “Работилница на мечтите” беше представен в София на промоцията на социални проекти, реализирани със средства от Европейския съюз и получи голямата награда “Еврооптимист” в номинациите на в. “24 часа” за най-добро представяне на проект, променил живота на хора с увреждания.

През м. април 2012 г. еврокомисия е посетила работилниците и е дала много добра оценка на резултатите. Проектът “Работилница на мечтите” участва на изложение в Брюксел, където бе представен като успешен модел с европейско финансиране за създаване на социално предприятие, в което работят хора с умствени увреждания.



Защитена работилница - Велико Търново

- ❖ “Работилница на мечтите” е първият проект в страната за създаване на защитена заетост на хора с интелектуални затруднения. Оценката и признанието към момента са високи и това дава стимул на организаторите да направят всичко възможно да продължат дейността, защото мотивацията на хората от четирите работилници е голяма.
- ❖ Добавената стойност на проекта се изразява в повишаване на социалната интеграция и личностната реализация на немалка група от хора с интелектуални затруднения, подобряване на качеството на техния живот, увеличаване на социалния кредит на фирмите, в които работят хора с увреждания.
- ❖ От голяма важност е включването на партньори (в лицето на местния хотелиерски бизнес) в процеса на разработване и реализиране на инициативата, което се доказва в процеса на осъществяване на проекта. Изграждане на дългосрочни отношения с партньори като частни компании, институции от публичния сектор и други организации с нестопанска цел за осигуряване на устойчивост и обхват на проекта.
- ❖ Предоставяне на широк спектър от обучения и услуги за хора с увреждания.
- ❖ Промяна в отношението към хората с интелектуални затруднения.

I.4.3.

От кооперация в корпорация

„Райна Княгиня - П” ООД – гр. Панагюрище



Тип на практиката:

Успешно социално предприятие за хора с увреждания

Основни цели

„Райна Княгиня - П” ООД притежава дългогодишен опит в осигуряването на заетост на лица с различна степен на намалена

трудоспособност. За бързото и успешно адаптиране към трудовия процес фирмата практикува наставничество от старши служители, както и всякаква форма на физическо и емоционално-психологическо подпомагане на лицата с увреждания. Основните цели са свързани със създаване на дълготрайни и здрави връзки между „Райна Княгиня - П” ООД, нейните клиенти и служителите на дружеството. С оглед постигането на тези цели фирмата:

- инвестира в човешкия си капитал, в развитието на персонала и продължаващото професионално обучение с фокус служителите с намалена работоспособност;
- инвестира в повишаване на производителността чрез автоматизиране на производството;
- поддържа високо качество на професионална производствена среда, гарантираща финансовата стабилност и конкурентноспособността на предприятието;

Дейностите, които „Райна Княгиня - П” ООД развива, са в четири направления:

➤ Пластмасово производство:

Заема най-голям дял от цялостната дейност на фирмата - 72%, включващо производство на пластмасови изделия по метода на леене на термопластични материали в студена форма. Основно се произвеждат опаковки за козметика, предимно кремове с различен обем като това заема 90% от пластмасовото производство и 65% от продажбите на цялото предприятие.

Произвеждат се и пластмасови закачалки за дрехи, дръжки за рекламни и опаковачни чантички и много други



пластмасови артикули.

Благодарение на богатия си асортимент и гъвкавата ценова политика, фирмата получава одобрението на клиентите и успява да запази дългосрочни партньорски взаимоотношения. От 2005 г. фирмата е сертифицирана по система за качество ISO9001-2000.

➤ *Шивашко производство:*

Шивашкият цех е специализиран в производството на облекла - система специални работни облекла, скиорски екипи, ловни облекла и др. Оборудван е с всички необходими машини за осъществяване на сложните производствени операции по изработката на специализирани облекла. Цехът разполага с 60 работни места, добре осветен и климатизиран. Поради високото качество на изработваните облекла, към фирмата проявиха интерес две големи италиански фирми и една българската фирма, с които се създаде общо производство на скиорски екипи.

➤ *Производство на картонажни опаковки:*

Едно от допълнителните производства, с които се занимава фирмата, е производството на нестандартни картонажни опаковки, направени по заявка на клиента. В тази област обслужва десетки фирми не само от града, но и от други населени места.

➤ *Производство на релефни емблеми:*

„Райна Княгиня - П” ООД произвежда различни емблеми и знаци върху плат и PVC.

Бенефициенти

Служители с намалена работоспособност. Целевата група включва 44 работници с различен вид и степен на увреждане от Община Панагюрище, Община Стрелча и Община Пазарджик. В същото време като бенефициент може да бъде разглеждано и самото предприятие.

Реализирани успешни проекти

- През 2010 г. *„Инвестиции за по-висока конкурентност в пластмасовото производство на „Райна Княгиня - П” ООД”* – с цел подобряване качеството на производство и условията на труд. Реализацията на проекта доведе до повишаване производителността на предприятието; гарантиране на финансовата и икономическата му стабилност; постигане на социалните цели, чрез поддържане на работни места за хора с намалена трудоспособност. Най-голямата полза за фирмата е модернизацията на производствения процес, а оттам - по-ниската себестойност и по-високото качество на продукцията.
- През 2011 г. *„Създаване на добър микроклимат и здравословни и безопасни условия на труд за работещите в сградата на „Райна Княгиня - П” ООД*, с основна цел минимизиране рисковете за здравето на работещите в предприятието, чрез превръщането на старата амортизирана производствена сграда в съвременна сграда, осигуряваща многофункционалност и безопасни условия на труд, според нормативните изисквания. Реализацията на проекта подобри параметрите на работната среда по отношение на температура и въздушни течения и минимизира

рисковите фактори от спуквания и запушвания на тръби и радиатори, използвани в отоплителната система на предприятието.

- През 2012 г. „Подкрепа за социално включване на хора с увреждания в „Райна Княгиня - П” ООД, с основна цел осигуряване на заетост на хора с увреждания и изграждане на устойчива корпоративна култура за инвестиции в развитието на персонала и продължаващо обучение, насочено към служителите с намалена работоспособност. При реализацията на проекта се планира разработване и приемане на система за управление на човешките ресурси с фокус управлението на смесени колективи и индивидуален подход към хората с намалена работоспособност и система за оценка на професионалните възможности на труд на хората с увреждания, спомагане за тяхната адаптация и социална интеграция.
- През 2012 г. „Модернизация на пластмасовото производство в „Райна Княгиня - П” ООД” с цел повишаване конкурентноспособността и рентабилността от производството на опаковки за козметика в предприятието; модернизиране на остарялото оборудване, чрез инвестиции в ново; автоматизиране и увеличаване обема на производството. При реализирането на проекта ще бъдат закупени, доставени и пуснати в експлоатация четири нови шприцформи за производството на четирите отделни елемента на опаковките. Очакванията са свързани с увеличаване на производителността на съществуващото производство, по-висока степен на автоматизация; едновременно изработване на детайлите; намаляване себестойността на продукцията и реализиране на икономии.

Постигнати резултати

„Райна Княгиня - П” ООД притежава дългогодишен и разнороден опит при реализиране на национални проекти и програми по линия на Европейския социален фонд. Благодарение на това фирмата:

- Осигурява нови работни места за хора с увреждания и с намалена работоспособност;
- Инвестира в качеството на човешкия си потенциал;
- Подобрява условията на труд и безопасност за работещите във фирмата;
- Автоматизира и модернизира производствените процеси;
- Реализира икономии и висока производителност;
- Повишава качеството на продукцията си и внедрява нови продукти и услуги;
- Отстоява позициите си на пазара в производството на опаковки за козметика за едни от най-големите козметични фирми, чрез високо качество на продукцията и устойчива конкурентноспособност.

Социалният ефект на изграденото дружество „Райна Княгиня - П” ООД намира израз в създаването на работни места за хора с увреждания. Благодарение на организации като „Райна Княгиня - П” ООД, хора с такъв статут получават шанс за трудова реализация и професионално обучение, както и умение за работа в смесени колективи.

През последните години „Райна Княгиня - П” ООД се представя на международни изложения и панаири за красота. През октомври 2011 г. участва в изложба „INTERCHARM” - Moscow, Russia – най-голямото изложение за козметика в Русия, ОНД и Източна Европа, което събира всички експерти на индустрията. „INTERCHARM” е идеалното място да се представи нов продукт, да се постави началото на ново партньорство и разширяване на бизнеса.

През март 2012 г. се представи на изложението „COSMOPROF” – Bologna, Italy - най-важното събитие в областта на естетиката, красотата и козметиката. През юни 2012 г. - в „BEAUTY EVRASIA” – Istanbul, Turkey, панаир на красотата и представяне на всякакви видове опаковки за козметика.



I.4.4.

Център по арт-терапия

Театрална младежка формация „Кой съм аз?”

Тип на практиката: Професионална рехабилитация и интеграция на младежи с увреждания.

Основни цели

Основната идея за създаването на Център по арт-терапия е той да предостави на младежите в неравностойно положение достъп до професионална рехабилитация, неформално обучение, развиване на дарованията и осмисляне на свободното време. Инвестицията в подобна структура цели:

- подпомагане интеграцията на млади хора с изяви дарби в неравностойно положение в гражданското общество чрез насърчаване на тяхната инициативност;
- създаване на равен достъп за младежи със специални потребности до различни форми за развиване на дарованията им - социална работа, специална закрила и развитие на техните умения в областта на културата и изкуството;
- предоставяне на възможност за придобиване на нови знания и умения, с оглед извеждане от маргиналната група и поощряване желанието на хората с увреждания да водят нормален живот;
- изграждане на позитивни обществени нагласи към желанието и възможностите на младите хора с увреждания да направят най-големия експеримент - експериментът със себе

си и сами да повлияят на обществото да промени нагласата си към тях;

- хармонизиране на отношенията между младите хора с увреждания и останалото общество чрез изкуството.

Младежката инициатива, реализирана през 2003 - 2006 година в партньорство с представители на общинската дирекция „Младежки дейности и спорт”, утвърждава алтернативна политика в град Варна, извеждаща младите хора с увреждания от изолация и даваща им възможност да защитават правото си на интеграция, като по този начин влияят на обществените нагласи и създават добър социален климат.

Бенефициенти

Целевата група са млади хора с увреждания от 16 до 29-годишна възраст, които желаят да работят в направленията музика и изкуство. В групата по проекта са включени младежи с различни видове увреждания, младежи от различни етнически общности, ученици от социалните домове, студенти, млади работещи и незаети специалисти.

Резюме на практиката

Водеща организация на инициативата за разкриване на социален център по арт-терапия е сдружение „Евроинтеграция” – Варна, което е член на Обществен съвет по рехабилитация и социална интеграция на хора с увреждания и Националната мрежа за равни възможности. Една от основните целеви групи, към които са насочени дейностите, са младежи в неравностойно положение: учащи, работещи и безработни. Организацията има дългогодишен опит в реализирането на съвместни проекти с представителите на местната и държавната власт. През 2005 г. стартира проект „Изкуството в нас”, чрез който сдружението поема отговорността спрямо младежите в неравностойно положение заедно с общинската дирекция „Младежки дейности и спорт” и създават „Център по арт-терапия”. Проектът е финансиран от община Варна и подкрепен с активното участие на много доброволци.

Сдружение „Евроинтеграция” инициира идеята този център да бъде създаден в подходящо, архитектурно достъпно помещение на територията на база „Младежки дом”. Общинската дирекция откликва на искането и така стартира работа по проекта в различните направления: „Музика”, „Изобразително изкуство”, „Приложно изкуство”. Към този момент направление „Театър” вече е развито, на което общината предоставя на разположение концертната зала на Младежкия дом.

Основните дейности по проекта „Изкуството в нас“ поставят акцент върху:

- осъществяване на психология на творческия процес чрез индивидуална и групово работа с участниците по направления за изграждане на мотивация за реструктуриране на личността и формиране на творческия процес;
- реализиране на модел за алтернативна теоретико-практическа подготовка в целия спектър на съвременните изкуства;
- провеждане на теоретичен модул на тема: Психологически климат и създаване на мотивация за творчески процес у младите хора със специални нужди;

- социално консултиране за ресоциализация;
- работа в направления: „Театър”, „Музика”, „Изобразително и приложно изкуство“.

С помощта на психолог и педагог се работи с младите хора и по укрепване на тази общност, провеждат се разговори във фокус-групи, където придружителите (родители, лични и социални асистенти) споделят лични наблюдения и опит. Идеята е да се постигне изграждане на емпатично отношение и желание за взаимопомощ в общността: родителите, от позиция на асистенти на своите деца, да се превърнат в асистенти и на другите младежи. С помощта на множеството доброволци, с които се работи, да се помогне на младежите да видят нов свят с нов поглед: при разходките в Морската градина, при колективни посещения на организирани форми, при провеждане на музикални прояви, художествени изложби, пленери, и т.н.

Привличането на много младежи с и без увреждания благоприятства развитието на този интегриран модел на съвместна работа и като резултат се създава нов театрален продукт, с който Театралната Младежка Формация „Кой съм аз” печели награди за добро представяне в различни конкурси (включително и на международен фестивал). От 2004 г. успешно се осъществяват съвместни проекти на театралната формация, в която са включени младежи с различни видове увреждания, ученици от социални домове, студенти, млади работещи и незаети специалисти. В трупата участват 12 младежи с различни социални проблеми, от психически разстройства и травми до физически и умствени увреждания. Някои от тях са на инвалидни колички, други са със зрителни затруднения, с по-лека форма на церебрална парализа, включително с леко психическо увреждане. Центърът по арт-терапия създава различни предмети и продукти на изобразителното и приложното изкуство, с които участва при тържествени прояви във и извън Варна. При репетициите, заниманията по направления и участието в инициативи съществена роля имат доброволците от училища, университети, свободна и работеща младеж: те ги придружават, помагат им при създаването на декори, реквизит и различни предмети; участват в дискусиите по проблемите на младите хора в неравностойно положение; заедно посещават театър, изложби и други прояви.

През 2006 година се създават условия млади специалисти, изучаващи и завършващи специалностите „Социални дейности” и „Социална работа с деца”, да идват в свободното си време и да прилагат на практика наученото във висшите учебни заведения. Предоставена е възможност и на други неправителствени организации, обучаващи „социални асистенти”, да ги изпращат в Центъра по арт-терапия, за да приложат своите знания и да помагат на младежите с различни видове увреждания.

Постигнати резултати

Основните резултати от реализирането на проекта могат да се обобщят, както следва:

- Участващите в посочените дейности и направления младежи с увреждания се обучават и развиват своите дарования;
- Те доказват своите способности в условията на равнопоставеност с други техни връстници, които имат висока самооценка, позитивно мислене и шанс да се реализират;

Глава I.

- С примера си оказват положително влияние на други маргинализирани групи да извървят своя път към по-висока лична самооценка и самодоказване в обществото;
- Създават се позитивни нагласи у младите хора в неравностойно положение да развиват своите умения в областта на музиката и изкуството, чрез креативните си способности работят за създаването на широки коалиции за социална промяна.
- Осъществяването на проектните дейности създава онзи интелектуален фон, който излъчва система от стойностни и демократични ценности и активира творческите сили за един по-добър и по-щастлив свят.
- Различните форми на работа помагат на младежите с увреждания да приемат здравословния си проблем и да насочат позитивните си сили за въвеждането на добри практики за интеграция. Те им помагат да повярват, че музиката и изкуството дават шанс на човека да се чувства свободен, независим и да намери своя път за реализация.

Амбицията на екипа на проекта е формите на занимания и дейностите, които се предлагат в Центъра по арт-терапия, да продължат създадената вече нова обществена практика във Варна за хармонизация на отношенията между младежите в неравностойно положение, техните връстници и цялото общество. Това ще бъде предпоставка младежите в неравностойно положение да се почувстват равнопоставени и значими, а представителите на гражданските организации, в партньорство с местната власт, да отговорят на изискванията и предизвикателствата в социалната сфера.

Създаденият Център по арт-терапия в град Варна утвърждава алтернативна и иновативна политика, която благоприятства извеждането на младите хора с увреждания от изолация и предоставя възможности за защита правото им на интеграция и промяна на обществените нагласи.

Сформираната театрална младежка формация „Кой съм аз?“ към сдружение „Евроинтеграция“, която е съставена от деца и младежи в неравностойно положение, от години участва и печели множество награди от различни местни, национални и международни конкурси и фестивали. „Кой съм аз“ е не само театър, трупата създава нова сценична форма - изкуството да сме активни граждани. Чрез форум театър, децата и младежите, които са с различни увреждания, в риск, в социална изолация, осмислят свободното си време. Този вид театър е малко познат в България.



*Представления - Младежки дом,
гр. Варна*

Социодраматичната постановка е основен начин да се поставят и изследват на сцена различни проблеми в неразрешена форма, да се стимулират дискусии.

За своята петгодишна история младежите имат зад гърба си редица признания и награди, спечелени на различни местни, национални и международни театрални форуми. Вече имат награда за спектакъла „Метаморфози“ на Международния фестивал в Лозенец. Силата им идва оттам, че играят себе си, че съпреживяват миналото на връстниците си, което е било донякъде и тяхно.

Най-новият проект, по който младежите вече работят, е „Изкуство без граници“. Той е спонсориран от общината и по него работят младежите от формация „Кой съм аз“ и обучават децата от „Карин дом“. Заедно те ще се усъвършенстват в кукловодството и в изработката на декори за театрални представления.

Социален ефект

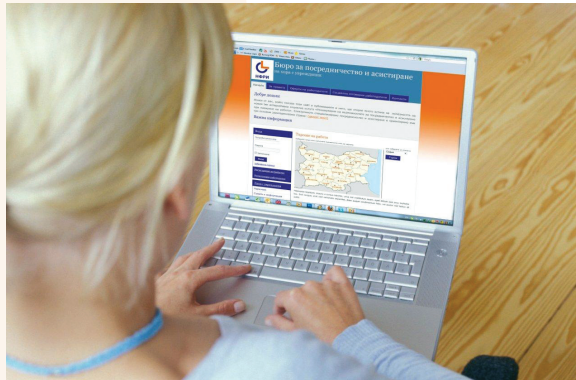
- Центърът по арт-терапия предоставя на млади хора с изяви дарби в неравностойно положение достъп до професионална рехабилитация, развиване на дарованията и придобиване на нови знания и умения, с цел извеждане от маргиналната група и поощряване желанието на хората с увреждания да водят нормален живот.

- „Изкуството в нас“ е инициатива, породена от сътрудничеството между сдружение „Евроинтеграция“ и общинската дирекция „Младежки дейности“. Проектът създава единствената във Варна театрална формация за младежи с увреждания. На сцената младите актьори намират истинското си Аз и са убедени, че изкуството е най-прекият път към равнопоставеността. Във формацията работят заедно младежи със и без увреждания. Интересното в театралната труппа „Кой съм аз“ е, че освен себе си, децата намират в нея и приятели.

Театралната формация „Кой съм аз?“, добила популярност и като театър на колела, е единствената у нас с актьори в инвалидни колички и има зад гърба си уникални постановки.

I.4.5.

Иновативни услуги за социално включване на хора с увреждания



Дистанционна работа

Тип на практиката: Социални услуги за подкрепа на заетостта на хора с увреждания

В изпълнение на своята мисия, през 2011 г. Националната федерация на работодателите на инвалиди (НФРИ) реализира успешно Проект ”Посредничество и електронни услуги – нова форма за достен живот и преодоляване на социалното изключване”, по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд.

Основни цели

Основната цел на проекта е да се разширят възможностите за посредничество и асистиране на хората с увреждания за намиране на работа, вкл. електронно базирано посредничество, за преодоляване на социалното и електронното изключване чрез прилагане на иновативни подходи – изграждане на е-сайт, ел-консултиране и он-лайн обучения.

Бенефициенти

Хора с трайни увреждания без оглед на вид и степен на увреждане на територията на цялата страна.

Работодатели. Общини и доставчици на социални услуги за хора с увреждания

Резюме на практиката

Алтернативната социална услуга за електронно специализирано посредничество е насочена към две основни заинтересовани страни:

Търсещите работа: чрез предоставяне на информация и услуги за ориентиране при професионалната реализация, в т.ч. чрез дистанционна работа (он-лайн) в съответствие с възможностите, желанията и способностите на хората с увреждания на отворения пазар на труда, т.е. индивидуална подкрепа от трудовите ментори към бюрото.

Работодателите: чрез консултиране и подкрепа от експертния екип на Бюрото при адаптиране, приспособяване и оборудване на работните места, съобразно нуждите на хората с увреждания.

Създадените иновативни услуги по проекта допринасят представителите на целевата група да получат различни мероприятия, насочени към индивидуална работа. Установяват се контакти с работодатели и се осъществява менторство за започване на работа, ориентиране за професионална реализация в съответствие с личностните качества на хората с увреждания от целевата група. Оказва се подкрепа при самонаемането на лица с увреждания за стартиране на собствен бизнес, консултации при разработване на проектни идеи и бизнес-планове. Социалното предприемачество е форма на заетост на хората с трайни увреждания, която е изключително удачна, устойчива, допринасяща за тяхното самочувствие, себеизява и удовлетвореност от постигнатите резултати. Развитието на бизнеса от тези лица им дава възможност да станат предприемачи и работодатели на други лица.

Осигурява се достъп до комплексна рехабилитация за пълноценно включване в живота на обществото на целевата група чрез подкрепа с консултации за развиване на социални умения и мотивация, психологична подкрепа и др. вид индивидуални консултации в зависимост от потребностите на потребителите.

Постигнати резултати

Методологията по отношение на предоставяното посредничество и асистирание чрез е-сайт е съобразена с потребностите на хората с увреждания. Достъпът до подходящи инструменти за дистанционно предоставяне на социални и информационни услуги ще улеснява всичко това.

В рамките на 12 месеца са постигнати следните резултати:

- Насърчаване и провеждане на политика за широко прилагане на социалните услуги за подкрепена заетост, което е и в контекста на стратегиите на ЕС и целите за социално включване.
- Създадено специализирано посредничество в контекста на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания в България 2011 – 2020, чрез изградената и функционираща ел-среда за подкрепа на всички заинтересовани страни в процеса на заетостта на хора с увреждания: хора с увреждания, работодатели и доставчици на услуги.
- Разработена Методология за развитие на бюра за менторство и асистирание при намиране на работа на хора с увреждания и Методика за разкриване и предоставяне на новата социална услуга «Електронно базирано посредничество, ориентирано към индивидуалните нужди на хората с увреждания».
- Предоставяне на услугата чрез специализирания сайт на бюро на неограничен брой хора с увреждания;
- Разработване на първата в България Система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания и приложения с разработена методология за информационна папка по професии и кратък терминологичен речник;
- Разработени четири наръчника в помощ на всички заинтересовани страни в процеса на социалното включване чрез заетост на хора с увреждания:

- Наръчник за доставчиците на услуги при предоставяне на услугата «Посредничество и менторство при намиране на работа за хора с увреждания»;
- Наръчник за работодателя «Да наемем на работа лице с увреждане»;
- Наръчник за хората с увреждания «Да си намерим подходяща работа чрез услугата «Посредничество и асистирание и он лайн-обучение»;
- Наръчник за общините «Съвместни действия за предоставяне на социалната услуга «Посредничество и асистирание при намиране на работа на хората с увреждания».

● Разработен е за първи път в България Регистър на хората с увреждания, желаещи да работят дистанционно – от дома, чрез ползването на съвременни информационни технологии;

- Насърчаване на работодателите да използват нови форми на заетост;
- Осигурена заетост на 10 лица с увреждания;
- Подкрепени 4 лица с увреждания да стартират социално предприемачество;
- Създаване на социални компетенции на 25 трудови медиатори за предоставяне на услугата на територията на страната в 6-те планови района за бъдещото развитие на социалната услуга за подкрепена заетост;

● Повишаване степента на информираност за възможностите на хората с увреждания и промяна в нагласите на работодателите спрямо наемането на хора с увреждания чрез провеждане на 6 регионални форума във всички планови райони на страната и 1 национален форум.

Това е иновативен проект, разработен от НФРИ, който може да се мултиплицира и от други доставчици на услуги.

Изпълнението на проектните дейности ще послужи за добър пример за останалите доставчици на услуги, които да разширят и подобрят предоставяните от тях услуги за хора с увреждания.

Проектът работи за подобряване на информационната среда и развиване на структури, адекватни на потребностите на хората с увреждания и на обществото, чрез предоставяне на достъпна информация и комуникация, включително в ел-включване на хората с увреждания. Разшири възможностите за посредничество и асистирание на хората с увреждания за намиране на работа, вкл. електронно базирано посредничество - изграждане на е-сайт ел-консултиране и он-лайн обучения. Това е първият проект в страната за създаване на система за оценка на професионалната пригодност на хората с увреждания, която да бъде в помощ както на работодателите, така и на хората с увреждания и доставчиците на услуги при достъпа до възможности за трудова реализация.

Добавената стойност на проекта се изразява в повишаване на социалната интеграция и личностната реализация на немалка група от хора с увреждания.

С проведените национален и шест регионални форуми се повиши степента на информираност на обществото за възможностите на хората с увреждания и промяна в нагласите на работодателите спрямо наемането на хора с увреждания.

I.4.6.

„Стопански дейности КЦМ” гр. Пловдив

Тип на практиката: Корпоративна политика за заетост на хора с трайни увреждания.

Фирма „Стопански дейности КЦМ” ООД, гр. Пловдив е създадена през м. юни 2003 година като дъщерна фирма на частното дружество КЦМ АД (Комбинат за цветни метали АД). Към настоящия момент собственици на фирмата са КЦМ 2000 груп, с 52% участие и КЦМ АД, с 48% участие.

Основни цели

Основната цел е създаване и развитие на специализирано предприятие „Стопански дейности КЦМ”, което да предоставя възможности за трудова заетост на лица, трудоустроени в КЦМ, както и трудова реализация на хора с трайни увреждания на територията на Община Пловдив, Община Асеновград и Община Куклен, като иновативна форма на специализирано предприятие за създаване на модел за корпоративна социална отговорност за активно социално включване, чрез:

- Възприемане на хората с увреждания в компанията като икономически активен човешки ресурс със здравословни проблеми.
- Търсене на възможности за активно включване на хората с увреждания в дейността на компанията, чрез адаптиране на дейности, процеси и работни места.
- Постигане на по-висока индивидуална производителност, съответно рентабилност и конкурентноспособност на дружеството и реализиране на неговото устойчиво развитие.
- По-ефективното и целенасочено използване на Службата по трудова медицина, Медицинския център, базиран в КЦМ АД и направлението по Безопасност и здраве при работа.
- Постигане на разумен баланс между загубите и ползите за КЦМ АД и за самите хора с увреждания.

Аутсорсинг и разумно децентрализиране на дейностите е пътят за развитието на фирмата. Това се постига чрез трансфериране на хора, активи и процеси с цел: стимулиране на индивидуалните инициативи и възможности за самостоятелна бизнес изява, чрез налагане на усещането за значението на „малката компания в рамките на голямата”; стимулиране усвояването и развитието на нови продукти и услуги. Основната причина за създаването на малката фирма е липсата на възможности за осигуряване на специализирани работни места в предприятието, подходящи за трудоустрояване, а така също и на конкретна работна среда, подпомагаща оздравяването и/или възстановяването на хора с намалена работоспособност. Това е пътят да се преодолее неефективно, непроизводително използване на труда на хората с увреждания, често пъти водещо до деквалификация и социалната им деинтеграция.

Бенефициенти

Хора с различен вид увреждания.

Целевата група включва 50 души с различен вид и степен на увреждане от Община Пловдив, Община Куклен и Община Асеновград.

Резюме на практиката

Етапи на реализацията.

- Обособяване на структурна единица в състава на КЦМ АД и вътрешно бюджетиране на дейността ѝ.
- Учредяване на ново дружество със социална насоченост.
- Покупко-продажба от КЦМ АД на новоучреденото дружество, при условията на чл. 15 ал. 1 от Търговския закон, с едноличен собственик на капитала КЦМ АД Пловдив, впоследствие пререгистрирано на ООД,
- Сключване на два вида основни договори между КЦМ АД и „Стопански дейности КЦМ” ООД:
 - Договор за сервизно обслужване по предмета на дейност на „Стопански дейности КЦМ” ООД;
 - Договор за създаване и поддържане на работни места, подходящи за трудоустрояване на работници и служители с намалена работоспособност, с предмет „разкриване и поддържане на работни места, подходящи за трудоустрояване на работници и служители на КЦМ АД, в съответствие с определения процент по чл.315 от КТ.”

Постигнати резултати

При учредяването на фирмата числеността на персонала е 85 души, от тях 24 лица с намалена работоспособност: 13 човека по решение от ТЕЛК; 11 човека по решение на ЛКК. Ръководството на фирмата си поставя за цел да превърне социалното предприятие в специализирано предприятие за хора с увреждания, което да осигурява възможност за трудова реализация не само на работещи в КЦМ, но и за лица с увреждания от региона.

Първи етап

Започва с анализ на здравния статус на лицата с намалена работоспособност във фирмата. Създадена е картотека на лицата с регистрирани заболявания; изготвят се трудови препоръки за работа на лицата с намалена работоспособност; осигурен е контрол по спазване на сроковете за явяване пред ЛКК и ТЕЛК; завежда се отчитане на промените в здравния статус на лицата и възможността за връщането им в обичайната работна среда.

Втори етап

Разширяване на дейностите и разкриване на нови работни места за хора с увреждания:

- Създаване на шивашки цех за производство на специално работно облекло, бельо и филтри за работещите на площадката на КЦМ. В цеха има новоразкрити 5 работни места за хора с увреждания, като от тях 4 са заети от лица с увреждания от региона и 1 работно място - от лице, пренасочено от КЦМ АД.
- Закупуване, поставяне и обслужване на автомати за кафе и топли напитки от 1

работник с трайни увреждания от региона.

- Изграждане на инсталация за добив на етерични масла, обслужвана от лица с трайни увреждания.
- Увеличаване на броя на обектите за почистване и съответно числеността на персонала, зает с тази дейност, е 5 бройки. Определяне на обекти, които могат да се обслужват от лица с увреждания - от 4 на 11 души. Към момента всички места са заети от хора с увреждания, постъпили на работа от околните населени места.
- Разширяване на дейността по „озеленяване и хигиенизиране”, чрез поемане създаването на зелени площи и градини на външни фирми. Увеличаване на персонала чрез наемане на лица с увреждания от региона.



Лавандулови насаждения

Трети етап

Инвестиции в разширяване на дейностите и подобряване на условията на труд.

За изтеклия 9-годишен период от съществуването на фирмата са направени инвестиции в размер на над 500 хил. лв. за:

- разкриване на нови дейности: шивашки цех (ремонт и обзавеждане на помещенията и закупуване на оборудване); кафеавтомати; инсталация за добиване на етерични масла; земеделска дейност – създаване на 185 дка лавандулово насаждение и осигуряване на техника за механизирана обработка на земеделските площи.
- разширяване, модернизация и подобряване условията на труд - битово обслужване (ремонт и обзавеждане на баня и стая за почивка и закупуване на нови перални)
- озеленяване и хигиенизиране – замяна на ръчния с механизиран труд.

Към днешна дата във фирмата работят 102-ма души, като от тях 50 са с увреждания, а 37 са хора с трайни увреждания. От месец юли 2005 година “Стопански дейности КЦМ” е регистрирано в Агенцията за хора с увреждания като специализирано предприятие. Фирмата работи на печалба от самото си създаване, което ѝ дава възможност да инвестира както в разширяване и модернизиране на дейностите си, така и в подобряване условията на труд на своите работници.

Осигурени са условия на труд и почивка: безплатно хранене на територията на фирмата, безплатен превоз от дома до работното място и обратно, изплащат се средствата за лекарства на лицата с намалена работоспособност, ежегодно се изплащат суми за почивка - възстановяване в размер на 200 лева/човек, както и за Великденските и Коледните празници, осигурява се работно облекло и лични предпазни средства, изплащат се помощи за лечение, осигурени са стаи за почивка и възстановяване, съблекални и бани. Определени са режими на труд и почивка съобразно натоварването на лицата и заболяванията им.

Устойчивост

- Създаване на работни места за трудоустроени, на базата на наблюдаваната заболяемост (както социално значими болести, така и болести, свързани с металургичния труд);
- Моделиране на условията на труд на всяко заболяло лице чрез разработване на конкретни препоръки за изпълняваната работа и съобразно експертното мнение на ТЕЛК/ЛКК;
- Проследяване на здравното състояние на всяко заболяло лице, с оглед влиянието на облекчените условия на труд и насоките за лично превантивно поведение при работа;
- Своевременно насочване на заболелите лица към работни места без експозиция на причинните фактори, с цел предотвратяване развитието на професионални заболявания;
- Възможност за непосредствен контрол на съответствието на възлаганите ежедневни задачи и дейности с облекчените условия, по разработената от СТМ „трудова препоръка“;
- Условия за по-пълноценна и ефективна трудова ангажираност на хората с увреждания;
- Възможности за по-успешно икономическо и социално развитие на специализираното предприятие, чрез използване на законовите преференции, проекти и програми.



Щандът на дружеството

Социалният ефект на изграденото предприятие „Стопански дейности КЦМ“ намира израз в създаването на работни места за хора с увреждания в смесени колективи. Проектът за създаване на дъщерно специализирано предприятие от голяма корпорация, каквато е КЦМ, е иновативен за България и засега е единствен.

През последните години “Стопански дейности КЦМ” ООД се представя на Националните изложения на специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания в рамките на Международния пролетен панаир, а през м.март 2012 г. участва и в Първия Европейски панаир на социални предприятия и кооперации в Пловдив, където еврокомисар Ласло Андор посети щанда на дружеството и беше впечатлен от иновативната практика.



Представяне на „Стопански дейности КЦМ“ пред официалните лица на панаира

I.4.7.

Достъп до електронна информация за лица с увреждания в българските библиотеки

Тип на практиката: Информационната обезпеченост – предпоставка за образование и обучение през целия живот на хората с увреждания – национален обхват.



Проектът е осъществен с участието на 31 библиотеки от 24 града в България: София, Стара Загора, Добрич, Варна, Шумен, Велико Търново, Габрово, Сливен, Бургас, Ловеч, Попово, Пловдив, Смолян, Димитровград, Павликени, Пазарджик, Монтана, Враца, Хасково, Кюстендил, Разград, Кърджали, Казанлък, Търговище.

Основни цели

Мисията на проекта е създаване на модел за информационно обслужване на хората с увреждания в библиотеките, базиран на електронната информация и на съвременните информационни технологии и съобразен със спецификата на традициите и съвременното състояние на българските библиотеки. Основните цели са свързани с:

- Осигуряване на възможност за обучение на хората с увреждания в библиотеките за използване на Интернет и електронните ресурси.
- Популяризиране на възможностите на библиотеките за предоставяне на модерни информационни услуги за хората с увреждания и адаптиране на електронните библиотечни ресурси.
- Увеличаване на разбирането и подкрепата на изпълнителната власт и обществото като цяло за ролята и мястото на библиотеките като институции, осигуряващи свободен достъп до електронна информация за хората с увреждания.
- Стимулиране на партньорството между библиотеките в страната (специални, публични, училищни, университетски и др.), както и между библиотеките и други правителствени и неправителствени организации в осигуряването на достъп до електронна информация за лицата с увреждания.

В България функционира добре развита библиотечна мрежа, като към момента броят на специалните библиотеки, предназначени да обслужват хора с различни увреждания, е незначителен. Във всяко селище има публична или училищна библиотека, което е важна предпоставка за превръщането им в място за достъп до информация за всички граждани, включително и за хората с увреждания.

С масовото навлизане на Интернет и съвременните информационни технологии, особено актуален е въпросът за достъпа на хората с увреждания до електронните

информационни ресурси и глобалната мрежа. Анализът на предлаганите доскоро от българските библиотеки услуги и възможности за хората с увреждания показва, че те са длъжници на тази категория потребители. Реализирани са проекти на отделни библиотеки, чиято основна цел е развитието на специализирани библиотечни услуги като: оборудване на специализирани читателски места, набавяне на специални видове издания и разширяване на диапазона на библиотечните услуги. Успешните практики в отделни библиотеки и формираните вече нагласи и убеждения в професионалната общност провокираха идеята за инициране на проект, който да стимулира превръщането на библиотеките в място за достъп на хората с увреждания до електронна информация, както и да популяризира библиотечните електронни ресурси и да ги направи достъпни за хората в неблагоприятно положение.

Бенефициенти

- Хора с увреждания на територията на 24 града в България;
- 31 библиотеки (в т.ч. 22 - публични и читалищни, 6 - университетски и 3 - научни) от 24 града в България.

Резюме на практиката

Проектът “Достъп до електронна информация за лица с увреждания в българските библиотеки” е осъществен от Съюза на библиотечните и информационни работници. Той е насочен към създаване на модел за информационно обслужване на хора с увреждания в българските библиотеки, базиран на използването на новите информационни технологии, на Интернет и на електронните ресурси. Проектът е реализиран с финансовата и консултантска подкрепа на Британския съвет в София в периода юни 2005 – март 2006 г. Основен партньор в изпълнението на дейностите по проекта от страна на организациите на хора с увреждания е фондация “Хоризонти”. В различни инициативи са участвали представители на Съюза на слепите, читалище на слепите „Луи Брайл”, Централната библиотека за говорещи книги на Съюза на слепите, Център за независим живот и Сайта за българска наука „Демокрит”. Експертна и консултантска помощ в изпълнението на проекта оказва и председателят на Консорциума на академичните библиотеки и на работна група за осигуряване на достъп до библиотеките за хора с увреждания във Великобритания.

Основните дейности по проекта са свързани с:

- Проучване на опита на библиотеките във Великобритания и установяване на професионални контакти с библиотечната асоциация и между отделни библиотеки. Обмен на библиотечни специалисти.
- Провеждане на цикъл семинари с участието на експерти от Великобритания, целящи обучение на библиотечни специалисти за изграждане и въвеждане на модел за информационно обслужване на лицата с увреждания.
- Идентифициране на основните електронни ресурси (пълнотекстови, библиографски, фактографски, мултимедийни), съответстващи на специфичните,

образователните, професионалните и културните потребности на лицата с увреждания и създаването на Интернет портал.

- Създаване на специализирана библиографска база от данни на публикации по проблемите на лицата с увреждания.
- Създаване на виртуална библиотека и на уеб-колекция от мултидисциплинарни библиотечно-информационни ресурси като част от Интернет портала.
- Създаване на ръководство за изграждане на система от информационни услуги в библиотеките за лица с увреждания.
- Оборудване в няколко библиотеки на работни станции със софтуерите Jaws for Windows и Speech Lab 2.0.
- Обучение на библиотечните специалисти за работа със специализираните софтуери и за обслужване на читатели със зрителни увреждания.

Важно постижение на проекта е създаденият Интернет портал http://www.libsu.uni-sofia.bg/project_access/, който има графична и текстова версия. С колективните усилия на библиотеките участнички са идентифицирани пълнотекстовите свободни ресурси в Интернет, както и електронните библиотечни ресурси в текстови формат, достъпен за ползване от незрящи читатели. Web сайтът на проекта е уникален с предлаганата колекция от полезни web адреси, систематизирани в следните основни рубрики:

- *В помощ на хората с увреждания* (подбрани сайтове на държавни и неправителствени организации; национални стратегии, нормативни документи, формуляри, справки)
- *Библиотечни пълнотекстови ресурси* (собствени пълнотекстови политематични ресурси на български библиотеки)
- *Полезни Интернет ресурси и колекции* (подбрани от библиотеките свободно достъпни ресурси в мрежата)
- *Обща информация за библиотеките. Библиотечни колекции. Електронни каталози. Електронни издания – списания, библиографии, бюлетини и други.*

Сред по-важните ресурси са: специализирана библиографска база от данни с публикации по проблемите на хората с увреждания и тематични виртуални библиотеки. Изградената Интернет страница продължава да се развива от специалисти на Университетската библиотека “Св. Климент Охридски”.

Друг конкретен резултат от проекта са оборудваните 9 читателски места за незрящи читатели в 9 библиотеки участнички със специализирания софтуер JAWS for Windows и Speech Lab 2.0. Сред избраните библиотеки са: националната библиотека - Народна библиотека “Св. Св. Кирил и Методий”, едни от най-големите библиотеки на страната като Университетската библиотека “Св. Климент Охридски” и Централната научно-техническа библиотека. Освен тях, още 2 университетски и 4 публични библиотеки в различни градове на страната получиха специализирания софтуер. Те са разположени в едни от най-големите градове на страната, където са съсредоточени големи групи хора със зрителни увреждания в активна възраст – Пловдив, Варна, Велико Търново, Шумен и Стара Загора.

Фондация “Хоризонти” предостави безплатно за тези библиотеки софтуерния продукт Speech Lab 2.0, осигури инсталирането му и проведе обучение на библиотечните специалисти. Вече е напълно реално в тези библиотеки незрящите читатели да ползват както документи от богатите им фондове, така също и електронни ресурси и Интернет услуги.

В рамките на проекта е публикуван сборникът „Библиотеките, хората с увреждания и електронната информация“ в печатна и електронна версия, като електронната версия е достъпна за незрящи хора. Изданието обобщава резултатите от проекта; представя актуална информация за библиотечните и информационните услуги, предназначени за хората с увреждания в българските библиотеки; запознава с водещия британски опит в обслужването на хора с увреждания и за първи път предлага практическо ръководство за работа със софтуерни програми в помощ на обслужването на незрящи читатели.

Постигнати резултати

Наред с поставените първоначално цели с реализирането на проекта се постигат и два обществено значими ефекта:

1. Библиотеките доказват своите предимства като институции за достъп до информация и за хората с увреждания;
2. Систематизирано се представят електронните библиотечни ресурси в достъпен формат за хората със зрителни увреждания.

Резултатите от проекта са:

- Мултиплициране на постиженията на проекта в национален мащаб. Създадена е възможност неограничен брой библиотеки да се включват в бъдещото развитие на проекта чрез собствени ресурси.
- Стимулиране на нови междубиблиотечни контакти и на професионалния диалог между различни видове библиотеки.
- Създават се необходимите условия за предоставяне на достъп до част от библиотечните информационни ресурси за лицата с увреждания от цялата страна.
- Развитие на сътрудничеството между библиотеките и организациите на хора с увреждания като предпоставка за бъдещи съвместни инициативи, обмен на информационни ресурси и на опит.
- Утвърждаване на имиджа на библиотеките в България като институции, активно допринасящи за пълноправното участие на всички български граждани в информационното общество, базирано на знанието.

I.4.8.

Общинско предприятие “Пролет” ЕООД

Тип на практиката: Публично-частно партньорство между община и корпорация в подкрепа на запазването и разширяването заетостта на хора с увреждания

Повечето работодатели се въздържат или дори отказват да наемат служители с увреждания. На този етап единственият шанс на хората с увреждания са именно такива специализирани социални предприятия и кооперации, които да им предоставят възможността за един по-добър живот и равноправно съжителство в обществото. Общинското предприятие в Пирдоп е един от добрите примери за партньорство между местната власт и бизнеса в подкрепа на трудовата заетост на хората с увреждания.

Основни цели

Професионалната рехабилитация на голяма част от хората с увреждания се извършва в специализирани предприятия за хора с увреждания. Опитът до сега показва, че това води до подобряване на тяхната професионална подготовка и професионална реализация.

Пазарният дял на тези предприятия продължава да се свива, поради което се закриват значителен брой работни места за хора с увреждания. Едно от работещите предприятия в България, чийто персонал е съставен изцяло от хора с трайни увреждания, е общинското предприятие „Пролет” ЕООД – гр. Пирдоп, което осигурява работа на 35 лица с трайно намалена работоспособност и е единственото в района на Средногорието самостоятелно предприятие със социална насоченост.

Амбицията на дружеството е разширяване на производството и постигане на завършен производствен цикъл с цел повишаване на конкурентноспособността на „Пролет” ЕООД, запазване на заетостта и разкриване на нови работни места за хора с увреждания.

Бенефициенти

Хора с трайни увреждания

Резюме на практиката

Специализираното общинско предприятие за хора с увреждания „Пролет” ЕООД изпълнява социална и защитна функция, осигурявайки равноправен труд и достойно възнаграждение на работещите в него хора с увреждания.

Преди около 5 години предприятието е застрашено от фалит и закриване на дейността. С ново ръководство, много труд, гъвкава политика и публично-частно партньорство между местната власт и корпорация на територията на региона, „Пролет” ЕООД успява да реорганизира работата си и оттогава съумява да поддържа позициите си на пазара, за да могат работниците във фирмата да запазят заетостта си.

Глава I.

Общинското предприятие „Пролет” ЕООД е специализирано в производството на:

- ✓ хартиени опаковки - пликосе и разноцветни кутии в различни размери;
- ✓ картонени чашки за еднократна употреба;
- ✓ бетонови изделия за външна и вътрешна облицовка.

Двете заинтересовани страни в публично частното партньорство с цел подкрепа на общинското специализирано предприятие за запазване заетостта на хората с увреждания са Община Пирдоп и Акционерно дружество Аурубис България – гр.Пирдоп, най-големият производител на цветна мед в Европа. Периодично те оделят средства под една или друга форма, за да се даде шанс на предприятието и на работещите в него хора да продължат своята дейност.



Изделия, произведени в „Пролет” ЕООД

За община Пирдоп приоритетна грижа е осигуряване на условия за достоен живот и труд на хората от специализирано предприятие „Пролет” ЕООД. В тази връзка е и публично частното партньорство на общината с АД Аурубис България. В резултат на това партньорство през последните години бяха подкрепени значими предприемачески инициативи за разширяване на дейността и намаляване на ръчния труд в общинското предприятие „Пролет” ЕООД. С подкрепата на Аурубис България и съдействието на Община Пирдоп се въведе нова поточна линия за заготовка на различни по размер екологични хартиени пликосе и опаковки. По този начин се положи началото на производството на хартиени пликосе, торби и опаковки за хляб, опаковки за хранителни стоки, лепила за газобетон, теракол, въглища, теразид и др.

Това спомогна да се намали делът на ръчния труд и да се повиши производственият капацитет. В резултат се увеличиха поръчките и размерът на реализираната продукция.

С подкрепата на Аурубис България в „Пролет” ЕООД заработи и автоматична машина за изработка на картонени чашки за еднократна употреба в четири размера. По този начин се обогати асортиментът на предлаганите стоки, съответно се увеличи и потенциалът на фирмата да оцелее в условията на финансова криза и конкурентна икономика.

Най-трудоемко е производството на облицовъчните материали от бетон, което изисква прецизност и повишено внимание при смесването на цветовете и дозирането на изходните субстанции. Фирмата предлага над 13 вида облицовки. Служителите са горди, че клиентите високо оценяват качеството на продукцията, която изработват и, че техните стоки са търсени и предпочитани от търговците.

Местната власт в лицето на Община Пирдоп изгради ново работно помещение на

територията на дружеството, което предостави за съвместно ползване от служителите на „Пролет” ЕООД и Дружеството на инвалидите. По този начин хората с увреждания от двете организации имат свой клуб, където да се събират и общуват помежду си.

От началото на 2011 година дружеството разполага и със собствен транспорт за доставяне на готовата продукция до клиента, както и за организиране на вътрешен превоз на служители хора с увреждания до работните им места. Чисто новият автомобил е дарение от Аурубис България и е част от социалната програма на корпорацията за 2010 г., която се изпълнява съвместно с Община Пирдоп.

Постигнати резултати

Благодарение на публично-частното партньорство между местната власт и бизнеса на територията на Община Пирдоп, общинското предприятие „Пролет” ЕООД разширява пазарите си и осигурява все повече работни места за хора с увреждания. Търсят се различни форми за разнообразяване на производството, за облекчаване труда на работещите във фирмата и увеличаване на техните доходи.

Публично-частното партньорство между Община Пирдоп и корпорация Аурубис води до повишаване на конкурентноспособността на специализираното общинско предприятие „Пролет” ЕООД. По този начин с въвеждането на нови артикули в производството, автоматизиране на процесите и успешното реализиране на готовата продукция, „Пролет” ЕООД в момента е едно от водещите предприятия в своята категория. Фирмата успява и в условията на икономическа и финансова криза да запази дългосрочни партньорски взаимоотношения с клиентите си, обслужва и крупни корпорации на територията на цялата страна.

За Аурубис България корпоративната социална отговорност и загрижеността, която дружеството проявява към хората с увреждания, работещи в „Пролет” ЕООД, е акт на социална ангажираност и е в подкрепа промяната на обществените нагласи по въпросите

за заетостта на хората с увреждания, както и към самото специализирано предприятие „Пролет” и лицата, наети на работа в него.



През последните години „Пролет” ЕООД се представя успешно на националните изложения и панаири за социални предприятия и кооперации, като прави впечатление с отличаващия се асортимент на продукцията.

I.4.9.

Ателие за пачуърк

Тип на практиката: Модел за създаване на подкрепена заетост и развитие на трудови умения на хората с физически увреждания като механизъм за социално включване.

Дневният център за възрастни хора с увреждания във Вонеща вода е изграден през 2008 година в рамките на проект „Създаване на дневен център за предоставяне на медицински, социални и образователни услуги в общността на възрастни хора с физически увреждания”, финансиран по програма ФАР. От началото на 2010 година социалната услуга функционира като държавна делегирана дейност с капацитет 25 потребители. Управлението на центъра се осъществява от фондация „Милениум”.

Основни цели

Основната цел за създаването на социално предприятие „Ателие за пачуърк”² към Дневен център за възрастни хора с физически увреждания на територията на село Вонеща вода е разширяване на възможностите за заетост на лицата с трайни увреждания чрез развитие на подходящи подкрепящи услуги и защитена работна среда. Конкретните цели за създаване на социалното предприятие са:

- Осигуряване на защитена заетост на безработни хора с трайни увреждания, под формата на включването им в програма за трудова терапия, като предпоставка за преодоляване на социалната им изолация и за пълноценното им интегриране в обществото;
- Осигуряване на средства за допълнителни трудотерапевтични програми в Дневен център за възрастни хора с увреждания на територията на село Вонеща вода;
- Ефективно използване на активите и ресурсите на фондация „Милениум” за социално включване на хора с увреждания чрез заетост и подобряване на социалните и трудовите им умения;
- Изграждане на капацитет за предлагане на подкрепящи услуги за успешно участие на лица с увреждания в цялостния трудов процес и интегрирането им в работна среда.

В резултат на проекта 20 лица с трайни увреждания от община Велико Търново бяха включени в обучителни курсове и придобиха професионална квалификация «Шивач», а за 17 лица от целевата група бяха създадени предпоставки за осигуряване на защитена заетост посредством включване в програми за трудова терапия на територията на дневния център за възрастни хора с увреждания.

Европейските модели и практики в последните години налагат тезата, че адекватните подкрепящи мерки и интервенции в трудова среда, паралелно с възможностите за трудова заетост, увеличават добавената стойност на политиките за хората с увреждания.

² Пачуърк е моделиране на текстил от парчета. Техниката е американска, като се съшиват отделни парчета от плат и се постига определен естетически ефект. В превод от английски означава „изработено от къпки”.

Това е причината за пилотно прилагане на модел на социално предприятие за подкрепена заетост в рамките на «Ателие за пачуърк» към Дневен център за възрастни хора с увреждания в село Вонеща вода, община Велико Търново.

На територията на община Велико Търново липсват достатъчно възможности за трудова реализация на хора с физически увреждания, поради което процентът на безработни сред тази целева група е доста висок.

Отчитайки необходимостта от надграждане на създадената социална услуга – „Дневен център за възрастни лица с увреждания”, фондация „Милениум” решава да изгради зала за трудова терапия, като се насочва към слабо разпространената в нашата страна шивашка техника „пачуърк”. След направен анализ се оказва, че този тип дейност добре се съчетава с уменията на потребителите, както и може да се адаптира към процеса на трудовата терапия за компенсиране на дефицитите от увреждането. Чрез създаването на социално предприятие се търси устойчив модел на защитена заетост на лица с физически увреждания, които са загубили трудови навици и не могат да намерят пълноценна реализация на трудовия пазар.

Бенефициенти

Хора с физически увреждания на територията на община Велико Търново. Целевата група на социалното предприятие включва 17 лица с физически увреждания, потребители на социална услуга „Дневен център за възрастни хора с увреждания” в село Вонеща вода, община Велико Търново.

Резюме на практиката

Фондация „Милениум” е създадена през 2000 г. като организация с нестопанска цел в обществена полза за осъществяване на дейности за подобряване на качеството на живот и социално включване на хората с увреждания. От 2008 г. фондацията развива дейност като доставчик на социални услуги и е разкрила и управлява Дневен център за възрастни хора с увреждания в село Вонеща вода. През 2009 година организацията стартира проект «Ателие за пачуърк» с финансиране от Оперативна програма «Развитие на човешките ресурси» като възможност за развитие на допълнителни услуги в рамките на функциониращия дневен център за възрастни с увреждания и създаване на социално предприятие. Проектът, който се реализира от фондация «Милениум» в партньорство с Община Велико Търново, е насочен към подобряване качеството на живот на хората с физически увреждания на територията на община Велико Търново чрез популяризиране ролята и значението на социалните предприятия, основани на опита на фондация „Милениум”.

Дейностите на социалното предприятие включват комбинация от обособени звена, които покриват целия цикъл на производствена дейност - от трудова терапия, през защитена заетост, до пълноценно производство. Задължителен елемент от дейността на социално предприятие, което осигурява защитена заетост, е трудотерапията, която като активен

кинезитерапевтичен метод се съобразява с вида на заболяването и неговите функционални и психофизиологически характеристики. Това предполага редуване на трудовия процес с трудотерапевтични мероприятия и интеграционни дейности, които да са насочени към индивидуалните възможности и личния избор на всяко лице.

В процеса на разработване на творческото ателие като социално предприятие „Ателие за пачуърк” безспорно водеща е социалната цел - за максимизиране на социалния ефект спрямо лицата с увреждания, като възможностите за развитие на стопанската дейност се явяват средство за постигането ѝ. В структурата на социалното предприятие „Ателие за пачуърк” се включват три основни функции:

- Производствена база (база за защитена заетост), която представлява оборудвано шивашко ателие за изработка на различни артикули от текстил;
- Трудово-терапевтична функция – достъп до подкрепящи услуги от специалисти, психолог, трудов терапевт, социален работник и рехабилитатор, както и участие в специализирана терапевтична и интеграционна програма;
- Маркетинг и дистрибуция на продуктите – включва база за окомплектоване, опаковане и етикетиране на продуктите, където е ангажиран персоналът на Дневния център. Маркетингът се осъществява от екипа на фондация „Милениум”, който осигурява достигане на продуктите до клиентите.

Продуктите на социалното предприятие „Ателие за пачуърк” в село Вонеща вода могат да бъдат разделени в три основни групи:

- Типови продукти – в тази група се включват спално бельо, комплекти за деца и възрастни, олекотени завивки, покривки с различен дизайн и размер;
- Артикули за деца – тук се включват различни пособия, които подпомагат детското развитие (например меко кубче за игра, торбичка, детско табло за стена);
- Продукти тип „Интересни подаръци” – калъф за лаптоп, подвързия за книга, разделители за книги и др. сувенири.

Основните предизвикателства пред функционирането на социалното предприятие в голямата си степен са свързани с липсата на изградени трудови навици, което в производствения процес се отразява върху сроковете за изработка и качеството на готовите продукти.

Въпреки че в рамките на проекта е закупена специализирана техника и работната среда е адаптирана за работа на лица с физически увреждания, много често се налага редуването на трудовия процес с подкрепящи и интеграционни услуги, които да повишат възможностите на лицата за самостоятелна реализация. Друго предизвикателство на социалното предприятие е свързано с разделение на операциите и специализиране на потребителите в отделни етапи от производствения процес, като се предоставя възможност за постепенно усвояване на по-сложни умения. За преодоляване на това предизвикателство хората с увреждания се специализират в отделни операции, в зависимост от техните индивидуални умения и по време на трудовия процес получават подкрепа от наставници и специалисти.

Не на последно място сериозно предизвикателство в процеса на функциониране на социалното предприятие е поддържането на висока мотивация за работа сред хората с физически увреждания. Това в голяма степен е свързано с промяна на нагласите на лицата с увреждания - от пасивно отношение към собственото развитие към готовност за активно участие в постигането на лични цели в рамките на едно успешно функциониращо социално предприятие. Едновременно с това пред социалното предприятие стоят редица предизвикателства с пазарен характер, свързани с гарантиране на ритмичност на поръчките и качество на продуктите.

Постигнати резултати

Устойчивостта на практиката на защитена работна среда чрез „Ателие за пачуърк” се състои във въвеждане на система за управление на социалната добавена стойност. Тя е уникален елемент на социалното предприятие, която гарантира надежден механизъм за оценка на социалния ефект. В социалното предприятие „Ателие за пачуърк” могат да бъдат определени следните ключови индикатори за илюстриране на социалната добавена стойност:

- Спестени социални разходи (лекарства, социални и здравни грижи) за лица с увреждания, които са ангажирани в шивашкото ателие;
- % от приходите се използва за покриване на разходите за функциониране на допълнителни социални услуги;
- Брой лица с увреждания, които са включени в допълнителни форми на трудова терапия, в рамките на социалното предприятие;

Важен качествен индикатор за илюстрация на ефекта от дейността на социалното предприятие „Ателие за пачуърк” е въздействието на трудовия процес върху лицата с увреждания, които са били трайно безработни и чрез социалното предприятие получават възможности за пълноценна трудова реализация, чувстват се полезни за обществото, като по този начин се подобряват възможностите за социалното им включване.

„Ателие за пачуърк” е успешно приложен модел на социално предприятие за подкрепена заетост на лица с физически увреждания, което съчетава постигане на социални и пазарни цели. Чрез произведените продукти хората с увреждания се чувстват полезни за обществото, като това усещане се засилва още повече в споделена заобикаляща среда. Прилагат се разнообразни трудови, рехабилитационни и интеграционни програми, които допълват въздействието върху потребителите на социални услуги и допринасят за по-ефективното социално включване. Важно е да се отбележи ефектът на признание за труда на всяко лице с увреждане, който придобива характера на двигател на социална и личностна промяна. Не на последно място въздействието на социалното предприятие намира ясен израз в променените нагласи на обществото като заобикаляща среда към хората с увреждания и техните възможности за пълноценна реализация.

I.4.10.

Офис секретар и масажист подходящи професии за зрително затруднени лица

Тип на практиката: Професионално обучение на зрително затруднени лица

Всички дейности, свързани с реализацията на проекта се осъществиха на територията на Община Пловдив, поради местоположението на Национален център за рехабилитация на слепи (НЦРС). Бенефициентите /клиентите/ на НЦРС са зрително затруднени лица от цялата страна със загубена работоспособност над 71%.

Основни цели

Основна и дългосрочна цел на проекта е превенция на социалната изолация на хора със зрителни увреждания, чрез увеличаване на пригодността им за реализация на пазара на труда. Повишаването на образователното и квалификационно равнище на хора с увреждания създава предпоставки за преодоляване на социалната изолация, увеличава обществената им значимост и личностното им самочувствие.

Целта е чрез предвидената в проекта устойчива схема на професионално обучение, консултиране и насочване да се постигне реално участие на целевата група в обществения живот и определена личностна реализация в бъдещето за всеки отделен човек, преминал курса на обучение.

Бенефициенти

Зрително затруднени лица с над 71% загубена работоспособност, желаещи да получат професионална квалификация или преквалификация.

Целевата група се състои от хора в активна трудова възраст, които искат да бъдат полезни на обществото, на себе си и на семействата си. Те се нуждаят от специализирано професионално обучение.

Курсовете за обучение в професиите “Масажист” и “Офис секретар” са с продължителност 5 месеца и в тях се обучаваха по 8 курсисти. Общият брой преки бенефициенти беше 16.

Преките бенефициенти са слепи и слабовиждащи лица, нуждаещи се от професионално обучение и професионално ориентиране - лица, заявили желание да получат професионална квалификация или преквалификация. В тази група влизат:

- Младежи, завършили двете специализирани училища за деца с нарушено зрение в София и Варна;
- Лица, наскоро придобили тежко зрително увреждане;
- Конгенетално слепи лица;
- Лица, чието зрително увреждане е от много години.

Резюме на практиката

НЦРС е организация с дългогодишен опит в нестопанския мениджмънт. Разполага с необходимия човешки и технически ресурс за осъществяване на мащабни прояви като семинари и обучения за голям брой хора. Екипът на НЦРС има богат опит в разработването и изпълнението както на образователни, така и на социални проекти.

Националният център за рехабилитация на слепи получава ежегодно от 16-те регионални структури на Съюза на слепите в България информация за нуждите на техните членове от основна рехабилитация и професионално обучение. През 2007 г. в НЦРС се обучиха 9 курсисти по специалността „Масажист” и 9 курсисти по специалността „Офис секретар”. След завършване на курсовете и успешно полагане на изпитите по двама курсисти от двете специалности започнаха работа.

Поради проявен от зрително затруднените лица голям интерес към обучение в професиите “Масажист” и “Офис секретар”, дейностите бяха надградени. Центърът фокусира работата си върху хората със зрителни увреждания. Успешното професионално обучение на зрително затруднени изисква предварителна работа по адаптация към зрителния проблем и дейности, свързани с основната рехабилитация – ориентиране и мобилност, изграждане на социални умения, самостоятелност, мотивация, увереност. Други инструменти са подходящата работна среда, целенасочена дейност с работодатели и техни организации.

Постигнати резултати

- Дооборудван кабинет за провеждането на заниманията по компютърна грамотност на курсистите от курса по “Офис секретар” с бюра и шкафове;
- 16 зрително затруднени лица от цялата страна с над 71% загубена работоспособност, настанени в интерната на НЦРС;
- 8 зрително затруднени лица, получили професионална квалификация или преквалификация по лицензираната професия “Офис секретар”;
- 8 зрително затруднени лица, преминали професионално обучение в професията „Масажист” като част от професия “Козметик”;
- 16 зрително затруднени лица, получили познания и умения по отношение на комуникациите им с държавни, общински, нестопански и бизнес институции;
- Всички Дирекции «Бюро по труда» по местоживее на курсистите са запознати с провежданото обучение и конкретните постижения и индивидуалните професионални възможности на всеки един курсист;
- 8 зрително затруднени лица, получили Свидетелство за професионално обучение по професията “Офис секретар”.
- Преките бенефициенти са консултирани относно пазара на труда, тенденциите на търсене и предлагане на работна ръка, начина за осъществяване на контактите си с Бюрата по труда и с евентуални работодатели, нестопански и бизнес институции. Всичко това подпомага зрително затруднените в процеса на търсене на работа след приключване на обучението.

- Курсистите са обучени в изготвяне на автобиография и мотивационно писмо, в успешно и уверено представяне на евентуално интервю за работа. Умението да представят себе си и адекватно да преценяват своите възможности и знания е задължително за всички кандидатстващи за работа. Благодарение на това обучение, курсистите могат да осъзнаят, че има начин да бъдат конкурентноспособни при кандидатстване; повишава се увереността и мотивацията им сами да поемат отговорността за професионалното си реализиране.

- Проведена среща с представител на Агенцията за хора с увреждания, на която курсистите бяха запознати с възможностите за изготвяне и кандидатстване с проекти пред Агенцията, за стартиране на собствен бизнес; с извършване на сравнителен анализ на предимствата и недостатъците на собствения бизнес и на започването на работа към даден работодател.

След края на проекта продължава неформалния му мониторинг от страна на обучителната организация. Поддържа се връзка с курсистите, преминали обучение и се следи техният личен и професионален напредък, дават им се съвети за тяхното кариерно развитие, за контактите им с Бюрата по труда и работодатели, насочват се в първите им стъпки на пазара на труда.

Организиран и осъществени са редица мероприятия с цел мултиплициране на резултатите от проекта. Той бе представен в рамките на международен семинар по проект PRO.T.E.C.T., състоял се през месец ноември в гр. Пловдив и по-късно в рамките на проект ENVITER, състоял се във Франция на 17-18 ноември 2008 г.

През същия месец в НЦРС се състоя и семинар на дневните рехабилитационни центрове за зрително затруднени лица в България, на който също се представиха резултатите от проекта.

Глава II. Модели и практики за професионална рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания във Фландрия, Белгия

В настоящата глава са събрани описанията на 10 организации във Фландрия, които работят в сферата на професионалната рехабилитация на хора с увреждания. Обхванат е широк кръг от услуги в областта на ориентирането и консултирането, оценяването и обучението, както и различни схеми за заетост.

II.1. Преглед на добрите практики и основания за тяхното включване

Трудовата заетост на хората с увреждания може да се разглежда като един цялостен въпрос с две страни: от една страна са хората с увреждания, които не са в състояние да работят в производствена работна среда на трудов договор, а от друга страна са хората с увреждания, които работят на трудов договор на свободния пазар на труда. Някои от представените услуги са общи (т. е. те се отнасят до всички безработни лица, включително тези с увреждания), а други са специфични и са предназначени конкретно за целевата група.

Ще представим това разнообразие и цялостния характер на проблема чрез случаите, които сме избрали:

Добра практика 1: Фламандска агенция за трудово посредничество VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling)

VDAB е обществената служба за трудово посредничество. Безработните във Фландрия се консултират и получават направления от VDAB, която е задължена по закон да предложи на всеки човек направление (и ако безработното лице не приеме това направление, то рискува да изгуби обезщетението си за безработица. Обърнете внимание също, че това обезщетение се изплаща безсрочно!). Когато човек с увреждане може да си намери работа на свободния пазар на труда, трудовото посредничество се предоставя от „общата“ услуга на VDAB. В такъв случай въпросното лице няма да ползва мерките и услугите, описани в настоящия документ.

Ако VDAB установи, че един човек има нужда от специално направление, за да намери (или да задържи) работа си, той бива насочван към GTB (Специализирано ориентиране и консултиране - добра практика 2). При по-нататъшната работа с този човек GTB може да използва мерки и услуги, описани в добри практики 3-10. Обърнете внимание във връзка с тези добри практики на разликата между инструментите за „намиране на работа“ (добри практики 2-5) и другите, които са за „създаване на работни места“ (добри практики 5-10, но всички те са извън свободния пазар на труда).

Тъй като тези мерки могат да бъдат доста скъпи, целият процес се ръководи от VDAB. Като се вземе предвид централната направляваща роля на VDAB за намирането и настаняването на работа на хората с увреждания, сметнахме, че е много необходимо да

добавим и агенцията към този преглед.

Добра практика 2: Gespecialiseerde Trajectbepaling en Begeleiding GTB (Специализирано ориентиране и консултиране)

GTB предлага специализирано консултиране с цел устройване на работа на хора с намалена трудоспособност. Работи заедно с другите организации, представени тук като добри практики - GTB е частично интегрирана във VDAB (а също така се финансира от VDAB).

Добра практика 3: Gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdienst (Центрове за професионално ориентиране)

В тези специализирани центрове може да бъде проверена физическата и емоционална стабилност на безработното лице и пригодността му за труд. Центровете съветват безработното лице за това какви са възможностите му за намиране на (подходяща) работа

Добра практика 4: Gespecialiseerd Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingscentrum GOB (Специализиран център за обучение и ориентиране)

GOB предлага обучение и ориентиране на хора с намалена трудоспособност. Тези центрове основно предлагат стаж в работна среда.

Добра практика 5: Arbeidszorg (Трудово подпомагане – Подпомагане за защитена заетост или заетост в обичайна среда)

Трудовото подпомагане е неплатена алтернатива за хора с намалена трудоспособност, които желаят да направят стъпката към платена работа, но все още не са готови на това. Тя ги подготвя за защитена или за „редовна“ заетост.

Добра практика 6. Основните подкрепящи услуги в защитеното предприятие:

Първо обсъждаме основните подкрепящи услуги в едно защитено предприятие. Защитените предприятия имат социална цел (заетост за хора с увреждания), но средствата за постигането ѝ са икономически. От една страна организацията и управлението на защитеното предприятие са доста сходни на тези в обикновеното дружество, но от друга страна защитените предприятия имат социална цел, която се илюстрира от специалните подкрепящи услуги като наставничество и помощ за работниците с увреждания.

Добра практика 7. Дейности в защитените предприятия

За да се гарантира съществуването на защитеното предприятие, важно е да се намерят достатъчно доходни дейности. Държавната субсидия е предназначена единствено да компенсира загубите от намалената производителност на служителите с увреждания. Следователно, защитените предприятия трябва да генерират достатъчно финансови средства, за да покрият разходите си и да поддържат стабилен социално-икономически баланс.

В седмата добра практика правим преглед на някои търговски дейности, които се изпълняват в защитени предприятия.

Добра практика 8. Трудово подпомагане в защитеното предприятие

Трудовата заетост на хората с увреждания може да се разглежда като един цялостен въпрос с две страни: от една страна са хората с увреждания, които не са в

състояние да работят в производствена работна среда по трудов договор, а от друга страна са хората с увреждания, които работят по трудов договор на свободния пазар на труда.

В осмата добра практика обсъждаме организацията на дейностите за хора с увреждания, които не могат да работят (на трудов договор) нито в защитено предприятие, нито на свободния пазар на труда.

Добра практика 9: Фирмени договори

В деветата добра практика обсъждаме една специална форма на заетост в защитените предприятия: фирменият договор. При фирмения договор работниците с увреждания от защитеното предприятие работят на обекти на клиента.

Добра практика 10: Подкрепена заетост

Една стъпка по-нататък е, когато работниците с увреждания напускат защитеното предприятие и направят прехода към щатна работа в организация на свободния пазар на труда. За да подкрепят тези работници и обикновените дружества, някои защитени предприятия разработват методиката на „подкрепената заетост“, и я използват, като я включат в проект. Това е описано в добра практика 10.

II.2. Разлика между намиране на работа и осигуряване на работа

✓ Някои от добрите практики са „инструменти“ за намиране на работа, а други предлагат работа (но винаги извън свободния пазар на труда).

✓ Във всички случаи VDAB насочва клиентите към постигане на заетост, която се осигурява от организацията GTB (която от своя страна може да използва добри практики 3-10).

II.3. Видове пазар на труда в Белгия

Преди да навлезем в различните видове услуги и възможности за заетост, важно е да опишем различните „видове“ пазар на труда в Белгия/Фландрия. Разликите се дължат главно на субсидиите, които могат да получат работодателите от правителството и подкрепата, която могат да оказват на своите служители.

Свободен пазар на труда

Първичният пазар на труда се състои от всички дружества, които работят без подкрепа от държавата. Това са големи компании като Форд, Найк и Карфур, но също и всички малки дружества, като местната хлебарница, счетоводна фирма или бар.

Социален пазар на труда

Социалният пазар на труда се състои от организации, които се финансират частично от държавата чрез субсидии. Тази категория от своя страна също може да бъде разделена

на три части. Тук ще дадем кратко разяснение, а повече подробности ще представим по-нататък в този материал.

Социална икономика

От една страна са налице социалните предприятия, предлагащи работа на хора, които са били безработни най-малко пет години. Причините, поради които те са останали без работа, са главно психични и/или физически, здравни проблеми или незавършено образование. За да кандидатстват за работа в този сектор, кандидатите трябва да са били безработни най-малко пет години и да са без завършено средно образование.

Тези дружества или организации предлагат повече наставничество на работното място. Те подкрепят работниците на работното място, осигуряват им обучение и ориентиране и им помагат да съвместяват работата с личния си живот. Тези дружества получават максимум 50% работен капитал от държавата, а другите средства са от собствените им приходи.

Защитено предприятие

От друга страна съществуват защитени предприятия за хора с увреждания. Хората, които работят в защитените предприятия, трябва да са получили специално направление, което понастоящем се издава от VDAB, а в миналото — от Фламандския фонд. Работата, историята и финансирането на защитените предприятия са представени в добра практика 6 и по-нататък.

Трудово подпомагане

Много от дружествата в сферата на социалната икономика и някои защитени предприятия предлагат възможности за работа по схемата „*трудово подпомагане*“. Това е алтернатива за неплатена работа на хора, които все още не са готови за работа в социални дружества, защитени предприятия или обикновени търговски дружества. По-долу в материала обясняваме тези форми на работа.

Професионално ориентиране и насочване към подпомагане

Друг начин за достигане до работно място е схемата „професионално ориентиране и насочване към подпомагане“. Тя е предназначена за хората, които поради медицинска, психична, физическа или психологическа причина не са готови изобщо да направят крачката към търсене на работа. При това ориентиране GTB работят заедно с партньор по овластяване, психолог и психиатър върху социалните и емоционални бариери за започване на работа. Целта е да се работи за преодоляване на бариерите, за да може след този период човек да направи крачката към трудово подпомагане, защитено предприятие, социално предприятие или обикновено предприятие.

II.4. Добри практики

II.4.1.

Трудово посредничество



**Фламандска агенция за трудово посредничество
VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling)**

VDAB е обществена служба, която извършва посредничество между безработните и работодателите. Тя изпълнява специфични функции и услуги, насочени към хората с увреждания („преки услуги“ и „пренасочване“ към специализирани услуги и заетост).

ПРЕДСТАВЯНЕ

История

През 1935 г. е създадена Националната организация по заетостта (RVA). С цел по-голяма прозрачност на пазара на труда през 1989 г. RVA е трансформирана в три обществени служби по заетостта: VDAB, FOREM и ACTIRIS с цел максимална прозрачност и динамичност на пазара на труда в Белгия. С оглед постигането на тази цел VDAB предлага услуги за заетост, обучение и професионално ориентиране.

Обща информация

Всеки човек в Белгия, който е безработен и иска да кандидатства за обезщетение за безработица, трябва да се регистрира в обществената служба по заетостта. Такива обществени служби по заетостта са VDAB – за живеещите във Фландрия, FOREM – за жителите на региона Валония, ADG – за германската общност и ACTIRIS – за живеещите в столичния регион Брюксел.

VDAB има главни офиси във всяка провинция във Фландрия и в Брюксел: Антверпен, Източна Фландрия, Западна Фландрия, Лимбург и фламандската част на Брабант и Брюксел. Освен тези офиси VDAB има и местни офиси, наречени „бюра по труда“, в повечето централни градове на всяка провинция. В тях хората могат да се свържат с различни партньори, които имат някакво отношение към заетостта, като напр. консултанти от VDAB, GTB, OCMW (обществения център за социални грижи) и PWA (местната агенция по заетостта).

Ресурси

VDAB е обществена служба, част от фламандската държавна администрация. Това означава, че VDAB трябва да отговаря на стандарти, приети от правителството. На всеки пет години между упълномощения министър



и VDAB се сключва управленско споразумение, в което се обобщават взаимно поетите ангажименти. Действащото в момента управленско споразумение влезе в сила през 2011 г. и обхваща периода до 2015 г.

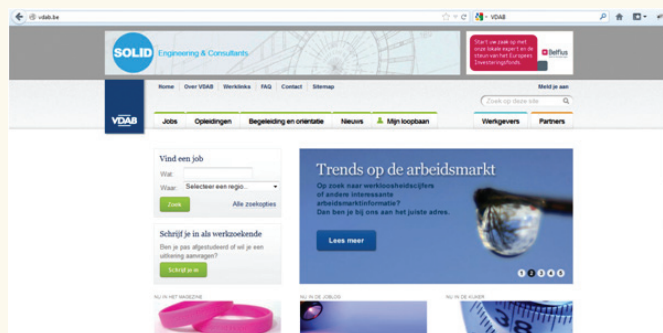
VDAB е голяма организация, за която във Фландрия през 2011 са работили около 4 230 души. Това е целият персонал — от директорите до ръководителите на екипи, консултантите, а също и преподавателите в центровете за обучение към организацията.

Услуги

Услуги за безработни лица

База данни

Важна услуга на VDAB е поддържаната от организацията база данни, съдържаща хиляди предложения за работа от една страна и хиляди автобиографии на кандидати за работа, от друга. Тази база данни се актуализира всекидневно. Всеки може да се информира за тези предложения за работа и от таблата за обяви в бюрата по труда, от уебсайта на VDAB или от специалните компютри, разположени в централни обществени помещения като общински зали, библиотеки и т. н. Хората, които търсят работа, могат да публикуват своята автобиография, а като допълнителна информация могат да посочат предпочитаната от тях работа, района, в който биха искали да работят или друга конкретна информация. Само регистрирани работодатели могат да получават информация от базата данни с всички автобиографии.



Снимка на уебсайта www.vdab.be

Консултанти

Освен събирането на предложения за работа, VDAB има и консултанти, които насочват хората към работа, като намират най-подходящата за тях. Те разглеждат предложенията за работа, уменията на кандидатите и потребностите от обучение. Ако е необходимо, могат да помогнат на кандидатите, като подготвят тяхната автобиография или заявление за кандидатстване и ги публикуват в базата данни на агенцията.

Обучение и курсове

VDAB предлага също и безплатно обучение и курсове на безработните лица с цел повишаване шансовете им да започнат работа. Предлаганото обучение може да бъде най-разнообразно – от помощ при кандидатстване за работа през обучение по грижи за деца и административни дейности до строителство и ИКТ. VDAB има собствени центрове за обучение, но също така сътрудничи с центрове за обучение, които са доставчици на специализирани курсове. Те предлагат и електронно обучение онлайн, при което всеки (зает или безработен) може да изучава напр. езици, ИКТ умения и др.

Услуги за заети лица

Кариерно ориентиране

VDAB предлага кариерно ориентиране на заети лица, които искат да се насочат към нова работа. По време на курса чрез трудовото наставничество консултантите се опитват да разберат какви са компетентностите и интересите на търсещия работа и в каква насока той иска да се развива кариерата му. Курсът се състои в предоставяне на информация за различните длъжностни характеристики и уменията, които са необходими за изпълнението на съответната работа. Заетите лица могат да направят тестове за интереси и умения и чрез събеседване да се опитат да се ориентират за подходящата за тях работа.

Ваучери за обучение

Заетите лица могат също да кандидатстват във VDAB за ваучери за обучение. Тези ваучери се финансират от властите и дават на заетите лица възможност да се запишат на курсове за професионално обучение на намалени цени.

Услуги за работодатели

Бази данни

Работодателите могат да публикуват свободните си работни места в централната база данни. Тези свободни работни места се разпространяват чрез местните бюра по труда, на уебсайта и чрез специалните компютри. Ако са регистрирани, работодателите могат също така да ползват базата данни с автобиографии, за да търсят подходящ кандидат за свободното работно място.

Представяне на дружеството

На уебсайта работодателите могат също да публикуват представяне на своето дружество. По този начин те могат да покажат на обществеността с какво се занимава дружеството им, какво подкрепят и какви работни места предлагат.

Кандидатстване за субсидии

В Белгия има групи хора в неравностойно положение като напр. хора с намалена трудоспособност, хора над 50-годишна възраст, хора без средно образование, чужденци, законно пребиваващи в страната. Фламандските власти предлагат различни субсидии за работодателите, които наемат хора от някоя от тези групи. На уебсайта на VDAB работодателите могат да кандидатстват за някои от тези субсидии или да се свържат с консултант от VDAB за повече информация.

VDAB предлага също възможност за индивидуално професионално обучение (IBO). Безработните лица получават възможност да усвоят работата на работното място. Работодателят получава субсидия от VDAB в продължение на два месеца за обучението на кандидата. След изтичане на схемата IBO работодателят трябва да назначи кандидата на редовен договор и през следващите няколко месеца няма право да го уволнява. Например, ако строителен работник работи по схемата IBO в продължение на максимален срок от 6 месеца, работодателят трябва да го назначи и няма право да го уволни през следващите 6 месеца.

Метод

Регистрация

Всички безработни лица във Фландрия трябва да се регистрират във VDAB. С документа за регистрация те отиват в своя синдикат и кандидатстват за обезщетение за безработица от RVA. Организациите VDAB и RVA се различават. VDAB е организацията, която помага на безработните да си намерят работа. RVA е Националната служба по заетостта, която решава дали човек има право да получава обезщетение за безработица.

Права и задължения

След като се регистрират, всички хора получават покана за информационна среща в малки групи, където им се разяснява цялата система, уреждаща положението на безработните, както и системата на заетостта.

Важен момент е това, че всяко търсещо работа лице има права и задължения. Всеки човек със законно местоживееие в Белгия има право на работа, на насочване, на обучение, на обслужване, на равни права, на информация и на зачитане на личната му неприкосновеност. Хората, които искат да получават обезщетение за безработица, трябва да бъдат регистрирани във VDAB. За да продължават да получават това обезщетение, те трябва да отговарят на всички покани на VDAB и на партньорските организации, които ги насочват към работа. Те трябва да проявяват сътрудничество, да приемат всички предложения за подходяща работа, да информират VDAB в случай на промяна в личните им данни като напр. адрес, телефонен номер и т. н.

Индивидуални напътствия

В края на груповата информационна среща търсещото работа лице получава покана за индивидуална среща. На нея консултантът се опитва да разбере какво е положението на търсещото работа лице във връзка с търсенето на работа. Знае ли къде да намери предложения за работа? Как да кандидатства за работа? Има ли необходимото образование за работата, за която кандидатства? Има ли нужда от още напътствия?

Ако търсещото работа лице няма нужда от повече напътствия, няма да получи друга покана за среща през следващите 4 месеца, така че ще може да кандидатства самостоятелно за работа. Ако след тези 4 месеца все още не е на работа, ще бъдат предприети описаните по-долу стъпки.

Ако човек има нужда от допълнителни напътствия, той или тя биват насочвани към личен наставник, който ги кани по-често на срещи и по-задълбочено разглежда възможностите и уменията им и работата, от която се интересуват. Могат да разгледат и възможностите за обучение по друга професия. Търсещото работа лице може да бъде насочено към подходящо предложение за работа от личния си наставник и трябва да кандидатства за тази работа, за да получи правото на обезщетение за безработица.

Ако търсещото работа лице има нужда от по-специализирани насоки, консултантите или личният наставник може да го насочи към специализирани институции, които имат конкретни познания за определени групи, търсещи работа.

Клуб „Работа“

Към VDAB има клуб „Работа“, където специализирани консултанти обучават търсещи работа лица - къде да търсят работа, как да кандидатстват и как да се държат по време на интервю за работа. Има и специални насоки за хората на възраст над 50 години - Клуб 50+. Хората над 50-годишна възраст получават напътствия в малки групи. Консултантите, работещи с тази група, имат специални познания за субсидиите за работодатели, които назначават хора от тази група, за пречките за назначаване на хора над 50-годишна възраст. Често работодателите смятат, че те „ще им излязат твърде скъпо“, че не са толкова гъвкави, а и имат право на по-дълъг отпуск. Но често хората над 50 години имат много умения и опит, който могат да споделят с по-младото поколение. Клубът 50+ събира тези хора и им дава насоки при търсенето на работа. В същото време те виждат, че не са сами в това положение, което им дава сили.

Езикови курсове

Ако за чужденците е необходимо да научат по-добре нидерландски език, за да разбират нарежданията и разговорите на работното място, VDAB може да насочи тези хора към Дома на нидерландския език. Има специализирани курсове, наречени „Нидерландски език на работното място“, където могат да научат специализирана терминология. Например, ако човек иска да работи в строителството, учи названията на холандски на строителните инструменти, човек, който иска да работи в кухня, учи най-често срещаните хранителни продукти и терминологията, използвана в кухнята.

Агенция за временна работа

Много разпространена в Белгия е дейността на агенциите за временна заетост. Има много частни агенции, които посредничат между работодателите и хората, наети на временна работа. Тази работа често е за по няколко дни – по заместване, когато титулярят е болен, или за допълнителна помощ, когато има много работа. Понякога тази временна работа може да доведе до по-дългосрочна заетост.

VDAB също работи с агенциите за временна заетост. VDAB насочва към тях хората, които искат много бързо да започнат работа, а междувременно да продължат да кандидатстват за по-дългосрочна заетост.

GTB Специализирано ориентиране и консултиране за хора с намалена трудоспособност.

VDAB работи и с хора, които имат здравословни, психични или интелектуални затруднения. Ако се установи, че тези затруднения са голям проблем за намирането на работа, агенцията може да изпрати тези хора в услугата GTB за специализирано ориентиране и консултиране.

(Вж. как работи услугата GTB в добра практика 2.)

II.4.2.

Специализирано ориентиране за хора с намалена трудоспособност



Gespecialiseerde Trajectbepaling en –Begeleiding’ (GTB) означава Специализирано ориентиране и консултиране за хора с намалена трудоспособност. Целта на GTB е предлагане на професионална рехабилитация. На първо място консултантите от GTB работят в посока платена заетост. Ако се окаже, че платената работа не е реалистичен вариант, се насочват към алтернативна неплатена работа.

ПРЕДСТАВЯНЕ

Обща информация

GTB е организацията, която насочва безработните лица с намалена трудоспособност към работа. Тази работа може да бъде платена или неплатена, като напр. трудово подпомагане или доброволна работа. GTB работи на регионално равнище, като има и местни звена (и екипи) във всичките 5 провинции.

История

GTB е сравнително млада организация, създадена едва през 1996 г. като пилотна инициатива от министъра на социалните грижи. GTB е създадена като АТВ (професионално ориентиране) Бюро за професионално ориентиране за реинтеграция на хора със специално направление от Фламандския фонд за социална интеграция на хората с увреждания, наричан за краткост „Фламандският фонд“. През 1999 г. фламандското правителство реши да реализира и субсидира една услуга АТВ във всяка провинция. От 2001 г. насам услугите АТВ се намират в местните бюра по труда на VDAB. Оттогава АТВ получава също разрешение да насочва хората към защитени предприятия. През 2002 г. АТВ получава задачата да насочва хората към трудово подпомагане в социални предприятия. През 2006 г. вече не е подходящо петте услуги АТВ да работят под ръководството на Фламандския фонд и започват да получават задачите си от VDAB. През 2008 г. услугите АТВ в петте провинции се обединиха в една фламандска услуга GTB, която продължава да има свои звена във всяка провинция. Всяка провинция има своето местно звено с офиси, разположени в по-големите градове на тези провинции. GTB работи от местните бюра на труда на VDAB.

Ресурси

GTB е организация с нестопанска цел, която се финансира от VDAB, но също и по проекти, като напр. проекти по ЕСФ. В GTB работят над 150 души – лични наставници, ръководители на техните екипи и координатори, обикновени служители.

ЦЕЛЕВИ ГРУПИ, УСЛУГИ И СФЕРИ НА ДЕЙСТВИЕ

Показател за трайно намалена трудоспособност

Целевата група на GTB се описва като „лица с трайно намалена трудоспособност“.

Тази дефиниция може да включва различни пречки за започване или намиране на работа, като по този начин е по-широка от термина „увреждане“. Основният критерий за това със съответния човек да работи GTB, а не VDAB, е показателят намалена трудоспособност. Такъв показател може да бъде *всеки продължителен и значим проблем по отношение участието в трудова заетост*. Този проблем може да бъде комбинация от интелектуални, психологически и физически проблеми, както и лични проблеми или причини, породени от външен причинител. За ориентир по отношение на показателите, VDAB е изготвила списък въз основа на критерии от медицинските наръчници DSM IV-TR и ICD 10. Този списък съдържа диагнози, които се приемат за показател за намалена трудоспособност. Освен този списък центърът за проверка на професионалната пригодност може да установи чрез наблюдение, дали хората проявяват този показател - въз основа на медицински или социално-икономически проблеми.

Хората с увреждания могат да се разделят грубо на шест основни категории. Много хора, с които работи GTB, страдат от две или повече увреждания.

Физическо увреждане

Това е разнообразна група, която от своя страна може да бъде разделена на две основни групи. От една страна това са напр. хората, които са в инвалидни колички, поради вродено увреждане или вследствие на злополука, или хора, които имат проблеми с крайниците си. Това е малка целева група за GTB. От друга страна, по-голямата целева група за GTB са хора с напр. проблеми с гърба/кръста, с ревматизъм, остеоартрит, синдром на хроничната умора. Тези проблеми често не са толкова видими, но могат да причинят сериозно намаление на трудоспособността.

Интелектуални затруднения

Това са хората с нисък интелектуален капацитет в сравнение със средно статистическия човек. В тази група също има разграничение. Има хора със слаба степен на интелектуално затруднение (IQ 55 -70) или средна степен на интелектуално затруднение (IQ 35-40 до 50-55). GTB не работи с хората с тежки до дълбоки интелектуални затруднения (IQ под 40). Те се насочват към дневна грижа от бившия Фламандски фонд, който сега се нарича VAPH (Фламандска агенция за хората с увреждания).

Сензорни увреждания

Това са хора със зрителни или слухови проблеми. Групата се състои от хора с нарушено зрение или слух до незрящи и глухи хора.

Проблеми с развитието

Най-често срещаният проблем с развитието са обучителните затруднения, затрудненията от аутистичния спектър и синдрома на дефицита на внимание. Интелектуалните затруднения също са проблем с развитието, но за тях сме избрали да има отделна група.

Проблеми с психичното здраве

Това са например хора с психични и емоционални проблеми като депресия, гранично личностно разстройство, шизофрения и биполарно разстройство.

Социални и емоционални проблеми

В някои случаи се наблюдават тежки социални и емоционални проблеми, които създават сериозни затруднения в работата. Например, хора които са израснали и живеят в бедност; хора, които са пристрастени или имат членове на семейството, пристрастени към алкохол, наркотици или успокоителни, хора, които трябва да се грижат за болни родители или деца.

Някои хора нямат психичната сила да съвместяват всекидневно личното си положение с работата. Такава ситуация може да доведе и до омагьосан кръг. Хората, които поколения наред се намират в такова положение, често нямат добър пример за работна етика или умения. Те може да имат множество способности, но са с по-малко възможности, поради социалното си поведение. Хората в това положение често започват работа по схемата на трудовото подпомагане или като доброволци, или започват работа по проекта за насочване към работа и грижи, който ще представим по-долу.

ИНФОРМАЦИЯ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

Освен, че работи с хората с намалена трудоспособност, GTB също така информира и работодателите за тях.

Важна част от работата на GTB е да информира работодателите за субсидиите, които могат да получат при наемане на работа на хора с увреждания и помощта, която могат да получат при даването на наставления на тези хора на работното място през първите няколко месеца работа. Тези наставления се предлагат от GOB (Специализиран център за обучение и ориентиране).

Друга сериозна част от работата е да се покаже на работодателите, че всички хора имат своите силни страни и умения. Те трябва да се фокусират върху тези силни страни, вместо върху невъзможността да се извършват определени задачи. GTB е изградила мрежа от работодатели и организации. Целта е да се намери най-доброто съответствие между работните места, предлагани от работодателите и уменията на безработните лица, за да се получи успешно сътрудничество.

Метод

Метод на овластяването

GTB започва работата с метода на овластяването. Като придобие вяра в своите способности и мотивация, търсещият работа човек получава необходимото признание, за да изгради самоуважението си. Чрез подкрепата, която получава за своя избор и начин на живот, той укрепва и започва да вярва в себе си.

Търсене на подходяща работа за търсещия работа

GTB предприема индивидуален подход при търсенето на съответствие между клиента и работното място. Идеята е да се повишат знанията на работодателите за индивидуалните качества на лицата с увреждания. Най-важното тук е голямата социална мрежа от работодатели, други организации и агенции за социално подпомагане с положителен опит.

Отговорници

Личните наставници от GTB са отговорниците, които заедно с клиента установяват кои работни места са подходящи за неговите възможности. Докато се стигне до наемането

на работа, се преминава през различни етапи.

- **Начало**

Хората трябва да се регистрират в обществената служба по заетостта, която за Фландрия е VDAB. Когато консултантът или личният наставник от VDAB забележи, че търсещият работа има показания за намалена трудоспособност, той решава дали може да предложи необходимите наставления или са нужни по-специализирани наставления. Ако са необходими допълнителни наставления, клиентът бива насочен към GTB.

- **Избор на посока**

Започва се с няколко срещи, при които личният наставник и клиентът се опознават взаимно. Стъпка по стъпка те събират информацията, необходима, за да се потърси и намери подходяща работа: Каква работа е изпълнявал клиентът досега? Какво му е харесвало в тази работа и какво не му е харесвало? Какво се е получило добре, кое е било малко по-трудно, поради увреждането му? Какво иска да прави в бъдеще? Реалистично ли е това да се случи, като се има предвид увреждането му? Необходимо ли е някакво обучение?

- **Проверка на професионалната пригодност и консултиране**

Ако личният наставник и клиентът не успеят да съберат цялата необходима информация, GTB може да реши да насочи клиента към център за проверка на професионалната пригодност и консултиране. Чрез решаването на няколко теста и/или консултация с лекар, там могат да дадат съвет за възможностите за работа. Ще представим работата на този център по-долу.

- **Обезщетения**

GTB разглежда също възможностите този клиент да има право на обезщетение, което се получава като субсидия от работодателя му. Има различни форми на субсидии, които се отпускат от специален отдел на VDAB – Отдел за намалена трудоспособност (DAH).

Направление за защитено предприятие: Хората, които искат да работят в защитено предприятие, трябва да получат специално направление въз основа на своето увреждане. Отделът за намалена трудоспособност е звеното, което разглежда информацията и решава дали този човек попада в целевата група работници от защитено предприятие.

Фламандски бонус за подкрепа VOP: Има и други субсидии за работодатели на свободния пазар на труда, напр. Фламандски бонус за подкрепа (VOP). Работодателят може да получи бонус, разпределен в рамките на пет години, за наемането на работа на човек с увреждания. Работодателят получава до 40% от заплатата през първата година, до 30% втората година и до 20% за следващите три години. Ако след тези пет години стане ясно, че е реализирана значителна загуба, поради намалената трудоспособност, работодателят може да се аргументира с това и да поиска удължаване на изплащането на бонуса. Това е позволено само в някои случаи.

Адаптиране на работното място: Друга полза е възможността за адаптиране на работното място. Ако клиентът има право на това, VDAB плаща за част от необходимото адаптиране. Това може да бъде например специален софтуер или хардуер за незрящи хора,

адаптация на входа на работното място за хората в инвалидни колички или специални инструменти за хора с физически увреждания.

Ако клиент има право на една от тези субсидии, GTB се свързва със съответната агенция, за да кандидатства за субсидиите.

ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ

Ако клиентът и GTB имат ясна представа за това, което искат да се постигне, те правят план за действие. Той може да включва курс или обучение за усвояване на нова професия. GTB може да изпрати клиента на обучение, организирано от VDAB, GOB, или обучение в друго училище или организация.

Част от това обучение може да бъде стажуване в дружество. От стажа клиентът получава представа за работата и дали тя е изпълнима, а също и работодателят може да види качествата на клиента. Стажът дава възможност и за по-добро усвояване и развитие в професията.

КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА РАБОТА

GTB предлага и помощ при кандидатстване за работа. Заедно с клиента се разглеждат предлаганите работни места, необходимите умения и се установяват уменията, които притежава клиентът. GTB помага на хората като изготвя техните биографии и заявления за кандидатстване. GTB може да помогне и при откриването на качествата, които да бъдат изброени в заявлението за кандидатстване, нещо което често е трудно човек да види сам за себе си.

КОНСУЛТИРАНЕ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА

Когато човек намери работа, GTB предлага и известно консултиране. Работодателят се информира за възможностите за получаване на субсидия. Ако е необходимо, GTB информира както работодателя, така и другите служители, като се разясняват увреждането и последствията от него на работната площадка. Заедно с клиента могат да запознаят работодателя и служителите с някои инструменти за това как да се справят с увреждането.

КРАЙ НА КОНСУЛТИРАНЕТО

GTB консултира клиента по време на целия период на намиране на работа. Ако дадена стъпка се окаже неподходяща, се търси алтернатива.

GTB приключва с консултирането, когато хората получат платена работата и след като работят за по-дълъг период, най-малко 3 месеца.

За хората, които са обхванати от схемите „трудово подпомагане“ и „насочване към работа и грижи“, последващите действия могат да продължат до две години. В този период личният наставник разглежда възможностите да се предприеме следващата стъпка към платена работа. Ако след две години е ясно, че клиентът е постигнал максималното по отношение на възможностите си, GTB прекратява насочването към друга работа. Клиентът продължава да получава насоки на работното място от наставниците от трудовото подпомагане или от доброволци.

II.4.3.

Проверка на професионалната пригодност и консултиране за работа

СПЕЦИАЛИЗИРАН ЦЕНТЪР ЗА ПРОВЕРКА НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА ПРИГОДНОСТ



‘Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst’ (GA) или Специализиран център за проверка на професионалната пригодност проверява професионалната пригодност на хората с намалена трудоспособност и има дава съвети за

възможностите им на пазара на труда. На територията на цяла Фландрия има седемнадесет такива центъра. Повечето от тях са общи центрове, които приемат всички хора с увреждания, но има няколко, които са специализирани за конкретни целеви групи.

Повечето консултантски агенции (центрове) работят по сходен начин с мултидисциплинарни екипи. Тъй като има прекалено много такива агенции, ние ще насочим вниманието си върху една, като пример за добра практика. Избрахме Brailleliga, защото тя е специализирана в проверка на професионалната пригодност и консултиране на хора с нарушено зрение.

ПРЕДСТАВЯНЕ

История

Brailleliga е организация със седалище в Брюксел, която информира и насочва хора със зрителни затруднения. Brailleliga е основана през 1920 г. като организация, която предлага книги на брайлово писмо на незрящи хора и хора с нарушено зрение.

Първата стъпка е установяването на контакт със социалните работници на организацията. Освен в седалището им в Брюксел, те работят в офиси в големите градове в различните провинции. Важна тяхна задача е да информират незрящите и хората с нарушено зрение. Социалната услуга на Brailleliga информира хората за съществуващите уреди, които могат да улеснят всекидневието им в известна степен. Отпускат се също и помощи от държавата и от здравното осигуряване, които допринасят за покриване на допълнителните разходи за тези уреди и помагат за всекидневния живот. Brailleliga предлага и дейности за свободното време, а също така и библиотека.

В Брюксел Brailleliga има и център за обучение за насочване на хората към работа. Те имат опит със специалните уреди и адаптации, необходими за незрящи и хора с нарушено зрение. По другите въпроси работата им е сходна с тази на останалите Специализирани центрове за обучение и ориентиране (GOB), както е описано по-долу.

В тази част насочваме вниманието си върху консултантската агенция на Brailleliga и техния специализиран опит с хората със зрителни затруднения. Консултантската агенция е създадена като двуезична организация в началото на шестдесетте години.

Ресурси

Brailleliga е организация с нестопанска цел, която се финансира главно от:

- фламандските административни органи;
- спонсори и дарения от организации и частни лица.

През годините Brailleliga се е превърнала в съвсем различна организация.

Метод

Хората получават направления за консултантската агенция от социален работник от Brailleliga, личен наставник от GTB или от други организации, които работят с незрящи хора или с хора със зрителни затруднения.

Персонал

Персоналът на консултантската агенция се състои от лекар, в случая офталмолог, социални работници, психолози и ерготерапевти. В този мултидисциплинарен екип с конкретния човек с увреждане работят различни специалисти. Вниманието се насочва към всеки аспект от живота на човека, всекидневието му, работата му, но също и неговите чувства и справянето с увреждането.

Целта на консултантските агенции е да дадат съвет за нещата, които клиентите могат да правят както в личния, така и в професионалния си живот. Чрез интервюта и разговори с хора от различни специалности се изгражда цялостният образ на клиента. След решаването на някои тестове, напр. за професионалните интереси, умения или концентрация, те могат да дадат съвет за реалистично работно място или обучение.

Лекар

В консултантските агенции на Brailleliga лекарят е важна част от екипа. Той разглежда здравното състояние на човека. Лекарят не прави прегледи, а дава своите консултации въз основа на медицинската информация, събрана от лицето. Ако е необходимо, той може да препоръча на клиента да си направи някои специализирани изследвания и на базата на тази информация може да го посъветва за използването на подходящи уреди.

Ерготерапевт

Ерготерапевтът разглежда всекидневния живот на клиента. Дали изпитва сериозни трудности, поради увреждането си? Как успява да се справи с всички домакински задължения? При необходимост може да даде на клиента съвети и да му покаже как да улесни някои дейности, например да поставя нещата на едно и също място, да брои стъпките си, когато минава по нов маршрут, да променя позата си, когато извършва определени дейности, да си почива между изпълнението на различни задачи и пр.

Психолог

Психологът се занимава с това как клиентът се справя с увреждането. Дали има и проблеми с това да приеме как се развиват нещата? При необходимост може да предложи на клиента някои съвети как да се справя по-добре. Ако е необходима допълнителна професионална помощ, може да насочи клиента към професионалисти, които помагат за

справяне с увреждането или към други хора за решаване на социални или емоционални проблеми.

Социален работник

Социалният работник разглежда социалните взаимоотношения на клиента. Как общува той с другите? Каква е ролята на неговите роднини и приятели за работата му? Получава ли достатъчно подкрепа? Има ли нещо, което може да се промени, за да се почувства клиентът по-добре и да се повиши самоувереността му?

Уреди – помощно-технически средства

Може би нарушеното зрение е увреждането, във връзка с което са налични най-много уреди за подкрепа. Най-известните уреди по целия свят са белият бастун, използван от хората с нарушено зрение и всички видове увеличителни оптични уреди. С напредъка на технологиите бяха разработени още много уреди, които могат да бъдат от полза на незрящите или хората с нарушено зрение.



Увеличителни екрани – черно-бели или цветни.



Портативни увеличителни екрани



Бележник с брайлово писмо и гласово възпроизвеждане

Глава II.

Наред с всички изброени уреди се предлага и много специализиран софтуер. Има редица приложения в областта на софтуера за синтезирана реч, които разпознават писмени текстове, генерират описания с реч или преобразуват речта в писмен текст.



Машини за четене, които сканират документи и имат гласово възпроизвеждане



Увеличаващ софтуер



Специални сензорни клавиатури на брайлово писмо – за четене и писане

II.4.4.

Специализирано образование и обучение

ЦЕНТЪР ЗА СПЕЦИАЛИЗИРАНО ОБУЧЕНИЕ И ОРИЕНТИРАНЕ - GOB



Специализираните центрове за обучение и ориентиране (GOB) предлагат курсове и обучение на хора с намалена трудоспособност. Те предлагат някои основни теоретични курсове, но се фокусират основно върху стажове за придобиване на опит и/или усвояване изпълнението на работата на работното място.

Някои центрове поставят акцент върху физическия труд, напр. работа във фабрика или склад, градинарство и чистене. Тези центрове за обучение организират предимно стажове за усвояване на работата на работното място. Има и центрове, които поставят акцент върху нефизическия труд, напр. администрация и ИКТ. Те също организират главно стажове, но техните клиенти в повечето случаи имат нужда от повече базисни умения в областите на компютрите и администрацията.

Ще представим GOCI, център за обучение в градовете Аарсхот и Хейл (разположени в централна Фландрия), който подготвя хора за нефизически труд.

ПРЕДСТАВЯНЕ

История

GOCI е създаден през 1986 г. и оттогава предлага обучение и ориентиране за нефизически труд за хора с намалена трудоспособност.

Ресурси

GOCI се финансира от VDAB (Фламандската агенция за трудово посредничество) и ЕСФ.

МЕТОД

Въведение

Хората, които желаят да се обучават в GOCI, първо получават покана за информационна среща в малка група, последвана от индивидуално интервю. Ако един клиент се интересува от обучението, първата му задача е да подготви отговори на въпроси, свързани с образованието му, каква работа го интересува, от какво обучение може да има нужда, какви са интересите и уменията му. След като клиентът предостави отговорите на тези въпроси, той провежда начална среща с трудовия наставник. На тази среща се обсъжда в каква посока желае да тръгне клиентът и как би искал да постигне основната цел.

Ориентиране

Следващата стъпка е ориентирането. Този етап включва занятия с продължителност две седмици, в рамките на които клиентът изпълнява задания. Това са тестове за умения като четене, писане, математика и разбиране. През това време се възлагат и групови задачи, напр. подготвяне на презентация. От изпълнението на заданията трудовият наставник получава представа как евентуално тези хора ще се държат на работното място. В групите често се разбира дали човек е лидер или е леко стеснителен, кой е добър в писането или може да посредничи между колегите. Тези две седмици дават известна представа за уменията и личността на клиента.

Курсове и обучение

След двете седмици обучаемият и трудовият наставник сядат заедно да обсъдят резултатите. Те преглеждат уменията, които могат да бъдат усвоени, и трудовият наставник предлага обучение в центъра като напр. обучение по Microsoft Office. Разглеждат се също и обученията, предлагани от VDAB или частни организации, които може да са интересни и полезни за обучаемия. GOCI могат да посредничат и да помогнат на обучаемия да планира своята програма.

Ако обучаемият няма нужда от усвояване на допълнителни умения или е завършил курс, GOCI му предлага обучение по кандидатстване за работа. Служителите предлагат помощ при подготовката на заявление за кандидатстване и автобиография и упражняват събеседването за работа като ролева игра.

Стажове

GOCI предлага също възможност за стажуване, когато човекима теоретични познания, но му трябва повече практически опит. Служителите на GOCI разглеждат предложенията за работа и когато е уместно, се свързват с работодателите с предложение за стаж – нещо като пробен период. Както кандидатът, така и работодателят могат да имат полза от това. Кандидатът може да научи някои неща на самото работно място, а работодателят може да види уменията на кандидата. Периодът на стажуване може да варира от една седмица до една година. Ако стажът е по-дълъг от няколко седмици, той получава статут на GIBO. GIBO означава „Специализирано индивидуално професионално обучение“. След максимален период от 12 месеца работодателят трябва да предложи на обучаемия договор и не може да го уволни през следващите 12 месеца. Ползата за обучаемия е, че той получава заплата, изплащана от субсидията от VDAB (Фламандската агенция за трудово посредничество).

Наети лица

GOCI предлага също и консултиране на наети лица с намалена трудоспособност, които имат проблеми на работното си място. Консултирането от GOCI на първо място е насочено към запазване на работата им. Ако не е възможно работодателят и служителят да се договорят и клиентът бъде освободен от работа, GOCI може да го консултира за намирането на подходяща работа.

II.4.5.

Трудово подпомагане

ПРЕДСТАВЯНЕ

История

Хората, които кандидатстват за обезщетения за безработица в Белгия, са задължени да търсят активно работа. Има хора, които все още не са готови да направят стъпката към започване на работа, поради различни причини, напр. социални, здравни проблеми или психични проблеми, или поради комбинация от няколко от тези фактори. Както показват резултатите от много изследвания, колкото по-дълго хората не участват активно на пазара на труда, толкова повече те се отдалечават от него.

Трудовото подпомагане се опитва да отговори на всички тези проблеми, като предлага алтернатива на платения труд. Хората, които редовно участват в тази схема, запазват правото си на обезщетения за безработица. Като бонус повечето от тях подобряват своята увереност. Чувстват се полезни и могат да направят първата стъпка към пазара на труда.

Ресурси

Повечето проекти за трудово подпомагане се изпълняват в социални или защитени предприятия. Те се финансират от фламандското правителство.

Метод

Хората могат да се възползват от схемата „трудово подпомагане“ по много различни причини. Някои от тях не могат да се справят с напрежението, свързано с платената работа по здравословни причини. Те не могат да постигнат темпото, необходимо за изпълнение на установените от работодателя стандарти. Други не могат да се справят със стреса от преминаването от работа на непълен работен ден към работа на пълен работен ден. Други пък трябва още да поработят върху трудовите си умения и нагласи.

Проверка на професионалната пригодност и консултиране

Хората, които са се отдалечили твърде много от пазара на труда по някаква причина, биват изпращани в центровете за проверка на професионалната пригодност и консултиране, които бяха описани по-горе. Тези центрове могат да ги посъветват да започнат работа по схемата „трудово подпомагане“.

Минимално работно време

Хората започват работа с работно време най-малко осем часа седмично, като това може да бъде един цял ден или два дни по половин работен ден, ако не е уместно тази продължителност да се разбива в повече дни. Целта е постепенно това работно време да се удължава, така че да стане равностойно поне на продължителността, която обичайно се приема за непълно работно време на свободния пазар на труда. Целта на трудовото подпомагане е да активизира хората на по-ниско равнище и да им даде възможност да преминат след време към работа в социално или обикновено предприятие.

Задачи

Трудовото подпомагане предлага дейности в работна среда, които са свързани с производство или услуги. При тази схема хората работят доброволно и получават помощ и подкрепа от наставници на работното място, които работят заедно с тях всеки ден.

ДОБЪР ПРИМЕР: МАГАЗИН ЗА ВТОРА УПОТРЕБА



Отличен пример за добра практика е Kringwinkel Zuiderkempen, който предлага работа по схемата „трудова подпомагане“ на шест различни места в целия район де Кампен във Фландрия.

Kringwinkel може да се преведе като „магазин за втора употреба“ – това е своеобразно явление в Белгия. Във Фландрия има много такива магазини за втора употреба, като един от тях е Kringwinkel Zuiderkempen, който работи в северната част на фламандския регион.

Магазините за втора употреба предлагат различни услуги на клиентите си.

Магазин за втора употреба

На първо място това е магазин, в който хората купуват употребявани стоки. Тук можете да намерите скрито съкровище от тавана на баба: от ретро дрехи и мебели до детски книжки и играчки.



Събиране на стоките

За да могат да се продават всички тези стоки, Kringwinkel ги събира, главно от частни лица. Човек може да занесе в техния склад стар предмет, но може също така да им се обади и да ги покани те да го вземат от него безплатно. Например, когато си купувате нова спалня, а старата все още може да бъде ползвана от някой друг, или когато децата ви пораснат и вече не играят с Лего, кукли, другите играчки за малки деца и т. н. Kringwinkel не ви плащат за стоките, които им давате, но ползата за вас е, че разчиствате къщата си от ненужните вещи.



Склад

В склада хората, които работят по схемата „трудова подпомагане“ или в социални предприятия, обработват стоките. Заедно с ръководителя на екипа те сортират стоките, като разделят тези, които могат да бъдат продавани, от тези, които не могат. Част от складове са оборудвани с инструменти за поправка на



някои от електроуредите. След сортирането стоките се разпределят по-нататък. Всички дрехи се разделят на мъжки, дамски и детски, както и на летни и зимни. Обувките и аксесоарите също се сортират и им се поставя цена. На друго място проверяват всички играчки, за да видят дали всички елементи на пъзела са налице или дали всички елементи на другите игри са в кутията. Други стоки като очила, чинии, пластмасови играчки се измиват преди да се предложат в магазина.

Предимството на всички тези задачи е, че те могат да се изпълняват с индивидуално темпо. Може да се създаде възможност работещите да сменят положението си от седнало в изправено от време на време. Ако човек работи много прецизно, но не толкова бързо, няма проблеми също да опита. Могат да се направят различни адаптации на работното място, за да се гарантира, че всеки продължава да си върши работата и постепенно да я усъвършенства.



II.4.6.

Основни подкрепящи услуги в защитеното предприятие

Представяне

Обща информация

Формулирането на недвусмислено определение за „защитено предприятие“ представлява известна трудност.

Фламандската федерация на защитените предприятия (VLAB) използва следното определение:

„Защитено предприятие е преди всичко място за трудова заетост за всички хора с намалена трудоспособност, които желаят да работят, но не могат да си намерят временна или постоянна работа на свободния пазар на труда.“

Защитените предприятия трябва да се стремят да назначават на всички налични работни места хора с увреждания, като отделят специално внимание на тези с най-тежки увреждания. Крайната цел на защитените предприятия е наемането на работа на хора с намалена трудоспособност със задачата да се подобри интеграцията им в обществото. Основният подход е трудовата заетост“.

Нормативната база определя ясно целевата група на защитените предприятия, както и допустимия брой длъжности на подкрепящи служители.

В сравнение с обикновените търговски дружества, защитените предприятия поддържат длъжности, изискващи някои много специфични умения, като например:

- началник производство/трудова наставник;
- социален работник/медицинска сестра в отдел „Социални услуги“ на предприятието;

- координатор по качеството;
- отдел „Методика“.

„Защитените предприятия разполагат с експерти с различна квалификация, за да гарантират възможността за адаптиране на задачите (които понякога са много сложни,) съобразно способностите на работниците с увреждания.

Там работят също и инженери, ерготерапевти, техници в производството и социални работници, чиято задача е да преобразуват сложните дейности в задачи, които могат да бъдат изпълнени от работници с увреждания.“

История

Вече почти петдесет години фламандските защитени предприятия осигуряват специално адаптирани работни места на хора с увреждания.

За да помогнем за по-доброто разбиране на някои от най-добрите практики в областта на защитената заетост във Фландрия, по-долу представяме кратък исторически преглед на темата.

Първите организирани инициативи за трудова заетост за хората с увреждания са предприети след Втората световна война. Първоначално обезпечаването на заетост на хората с увреждания е главно местна дейност, организирана от родителите и/или местната администрация. През този период не съществува развита законодателна рамка. Много важен етап в развитието на законодателната рамка за хората с увреждания настъпва през 1963 г. - тогава белгийското правителство разработва политика за рехабилитация и заетост за своите граждани с увреждания. От една страна е създаден Националният фонд за социална рехабилитация на хората с увреждания, който поема отговорността за медицинската и професионалната рехабилитация и за трудоустрояването на хората с увреждания. От друга страна, националното законодателство урежда условията, при които хората с увреждания кандидатстват за използване на услугите и институциите на фонда. То предвижда и набор от възможни сфери на заетост за хората с увреждания, като защитените предприятия (и условията за официално признаване на защитените предприятия) са една от тези сфери.

Законът урежда и основата на системата за държавни субсидии в сектора „професионална интеграция на хората с увреждания“. Националният фонд за социална рехабилитация на хората с увреждания получава финансирането си главно от независими източници, по-специално от допълнителните застрахователни премии (напр. застраховка срещу трудова злополука, застраховка срещу пожар, застраховка срещу злополука с МПС). Това, обаче, означава, че тези субсидии се развиват заедно с инфлацията и с общия стандарт на живот и следователно с потребностите на защитените предприятия. Изборът на този метод на финансиране е обоснован с виждането, че голяма част от уврежданията се дължат на трудови и пътни злополуки. Именно затова тази система на финансиране е приета от широката общественост. Националният фонд се управлява от Министерството на заетостта.

В края на осемдесетте години е предприета държавната реформа в Белгия, в рамките на която повечето компетенции по въпросите на хората с увреждания са прехвърлени на регионите.

Регионите Фландрия, Валония и Брюксел поемат отговорността за интеграцията на хората с увреждания, включително за защитените предприятия.

Във Фландрия за защитената заетост отговаря министърът на социалната икономика. Статутът на защитените предприятия понастоящем е уреден от указите на фламандското правителство от 19 декември 1996 г. и от 17 декември 1999 г.

Методи

Началник производство/трудова наставник

Обща информация

Във всяко защитено предприятие в производствените помещения работят много трудови наставници. Те представляват почти 2/3 от общата численост на персонала. Във всяко защитено предприятие има средно по 1 трудов наставник на 9 работници с увреждания. В качеството си на трудови наставници те често са свързващото звено между клиента и работника с увреждане. Трудовият наставник напр. има за задача да гарантира, че поръчката може да бъде изпълнена от работника с увреждане съгласно изискванията на клиента. Тук е налице истинско предизвикателство: ако работата е твърде проста, работниците с увреждания се обезсърчават. Ако е твърде сложна, те напускат предприятието.

„Предизвикателството се състои в това да се намери точният баланс между способностите на работниците с увреждания и изискванията на работата. Това е необходимото условие, което прави работата привлекателна и гарантира, че работникът с увреждане е удовлетворен. А също така осигурява високо качество за клиента“.

Мобилен трудов наставник

Трудовият наставник не винаги работи само в един отдел: т. нар. „мобилни трудови наставници“ работят в различни отдели. Задачите на мобилните трудови наставници са разнообразни, което е голямо предизвикателство за тях, защото във всеки отдел те изпълняват различна по характера си работа, което изисква и различни умения.

Екип от експерти

Обикновено работата на трудовете наставници се подпомага от вътрешен екип от експерти с различна подготовка. Пример за такава експертна длъжност е т. нар. „**отговорник за поръчките**“/„**специалист по ценообразуването**“.

Някои защитени предприятия имат служители, които се занимават с организиране изпълнението на поръчките на клиентите. На практика те се занимават точно с това, което предполага названието: тези служители отговарят за изпълнението от А до Я. След като постъпи поръчката на клиента, те се заемат с подготовка на офертата и калкулиране на цената.

Много защитени предприятия разполагат с отговорници за калкулирането на цената. Те имат необходимия опит да преценят колко време и хора са необходими за изпълнението на конкретната задача. Ако клиентът приеме офертата, те започват изпълнението на вътрешна процедура – разясняват поръчката на трудовите наставници в защитеното предприятие. Те отговарят за това трудовите наставници в производствените помещения да са наясно със своите задачи. Тези служители могат да направят това, например, като попълнят кратък формуляр, в който се описват общите задачи, свързани с изпълнението на съответната поръчка. След това задачата на трудовите наставници е да планират и организират работата на хората с увреждания по най-ефикасния начин.

„Погрешно е да се мисли, че длъжността на трудовия наставник изисква множество технически умения. Обикновено наличието на такива умения е допълнително предимство, но не е задължително условие. Много по-важни са добрите взаимоотношения и добрата комуникация с работниците с увреждания!“

Отдел „Социални услуги“

Описание

Освен трудовите наставници, които контролират работата в производствените помещения, всяко защитено предприятие разполага с отдел „Социални услуги“ (социален отдел). Той оказва подкрепа на работниците с увреждания по проблеми, които не са свързани с производството. Тук ще се спрем на ролята на този отдел, която не бива да бъде подценявана. Всяко защитено предприятие има задължението да сформира отдел „Социални услуги“. На всяко защитено предприятие се отпуска финансова субсидия за назначаването на (поне) един служител в отдел „Социални услуги“. В отдел „Социални услуги“ трябва да работят социални работници или сертифицирани медицински сестри.

„Служителите в отдел „Социални услуги“ оказват съдействие на работниците с увреждания както по професионални въпроси, така и по въпроси, които не са свързани с професионалните им задължения.“

Задачи

Освен многото „периодично повтарящите се задачи“, като въвеждащо събеседване и периодични оценки на трудовото изпълнение, отдел „Социални услуги“ се занимава и с много конкретни проблеми. По-долу представяме най-често срещаните от тях:

Личен състав и работна заплата: Всички проблеми, които са свързани с трудовите възнаграждения, отпуските, здравното осигуряване, трудовите злоупотреби, и т. н.

Независимост/самостоятелност: Всички видове лични и социални проблеми, които показват, че съответното лице с увреждане не може да се грижи за себе си или за семейството си: поддръжка на дома; грижа за децата; управление на финансите; затруднения с плащанията; хигиена; мобилност; резидентна грижа.

Здравни проблеми: Проблеми със здравето на човека с увреждане.

Психологически проблеми: Произтичащи от скърбене, стрес, психиатрични проблеми.

Отношение към работата: Отсъствия, проблеми с мотивацията, проблеми с ръководството.

Работни задачи: Проблеми, свързани със задачите, които изпълнява човекът с увреждане (напр.: адаптиране на работното място).

Сътрудничество: Проблеми, свързани със сътрудничеството между колегите: междуличностни конфликти, агресивно или друго неподходящо поведение в работните помещения и др.

Фирмени договори: Когато защитеното предприятие има един или няколко фирмени договора с клиент (вж. по-долу: работниците в защитеното предприятие работят на обект на клиента, наречен също „анклав“), добра практика е представители на отдел „Социални услуги“ да посетят този „анклав“, по-специално в случаи на договори с по-дълъг срок. Отдел „Социални услуги“ може да насочва и да оказва съдействие на работниците с увреждания, които работят на обект на клиента, например като посещава „анклава“ веднъж седмично.

Някои тенденции: Можем да отбележим, че проблемите, за които се грижи социалният отдел, могат да бъдат разделени на такива с професионален и с непрофесионален характер, макар че между двете категории проблеми съществува взаимна зависимост: непрофесионалните проблеми често са причината за някои професионални проблеми.

Работниците с увреждания, които наскоро са назначени в защитено предприятие, имат повече професионални, отколкото непрофесионални проблеми, които следва да се решават от социалния отдел. От друга страна, когато работниците с увреждания натрупат повече опит, техните искания за помощ във връзка с професионални проблеми намаляват, а се увеличават исканията за помощ, свързани с непрофесионални проблеми.

Очакваме в бъдеще социалният отдел да продължи да играе важна роля за работниците с увреждания, имайки предвид, че защитените предприятия трябва да се справят с повишаващите се изисквания на клиентите: изпълнение на дейностите в срок, изисквания за много високо качество, сертификати по стандарта ISO и други стандарти.

Наред с това може да се направи констатацията, че работниците с увреждания, заети в защитени предприятия, имат разнообразни увреждания, и по-специално множествени увреждания. Именно работниците с множествени увреждания се нуждаят от специалната помощ на социалните работници/медицинските сестри.

Координатор по качеството

Във Фландрия организациите в здравния сектор трябва да отговарят на определени критерии за качество: прилага се т. нар. „указ за качеството“, който регламентира минимални изисквания за качество, изпълнявани от организациите за здравни грижи.

За сектора на защитените предприятия също са предвидени минимални изисквания за качество: всяко защитено предприятие трябва да докаже и да демонстрира, че отговаря на тези изисквания, като опише това в т. нар. „наръчник за качеството“.

Всяко защитено предприятие трябва също да назначи координатор по качеството.

Представители на инспектората могат да посещават защитените предприятия, за да проверят начина, по който тези предприятия изпълняват изискванията за качество.

През 1997 г. във Фландрия беше приета наредба за качеството в здравния сектор.

Но защитените предприятия все повече се превръщат в дружества за производство и услуги, които трудно могат да се сравняват с другите организации в социалния сектор. Ето защо защитените предприятия и фламандските специалисти, които изготвят политиките, разработват нова система за качество, която се основава на модела на Европейската рамка за управление на качеството (EFQM).

Идеята е този нов модел за качеството да се прилага за защитените предприятия и да замени действащия модел за гарантиране качеството на здравните услуги.

Отдел „Методика“

Освен важните отдели като социалния отдел и трудовите наставници, повечето защитени предприятия имат отдел (или поне един или няколко експерти) с конкретната задача да адаптират работните места и трудовите задачи съобразно възможностите на работниците с увреждания. Много важен е уникалният опит на подкрепените предприятия да направят връзката между уменията на работниците с увреждания и компетентностите, необходими за изпълнение на работата. По правило това е задачата на отделите „Методика“. Ако разгледаме отдел „Методика“ в сравнително голямо защитено предприятие (с повече от 500 служители), в отдела работят 4 ерготерапевти, 1 трудов анализатор и 1 инженер.

Важни задачи са:

- ориентирането и обучението;
- подбирането на подходящо работно място за работника и разработването на нови конкретно подготвени и съобразени с работника с увреждания задачи и последващата грижа за работниците с увреждания.

Ориентиране

Когато работник с увреждане започне работа в защитено предприятие, той участва в дейността по „ориентиране“. Тази дейност има за цел да установи способностите и ограниченията, предпочитанията и интересите на съответния работник, за да се определи изпълнима за него професионална дейност и длъжностна характеристика. Защитеното предприятие определя (проверява) както нагласите, така и когнитивните, академичните, комуникационните, психомоторните и техническите умения. На етапа на ориентиране защитеното предприятие получава добра представа за това какви задачи може и обича да изпълнява работникът, на какви допълнителни технически умения трябва да бъде обучен в зависимост от определената длъжностна характеристика и какъв период на наставничество е необходим за изпълнение на конкретната длъжност. Чрез дейността по ориентиране се определя още: дали е необходимо приспособяване на работното място от ергономична гледна точка, и ако такава необходимост е налице, в какво следва да се изразява приспособяването; дали и какви указания трябва да се дават - за много работници с увреждания задачите трябва да бъдат представени чрез специални указания, във формат,

разбираем за работника с увреждане.

Етапът на ориентиране често изисква в него да се инвестира значителен период от време. Но в дългосрочен план тази инвестиция се изплаща, защото увеличава възможностите на работниците с увреждания. Той също така позволява на работниците с увреждания да преминават сравнително бързо към изпълнението на различни задачи, именно защото защитеното предприятие познава задълбочено техните способности. Това е голямо предимство, особено през периоди на рецесия.

Подбиране на подходящо работно място за работника

Резултатът от етапа на ориентиране може след това да се използва за определяне на подходящо работно място в защитеното предприятие за работника с увреждане. Разпределението на постъпващите поръчки с оглед на способностите на работниците с увреждания е много важна задача на отдел „Методика“:

- Анализ на поръчките на различно равнище: физическо, когнитивно и социално с оглед точно и задълбочено запознаване с изискванията за изпълнението на конкретната задача във връзка с уменията на работниците с увреждания;
- Изработване на инструменти и оборудване, съобразени с потребностите на работниците с увреждания. Важното е да се произведат инструменти, които помагат и дават възможност на работниците да изпълняват задачите - например, защитено предприятие купува специално адаптирана везна, която показва в цвят дали е достигнато правилното тегло: оранжево означава недостатъчно тегло, червено – прекомерно тегло, а със зелено се означава подходящото тегло. По този начин от работниците се иска просто да пълнят например малка торбичка, поставена на везната, докато се изобрази правилният цвят; в миналото работниците, които не могат да четат цифри, не можеха да вършат тази работа, а сега тази задача може да се изпълнява и от хора, които имат затруднения с четеното на цифрите;
- Преобразуване на поръчките или задачите с използване на различни методи. Задачата, която трябва да бъде изпълнена от работниците, се преобразува в по-лесна, например, като се разделя на поредица от малки стъпки, за изпълнението на всяка от които може да се проведе интензивно обучение на работника;
- Степента на опростяване на задачите е тясно свързана с компетентностите на съответните работници;
- Разработване и адаптиране на работното място на работника, като се взема предвид увреждането на съответното лице и изискванията към изделието.

„Много хора с увреждания могат да изпълняват задачи, които никога не са си представяли, че могат да вършат.“

„Един човек с увреждане на ръцете изпълнява рутинна работа в цех за алуминий. Благодарение на изработена специално за него компютърна мишка сега той проектира системи за осветление.“

„Това показва, че можете да постигнете много, ако инвестирате в хората си. Признателността на хората е изключителна“.

Както посочва служител в отдел „Методика“,

Понякога се налага отдел „Методика“ да убеждава организацията и клиента, защото някои мерки за адаптиране на работното място струват пари. Те се опитват да убедят организацията и клиента в дългосрочната полза от такава инвестиция.

Например:

- отдел „Методика“ купува специална преса на стойност 1 750 евро, за да може работник с увреждане, който може да изпълнява с ръцете си само една полезна функция, да запази работата си;
- това е сериозна инвестиция, но нашата мисия е да гарантираме на някого дългосрочно работно място и осмислено бъдеще;
- работните места редовно се усъвършенстват в съответствие с ергономичните изисквания за намаляване на болките в гърба. Така хората отсъстват по-рядко от работа, в резултат на което в дългосрочен план се реализират икономии;
- някои отдели „Методика“ извършват и проучвания за необходимото за изработване на изделия време и изготвят калкулации на цените (за колко време работниците в защитеното предприятие ще изпълнят конкретна поръчка и каква ще бъде цената за клиента);
- напътствия и наставничество на работниците с увреждания на работното място. По-конкретно отделите помагат на работниците с увреждания да усвояват нови задачи, т. е. обучават ги на необходимите за изпълнението на работата им умения;
- понякога работниците се обръщат по собствена инициатива към отдел „Методика“, ако имат въпроси или се нуждаят от помощ.

„Отдел „Методика“ в едно защитено предприятие използва специални методики за съпоставяне на способностите на работника с увреждания с изискванията на конкретните подзадачи и в съответствие с това адаптират задачите, производствения процес и/или работната среда.

Благодарение на този експертен опит дори някои твърде сложни на пръв поглед задачи могат да се изпълняват от работници с увреждания.“

II.4.7.

Дейности в защитените предприятия

ВЪВЕДЕНИЕ

Защитените предприятия получават субсидии от правителството, но тези субсидии са предназначени да компенсират загубите от намалената производителност на работниците с увреждания. Следователно защитените предприятия трябва да генерират достатъчно финансови средства – над 50% от всички приходи, за да покрият разходите и да поддържат социално-икономически баланс. Дейността на защитените предприятия в днешно време е коренно различна от дейностите в началото на съществуването им, когато работещите в тях са лепели марки на пощенски пликове и са правили плетени столове. През последните години защитените предприятия във все по-голяма степен се превръщат в истински съвременни предприятия. Ако днес посетите защитено предприятие без да знаете, че е такава, едва ли ще забележите никаква разлика с обикновените предприятия, що се отнася до дейността му, производствения процес и извикванията за качество. Понастоящем дейностите, изпълнявани от защитените предприятия, са много разнообразни. На практика защитените предприятия работят в много промишлени сектори и услуги, от градинарство през опаковане до асемблиране на електронни компоненти.

По-долу е направен преглед на различните дейности, които предлагат защитените предприятия.

ИЗДЕЛИЯ И СТОКИ, ПРОИЗВЕДЕНИ В ЗАЩИТЕНИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Опаковане

Опаковането определено е най-често изпълняваната дейност в защитените предприятия, като е основна дейност на редица от тях. По тази причина ще я по-подробно. Тя включва дейности като опаковане на изделия в пластмасови опаковки, пакетиране на насипни продукти в индивидуални или по-малки опаковки, опаковане на рекламни материали и др. Различаваме ръчно и механизирано опаковане.

Механизирано опаковане

Защитените предприятия имат разнообразна техника за механизирано опаковане на изделия.

- Термосвиваеми опаковки:

Продуктите се опаковат в пластмасово фолио и след това се запечатват чрез загреване на фолиото около продукта.

- Блистер:

Изделието се поставя в предварително формована опаковка от PVC, PET или картон и посредством запечатваща машина се запечатва термично към картонена подложка с отпечатани текст и графика. Този вид опаковка предлага оптимално представяне на изделието: то остава видимо и може да се закачи.

- „Скин“ опаковане:

Глава II.

Изделието се покрива със специално скин фолио. Посредством вакуумиране фолиото приема формата на продукта и се залепва за специално обработената картонена подложка.

- Flowpack:

Продуктите се опаковат с фолио (целофан, полипропилен и др.), което се запечатва и отрязва. Не се третира термично. Отдолу и отстрани се образува ръб.

Ръчно опаковане

Подреждане на продукти с рекламна цел, опаковане и преопаковане, теглене и етикетиране на продукти.

„Повечето защитени предприятия се насочват към предоставянето на качествени услуги като подизпълнители в сектора „опаковане“.

„Опаковане“ звучи елементарно, но не се заблуждавайте: за да спечелиш и задържиш клиенти като Проктър и Гембъл, трябва постоянно да спазваш голям набор от различни критерии за качество.“

Примери за конкретни дейности за опаковане

В повечето случаи потребителските стоки не се произвеждат в Белгия, а в други страни. Голяма част от стоките по рафтовете в магазините не са в стандартните първоначални опаковки.

Маркетинговата стратегия на клиента определя кой продукт в каква форма се появява по магазините. Припомнете си промоционалните предложения „купувате един продукт и получавате втори безплатно“ за смесени продукти (например различни варианти на продукта в една опаковка) или оформянето на щандовете, на които продуктите са изложени на касите в магазините. В много защитени предприятия се извършва преопаковане на стоките от стандартни в специално разработените опаковки.

Защитеното предприятие получава продуктите от клиента, „обработва“ различните продукти в зависимост от рекламното решение и ги подготвя за магазина.

Подготовка на текстилни изделия

Подготовка на крайните продукти в текстилната промишленост (напр. облекла):

- гладене на дрехи за магазини и частни клиенти;
- поставяне на етикети с цени (коригирани цени) на текстилни продукти;
- поставяне на етикети и баркодове на облекла;
- поставяне на средства за маркиране на дрехите против кражба;
- поставяне на закачалки;
- сортиране по размер и цвят;
- репризиране;
- (пре)опаковане.

Пране на работно облекло

Защитени предприятия извършват прането и химическото чистене за клиенти, чиито работници носят „фирмено/работно“ облекло, което включва следните услуги:

- пране;
- гладене;
- сгъване;
- сушене и опаковане в чиста стая.

Конфекция и дребни шивашки услуги

Дребните шивашки услуги могат да включват:

- обшиване;
 - корекции на облекло;
 - зашиване на етикети и други елементи;
 - смяна на метални капси;
 - смяна на ципове и др.
- + изработване и поправка на фирмено облекло и специално защитно облекло;
- + изработване на готови изделия като ръкавици за фурна, калъфи за матраци, подложки за сервиране, салфетки и пр.

Печат: офсетов и цифров

Офсетовият и цифровият печат често се използват при изготвяне на различни канцеларски и пощенски материали.

Съвременните печатни преси и машини за сгъване осигуряват качество и спестяват време: папки; фирмени бланки; визитни картички; брошури, листовки; списания; малки плакати; флаери; картички за раждане на дете, покани за сватба.

Богатият набор от машини позволява работа с големи количества и различни техники на печат: ситопечат, тампонен печат, топъл печат върху различни повърхности като напр. хартия, пластмасови повърхности, дърво, керамика стъкло и метал.

Защитените предприятия разполагат със специални чисти и обезпрашени помещения за отпечатване.

Книговезки услуги. Дейности, свързани с изработване и възстановяване на книги: подшиване на брошури; подлепване на брошури; перфориране и подвързване със спирала; ламиниране и подвързване; папки с метални халки с разделящи листове; изработване на специални кутии; допълнително укрепване на (използвани) книги; замяна или подсилване на гърбове на книги; ламиниране на корици.

Градинарство. Различни видове дейности в градинарството:

- Проектиране на градини и изготвяне на съответните планове;
- Изграждане на градини: частни градини, дворове, жилищни квартали, спортни игрища (тенис, футбол, лека атлетика), детски площадки, училищни дворове, зелени зони, тераси, пътища и паркинги (с паваж, калдъръм, доломитни и керамични плочи), огради; изкуствени езерца, плувни басейни, водохранилища; различни конструкции



в градината като навеси за автомобили, градинско осветление; засаждане на зелени бордюри около пътища и пътеки.

- Поддръжка: частни градини, дворове, спортни площадки, жилищни квартали и места за отдих, плевене, ландшафтни дейности, засаждане, подрязване, кастрене, управление на растителните отпадъци, косене.

Електроника: производство на комплекти за окабеляване и кабели, монтаж на кабели

- Монтаж на кабели за предаване на сигнали или за пренос на електричество:
 - ✓ нарязване и демонтаж на кабели;
 - ✓ полуавтоматизирано и автоматизирано изработване на кабелни контакти;
 - ✓ отпечатване на надписи върху кабели или компоненти (чрез машина за топъл или мастиленоструен печат);
 - ✓ усукване на кабели;
 - ✓ различни техники за нарязване и присъединяване на кабели;
 - ✓ ултразвуково заваряване;
 - ✓ калайдисване на кабелни изводи;
 - ✓ формоване на компоненти около кабели и конектори чрез шприцоване с ниско и високо налягане.

Защитените предприятия се стремят да са в челото на модерните тенденции, като инвестират в ноу-хау и технологии и разполагат с високопроизводително оборудване и обширно ноу-хау за разработване на различни продукти. Защитените предприятия доставят кабели на клиенти, напр. в автомобилната промишленост, за производството на различни машини (компресори, текстилни машини, помпи и др.), уреди за отопление и охлаждане.

Приложенията, за които се използват комплектите за окабеляване, са свързани с носене на отговорност за качеството и работата на изделията, опасност от пожари, рискове за безопасността. По тази причина тези клиенти/производители изискват много високо качество на доставените компоненти с нулева толерантност към дефекти.

Обезпечаването на качеството се гарантира чрез прилагане на системи за качество ISO и TS.

Дребни услуги. Различни дребни работи в дома и около него.

- почистване на мазета и тавани, водосточни тръби, алеи и дворове;
- боядисване, ремонт на щори, продухване на радиатори, замяна на осветителни крушки и ремонт на течащи чешми;
- сезонни дейности като почистване на сняг и разпръскване на сол по пътната настилка при тежка зима.

Печат върху текстил

- Отпечатване на рекламни материали върху текстил, винил и други материали.
- Изделия, върху които се извършва отпечатване: тениски, кърпи, дъждобрани, чадъри, възглавници и др.

Рециклиране

- Електрически изделия: Рециклиране на перални и сушилни машини, малки домакински уреди (кафе машини, прахосмукачки и т. н.), както и на старо оборудване като озвучителна апаратура, телевизори и персонални компютри;
- Почистване на различни индустриални фолия, сортиране на различните видове фолия;
- Разопаковане и сортиране на непродадени списания.

Почистване. Продуктите и стоките на фармацевтичната и хранителната промишленост изискват специална обработка. Някои защитени предприятия разполагат с цялото необходимо техническо оборудване за изпълнение на тези дейности, както и с квалифицирани служители и ноу-хау: чисти помещения, в които се влиза само след като се мине през коридор със съответното работно облекло, много строги хигиенни мерки, специалните стандарти ISO (напр. стандарт клас 8, 9001, HACCP), специално обучени контролбори, специално обучени работници, адаптирано работно облекло.



Примери за опаковани изделия:

- ✓ фармацевтична промишленост: венозни системи, безопасни контейнери за игли, хирургически инструменти;
- ✓ хранителна промишленост: шоколади, бисквити, млечни изделия, бонбони, месни и рибни продукти, готови храни.

Услуги за чистене. Чистене на сгради и фирми, като напр.: офиси, фабрики, общи части в жилищни сгради, спортни центрове, футболни стадиони, кина, музеи, театри, културни и конферентни центрове, кетъринг, зали за тържества, обществени сгради, магазини и пр. стадиони, кина, музеи, театри и пр.

Велосипеди

- ✓ Сглобяване на велосипеди;
- ✓ Производство на капли.

Отдел “Дърводелство”

Защитените предприятия произвеждат с помощта на съвременен оборудване дървени офис мебели (кухни, бани, интериорни изделия — серийно и по индивидуални поръчки), корпусни изделия (дори ковчежи и звукоизолиращи стени) и палети в големи и малки серии.



Метал

Отдел „Метални изделия“ в защитените предприятия произвежда предимно продукти за промишлеността.

Работи се с различни материали (стомана, алуминий и други), като се прилагат промишлени стандарти и високопроизводителни машини. Операции като сгъване, рязане или заваряване се изпълняват с модерно оборудване, например индустриални роботи. Примери за готови изделия: колички за пазаруване, сушилници за дрехи и т. н.



Изпращане на поща

Тази дейност е свързана с изпращането по пощата на рекламни материали: опаковане на рекламни материали в пластмасови опаковки, сортиране на пощата по определени критерии, подготовка на материалите за изпращане, транспортиране до пощенски сортировъчни центрове и т. н.



Други дейности

Разбира се, това изброяване не е изчерпателен списък на дейностите, но то дава добра представа за разнообразието от дейности, осъществявани от защитените предприятия.

„Когато се приема поръчка, защитените предприятия трябва винаги да имат предвид своята специална мисия, т. е. наемането на работа на хора с увреждания, които ще изпълняват задачите, свързани с изпълнението на поръчката на клиента.“

ИЗВОДИ

Логично е, че защитените предприятия изпълняват голямо разнообразие от дейности: за разлика от обикновените дружества, защитените предприятия не формулират първо своя предмет на дейност, а след това да търсят работници, които да са подходящи за изпълнението му. Защитените предприятия наемат хора с увреждания, а след това търсят дейности и задачи, които са подходящи (или могат да бъдат пригодени) съобразно наличните (или развитите) способности на работниците с увреждания.

II.4.8.

Трудово подпомагане в защитено предприятие

ПРЕДСТАВЯНЕ

Разлика между трудовото подпомагане и защитената заетост

По правило всички работници в защитени предприятия във Фландрия работят по трудов договор (съгласно белгийското трудово законодателство). Законът определя трудовия договор като „договор, съгласно който работникът приема да изпълнява трудови задължения срещу възнаграждение, изпълнявайки нарежданията на работодателя“. Договорните взаимоотношения между работника и работодателя могат да бъдат класифицирани като договор, основаващ се на три неразделни компонента: изпълнение на работа, изплащане на възнаграждение и правоотношения на подчинение.

Ако някой от тези компоненти не е налице, липсва трудов договор.

По отношение на възнаграждението, в Белгия всеки работник с редовен трудов договор получава най-малко гарантирания минимален месечен доход (ГММД). И така всички работници в защитени предприятия, работещи на редовни трудови договори, включително тези с тежки увреждания, получават възнаграждение, което е не по-малко от официалната минимална работна заплата.

Въвеждането на минимална заплата беше резултат от многогодишни преговори между синдикатите, административните органи и работодателите. Това стана на два етапа: през 1997 и 1998 г. се изплащаше почти 80% от ГММД. От 1 януари 1999 г. всички защитени предприятия бяха задължени да изплащат най-малко пълната минимална заплата.

Всеки работник в защитено предприятие ли има редовен трудов договор?

Защитеното предприятие във Фландрия в основни линии е място за трудова заетост за всички хора с намалена трудоспособност, които желаят да работят, но не могат да получат временна или постоянна работа на свободния пазар на труда.

Крайната цел на защитените предприятия е наемането на работа на хора с намалена трудоспособност със задачата да се подобри интеграцията им в обществото. Основният подход е трудовата заетост. Тъй като работниците в защитените предприятия официално приемат да изпълняват трудови задължения срещу възнаграждение под ръководството на защитеното предприятие, то те имат редовни трудови договори.

Освен хората с увреждания, работещи в защитени предприятия или в търговски дружества, много хора може (поради комбинация от лични причини) да не работят, все още да не работят или вече да не работят на трудов договор. За тези хора, обаче, може да е много полезно да изпълняват средни по трудност дейности от типа на трудовите задължения (в производството или в сферата на услугите), които създават реални възможности за социалното им приобщаване и участие в обществото. Това е така нареченото „трудова подпомагане“, при което лицето с увреждания няма редовен трудов договор и не получава

заплата, защото не може, все още не може или вече не може да изпълнява изискванията за висока производителност, приложими към работещите на трудов договор. Лицето се запознава с технологията на изпълнението на работата в работна среда, но без напрежението, свързано с платената работа.

Макар „трудът“ да е в основата на трудовото подпомагане, подпомагането на лицето винаги е видимо. При трудовото подпомагане началниците отделят време не само, за да следят изпълнението на работата, но и за оказване на подкрепа. В идеалния случай трудовото подпомагане е стъпало към платената работата.

Напоследък някои защитени предприятия също получиха правото да предлагат в ограничен обем работа и наставления на хора с увреждания по схемата на „трудоово подпомагане“.

Трудово подпомагане в защитените предприятия

Фламандската Агенция по заетостта (вж. добра практика 1), която насочва работещите към защитените предприятия, стартира проект за трудово подпомагане, в рамките на който насочва някои продължително безработни лица с психични, медицински или социални проблеми, които не могат, вече не могат или все още не могат да бъдат наети на работа по трудов договор, към защитените предприятия. Тези хора получават парична помощ (не заплата).

Защитеното предприятие предлага необходимите насоки и наставничество на тези хора така, че те да свикнат с организирана работна среда.

Защитените предприятия получават субсидия от 3,5 евро на час трудово подпомагане: тази сума е предназначена да компенсира необходимото време за наставничество, отделено от служителите на предприятието. Предлаганите дейности могат да бъдат: помощ в заведението за хранене в защитеното предприятие, включване в техническото обслужване, градинарство, участие в почистването, помощ при прането, рециклиране и т. н.

Други форми на трудово подпомагане: извън защитените предприятия

Трудовото подпомагане в защитените предприятия започна едва напоследък и то в малък обем. Повечето хора с увреждания, които работят по схемата на трудовото подпомагане, не работят в защитени предприятия, а в друг тип организации. Тези хора получават парична помощ (поради тяхното увреждане, заболяване, продължителна безработица или по други причини).

На хората с увреждания се предлагат различни форми на трудово подпомагане:

Трудово подпомагане в работилница (не защитено предприятие).

Хората, които изпълняват трудова дейност в работилница, „работят“ заедно, като произвеждат продукт или предоставят услуга. Това може да става в дневни центрове. Дневният център е т. нар. „полурезидентна“ услуга: хората с увреждания, които не са в

състояние да ходят на работа, но търсят полезно занятие през деня, могат да посещават дневен център. Тези центрове предлагат дейност като работа в работилници, градинарство или полупромишлена работа. Дневните центрове предлагат също обучение и терапия в различни области.

Неплатена подкрепена заетост

За разлика от редовната подкрепена заетост, хората с увреждания във Фландрия могат да изпълняват трудова дейност и в търговски дружества, но без да получават заплата. Единствената цел в този случай е интегрирането в обществото.

Примерите за такива дейности включват помощник в библиотека, във ферма, в пекарна и т. н.

„Трудовото подпомагане е предназначено за хора, които не са в състояние да работят на работно място срещу възнаграждение, но търсят полезно занятие през деня.“

„Забелязваме, че професионалното равнище на средния работник, зает чрез схемата на трудовото подпомагане, е по-ниско от това на средния работник в защитено предприятие. Това често са хора, които в известна степен имат същите трудови умения като работниците с увреждания, заети в защитени предприятия, но поради някакви причини не получават „входен билет“ за защитеното предприятие.“

Много от тези хора са работили на свободния пазар на труда, но вече дълго време са „извън“ него (поради лични причини, заболяване и т. н.) и са изгубили много от професионалните (и социалните) си умения. Много трудно е тези хора да се включат отново в производствения процес, но чрез трудовото подпомагане, често успяваме да постигнем тази цел.

В нашето защитено предприятие те обикновено започват с работно време от само 8 часа седмично, което постепенно се увеличава. Важно е тези хора да получат много на брой възможности: ако например няколко пъти не дойдат на работа, те получават втора (и трета и четвърта, ако е необходимо) възможност.

Напълно съзнателно определяме за тези хора работа в производственото помещение, а не в отделна стая. Според нас не е подходящо да ги изолираме: за да разберем дали хората все още са в състояние да извършват определена работа, най-добре можем да ги проверим в „нормална“ производствена обстановка – на практика ги третираме като обучаеми. Крайната цел е те да направят прехода към работа срещу възнаграждение“.

II.4.9.

Фирмени договори

ПРЕДСТАВЯНЕ

Определение

В наши дни много работници защитени предприятия вече не работят в помещенията на защитеното предприятие, а в обекти на клиентите. Тази форма на заетост се нарича „фирмен договор“ или „анклав“. По този начин работата не идва в защитеното предприятие, а защитеното предприятие отива при клиента с работниците си. Работниците с увреждания остават на щат в защитеното предприятие (и получават заплатата си от защитеното предприятие). Защитеното предприятие издава фактура за предоставените услуги и клиентът я заплаща.

Предимства

Понякога е по-ефективно работата за даден клиент да не се изпълнява на територията на защитеното предприятие, а да бъде изнесена в обекта на клиента.

Това осигурява доста предимства на клиента:

- икономия на време, планиране, логистика и транспортиране на стоките;
- осигуряване на по-добра координация с производствения процес на клиента: без прекъсване на производствения процес, по-добра организация на производствения процес поради пряката връзка и комуникация с клиента;
- по-ефективно справяне с непредвидени обстоятелства: когато клиентът се сблъска с временно и краткотрайно върхово натоварване, защитеното предприятие може да предложи допълнителна гъвкавост и готовност за обслужване, където и когато е необходимо. Числеността на екипа може бързо да се променя;
- мерки в отговор на възможен недостиг на работна ръка на пазара на труда и предлагане на алтернативни подходи в подобни ситуации;
- без администриране на персонал, подбор, последващи действия, не се изплащат болнични, няма осигурителни вноски. Автоматична замяна при заболяване: екипът винаги е с необходимата численост;
- особено лоялни и мотивирани работници за работа, която често изглежда отегчителна и монотонна (ръчна, повтаряща се работа и работа, състояща се от многократни прости действия);
- трудовите задачи са добре подготвени от специализираните служители на защитените предприятия.

„Работниците с увреждания, които са наети за работа в „анклави“, са много доволни от работата си и работното място в търговско дружество. Работата им често се приема като „работа в дружество Х“, а не като работа в „защитено предприятие“ и в резултат на това хората с увреждания се чувстват по-високо ценени в своята социална среда.“

Въпреки нарастващия успех на „анклавите“, защитените предприятия все още изпитват известна несигурност от юридическа гледна точка. Понастоящем нормативната рамка в тази сфера е доста ограничена. Съществуват два източника на правни разпоредби, регламентиращи организацията на „анклавите“:

- ✓ колективни трудови договори;
- ✓ наредба на бившата Агенция за субсидиране (от 1975 г.).

ВАЖНИ УСЛОВИЯ

Работниците остават под ръководството на защитеното предприятие

Между работниците на защитеното предприятие, които работят по фирмен договор, и клиента няма взаимоотношения на подчинение. Работникът на защитеното предприятие остава на подчинение на своя работодател, т. е. защитеното предприятие, а не на клиента. Във всички случаи работниците получават своите задачи и „нареждания“ от своя началник/трудов наставник от защитеното предприятие. В противен случай работникът би трябвало да работи под ръководството на клиента и да получава заплата, както и да работи при условията на труд, приети от съвместния комитет на промишления сектор, в който работи клиентът.

Постоянно ръководство от защитеното предприятие

В колективния трудов договор по отношение на „фирмените договори“, както и в наредбата на Агенцията за субсидиране е предвидено, че при всеки вид фирмен договор винаги трябва да има гаранция за организирана подкрепа от опитен и/или квалифициран трудов наставник (който от своя страна трябва да бъде служител на защитеното предприятие).

Дори когато броят на работниците, ангажирани по фирмения договор, е много ограничен, те трябва да работят под професионалното ръководство на трудов наставник от защитеното предприятие.

Много договори за подизпълнение предвиждат формиране на малки групи работници с увреждания с численост между 3 и 10 души с най-малко 1 ръководител. Договори за „анклави“ за по-големи групи работници се срещат рядко.

Често договорите, сключвани за (много) ограничен срок, имат за предмет изпълнение на конкретна задача.

Застраховане

Защитеното предприятие трябва да сключи специални застраховки срещу трудова

злополука, съобразени с фирмения договор и работната среда на обекта на клиента (в съответствие с рисковете, установени за тази работна среда).

Роля на инспектората

Всеки път, когато защитено предприятие сключи фирмен договор с клиент, то трябва да информира фламандската Агенция за субсидиране за условията на договора (т. е. за броя на служителите му, които ще работят в „анклава“, и вероятната продължителност на работата).

Одобрение се получава само при определени условия.

Фламандският инспекторат може да посещава работните помещения на клиента, където работят хората с увреждания от защитеното предприятие, за да проверява дали се спазват всички посочени по-горе условия на фирмения договор.

Адаптиране на работното място

Когато защитените предприятия работят на обект на клиента, те често трябва да преговарят за адаптирането на работните места на обекта на клиента, което искат да се направи.

Някои клиенти приемат да направят това с готовност, а други не са много склонни. Но щом клиентът установи, че адаптациите повишават качеството и производителността, той приема лесно промените.

Някои страни на фирмения договор обаче, са по-трудни: когато работата се извършва в защитеното предприятие, екип от експерти мисли съвместно за процеса. При фирмения договор това зависи от опита напр. на трудовия наставник.

ЗНАЧЕНИЕ НА ФИРМЕНИЯ ДОГОВОР

Напоследък работата по фирмени договори става все по-важна за защитените предприятия. Понастоящем 14% от цялото отработено време е по фирмени договори. Този дял нараства с всяка изминала година. През 2011 г. около $\frac{3}{4}$ от защитените предприятия са използвали фирмени договори.

II.4.10.

Подкрепена заетост

ПРЕДСТАВЯНЕ

Въведение

Защитените предприятия са натрупали много опит в наставничеството/съпровождането на работниците с увреждания, адаптирането на работата съобразно уменията на хората с увреждания и обучението на хора с увреждания. Дълго време този експертен опит се използваше само от самите тях в полза на щатните работници на защитеното предприятие. За да се оптимизират кариерните възможности за хората с увреждания, някои защитени предприятия започнаха да предлагат своя опит на търговските дружества и на хората с увреждания, които желаят да работят в обикновени търговски дружества.

„Подкрепената заетост“ е много подходяща методика, която води началото си от този опит. През 2006 г. някои защитени предприятия във Фландрия започнаха изпълнението на проект „Подкрепена заетост“ с намерението да развият по-нататък тази методика, за да се осигури подкрепа за хората с увреждания, които искат да направят прехода към заетост в обикновено дружество. Този проект беше съфинансиран от Европейския социален фонд (ЕСФ).

Определение

Определението на Европейския съюз за подкрепена заетост (EUSE) е следното: *„предоставяне на подкрепа на хората с увреждания или на други групи в неравностойно положение за осигуряване и поддържане на платена заетост на свободния пазар на труда“.*

Или в по-разширен вариант: *„Подкрепената заетост помага на хората със сериозни увреждания (физически, интелектуални, психиатрични, сензорни и скрити) да получат достъп до реални възможности за заетост по свой избор в интегрирана работна среда с подходяща постоянна подкрепа, за да станат икономически и социално активни в своите общности“.*

В сравнение със защитената заетост подкрепената заетост е методика, която може да бъде използвана от защитените предприятия за подкрепа на работници с увреждания, които желаят да направят прехода от работа в защитеното предприятие към работа в дружество на свободния пазар на труда.

Подкрепената заетост е комплексна и мултидисциплинарна методика, в която играят роля различни правни, социални, ергономични, търговски, методически и организационни аспекти.

За по-успешното използване на методиката в една организация е важно хората в тази организация (защитеното предприятие) да създадат широка основа и да получат подкрепата

на цялото ръководство: да се включат много звена на организацията – всеки със своя опит.

Когато едно защитено предприятие предлага подкрепена заетост, това има последствия за вътрешната организация на социалното предприятие: тя предлага нови области на работа, нови групи задачи и сътрудничество с вътрешни и външни услуги.

МЕТОДИКА

„Подкрепената заетост“ включва стъпки, които са представени тук обобщени в 5 стъпки:

1. Информация и прием.
2. Оценка.
3. Намиране на работа.
4. Намиране на подходящата работа за съответния човек, наставничество и обучение на работното място.
5. Помощ след наемането на работа (текуща подкрепа).

За да се постигне висококачествена подкрепа за заетите на свободния пазар на труда, е необходимо петте стъпки на процеса да се преминават успешно. Можем да представим подкрепената заетост, само като преминем през всички етапи на процеса.

Информация и прием

Целевата група (работниците с увреждания, които се интересуват от подкрепена заетост) трябва да бъде информирана за методиката и възможностите на подкрепената заетост. Това може да стане чрез групови информационни срещи, чрез разясняване на методиката с постери и т. н.

Защитеното предприятие подготвя интервюто (съдържание, метод и пр.) и провежда събеседване с хората с увреждания, които проявяват интерес. По време на събеседването кандидатът получава индивидуална информация за подкрепената заетост, мотивацията му се задълбочава и се изясняват взаимните очаквания.

За всеки кандидат се изготвя информация за неговото обучение и заетост, лично и социално положение и показатели за ограниченията и компетентностите му.

За гладкото провеждане на събеседването трябва да бъдат изпълнени две главни условия: доверие и открита и честна комуникация.

Ето един пример за доклад за прием.

Бенджамин е мъж на 33 години. От няколко години работи в отдел „Опаковане“ в защитеното предприятие. Мечтае да работи в търговско дружество, но поради „историята на заболяването“ си смята, че това е невъзможно. Един ден вижда постер в производственото помещение: „Сподкрепена заетост към работав търговско дружество“. Той отива на събранието, на което ще бъдат дадени разяснения за подкрепената заетост на всички заинтересовани работници с увреждания. След събранието темата все още го интересува и той моли за индивидуална среща с координатор по подкрепена заетост.

Оценка

Защитеното предприятие се подготвя за оценката (избира инструменти за оценяване, с които да измери интересите и уменията на съответните лица с увреждания) и я изпълнява. Оценката може да включва събеседване, наблюдение на работното място и стандартни тестове. За предпочитане е оценката, поне частично, да се проведе в обичайното за работника работно помещение.

Защитеното предприятие предлага на кандидата реалистична преценка на неговите възможности и ограничения, а също така предоставя информация за потенциалните работни места така, че той да може да направи избора си информирано. Важно е да се посочат тенденциите на пазара на труда и дефицитните професии.

Изготвя се доклад за оценката.

Коен работи в отдел „Пране“ на защитеното предприятие. Според оценката той проявява сериозен интерес към работата в търговско дружество, в сектора на почистването. Координаторът по подкрепена заетост прави опис на необходимите умения за работа в този сектор в обикновено дружество. Той също така иска от служба „Методика“ в защитеното предприятие да направи проверка на способностите на кандидата и да извърши наблюдение в техния отдел „Почистване“. Резултатите от наблюдението се обсъждат с трудовите наставници в този отдел (Почистване). Заключение е, че за Коен ще е много трудно да работи в обикновено дружество в сектора на услугите по почистване. Коен също така разбира, че тази дейност не е това, от което той има нужда.

Намиране на работа

Обучение или насоки при кандидатстване за работа

Работниците с увреждания, които желаят да преминат в свободния пазар на труда, по правило имат малък или нямат никакъв опит от кандидатстване за работа: как да се представят, да дават конкретни отговори на въпросите и т. н. Според нас е важно да им се предложи обучение или насоки. Тази дейност трябва да бъде подготвена и да се изпълни.

Намиране на работа

Дейностите по намиране на работа трябва да бъдат старателно подготвени. При търсенето на работа започваме със способностите на кандидата и предлагането на пазара на труда. Можем да използваме различни канали: може да се търсят свободни работни места, но и заинтересовани работодатели, които имат желание да разработят специално работно място. В най-добрия случай кандидатът трябва да участва в търсенето на работа.

Можем да разделим този етап на две части: търсене и намиране на работодател. Ако намерите работодател, е важно да му предоставите подходяща информация и да организирате запознанството му с кандидата.

Едно защитено предприятие извършва дейностите по опаковане за дружество, производител на шоколадови изделия по фирмен договор, т. е. на обекта на клиента. В

склада на клиента се изпълнява работна задача по вземане на изделията и нареждането им по рафтовете. Тъй като тази дейност се изпълнява само от 1 работник (и фирменият договор не е подходящ за нея), защитеното предприятие възнамерява да използва схемата на подкрепената заетост. За това бива информиран координаторът по подкрепена заетост.

Намиране на подходяща работа за съответния човек, наставничество и обучение на работното място

Не правим разлика между етапа на „намиране на подходяща работа за съответния човек“ и етапа на „наставничество и обучение на работното място“. Разграничението съществува на теория, но на практика границата между двата етапа невинаги е ясна, затова избрахме да ги разглеждаме заедно.

Намиране на подходяща работа за съответния човек

Намирането на подходяща работа за съответния човек изглежда по следния начин: първо правим опис на необходимите задачи и на организацията, след това ги сравняваме със способностите/характерните особености на работника с увреждане, и накрая правим списък на потребностите от гледна точка на обучение и адаптация на работното място. В зависимост от нуждите и желанията на кандидата и/или работодателя, последователността, продължителността и интензивността на дейностите на този етап силно се различават. Тук е много важно участието както на работодателя, така и на кандидата.

Обучение и наставничество на работното място

На този етап за по-голяма ефективност дейностите вече са много конкретни, с интензивно наставничество и обучение на работното място, под контрола на проектния координатор на защитеното предприятие. След консултации страните решават дали е уместно да има преходен период, напр. период, през който работникът с увреждане все още е на щат в защитеното предприятие, но вече работи в помещенията на новия работодател (който плаща на защитеното предприятие за услугите на работника с увреждания). В началото на този етап е важно да се изяснят очакванията на двете страни и да се включат като условия в споразумение. Това е „договор“, тристранно споразумение, подписано от работодател, работник и проектен координатор. Той отразява поетите от трите страни ангажименти да окажат цялата необходима подкрепа за успешно реализиране на трудовата заетост. Това включва различни дейности: подкрепа при работа, събеседвания, консултиране, разработване на формулата на наставника, не само за работника с увреждания, но също и подкрепа и насоки за работодателя (и за политиките по човешки ресурси на организацията) и за колегите.

Ян може да работи като оператор на вилкови високоповдигачи в обикновено дружество. Но длъжностната характеристика изисква също и оказване на помощ при

товаренето и разтоварването на стоките. За Ян това е невъзможно. Защитеното предприятие обсъжда с дружеството дали и как може да се промени длъжностната характеристика така, че да отговаря на способностите на Ян.

Постоянна подкрепа

Подкрепата след наемането на работа е постоянна, и може да се разглежда като сравнително устойчива основа, както за работника с увреждания, така и за работодателя. След известно време интензивността на подкрепата обикновено се намалява. Както работодателят, така и работникът, в случай че имат въпроси или проблеми, могат да разчитат на защитеното предприятие, което отговаря за контрола.

Наставникът действа като попечител/настоятел както на работодателя, така и на работника с увреждания. Защитеното предприятие редовно осъществява (телефонен) контакт, за да се осведоми за състоянието на нещата.

От нашия опит знаем, че проблемите на редовното работно място, които могат да доведат до прекратяване на заетостта, се появяват постепенно. Следователно е важно да се осигури постоянна връзка с работодателя (и неговата организация), за да можем да се намесим навреме. Когато проблемът реално се прояви, често е твърде късно. Трябва да обърнем внимание и на проблемите, които на пръв поглед са незначителни както по отношение на работния процес, така и по отношение на комуникацията и социалното взаимодействие между колегите и личното и социално положение на работника с увреждане. И още веднъж — всички ангажирани страни трябва предварително подробно и точно да се договорят за характера и интензивността на подкрепата и наставничеството, за да се избегнат възможни недоразумения.

Роже работи в обикновено дружество, благодарение на методиката на подкрепената заетост. Тъй като се страхува, че новите му колеги ще се отнасят с него по-различно, ако знаят, че преди е работил в защитено предприятие, той моли проектния координатор от защитеното предприятие да не информира колегите му и молбата му е удовлетворена. Колегите му, обаче, започват да се интересуват „защо тази жена идва веднъж седмично да го посещава“. След известно време Роже решава да запознае колегите си с целия проект. Колегите му се отнасят много позитивно и показват уважение към нагласата му за работа.

КОНКРЕТЕН ПРИМЕР

Автосервиз е специализиран във възстановяване на катастрофирани леки автомобили. Преди няколко месеца към екипа на сервиза се присъединява нов работник.

Задачата на този човек е да извършва дребни предварителни работи – почистване, шлайфане, изстъргване и подготовка на частите на каросерията, които трябва да бъдат възстановени. Той отговаря също и за цялостното почистване и полиране на автомобилите след възстановяването. Първоначално работата се е изпълнявала от хора, които вече са преминали обучение в тази сфера. Но началникът на сервиза забелязал, че хората, които изпълняват тази дейност бързо се обезсърчават, защото се занимават само с подготвителни дейности. Затова той започва да търси хора, които нямат непременно квалификация в тази сфера на дейност, но искат да учат, да изпълняват отделни специфични дейности и това да им носи удовлетворение. Той сключва договор със защитено предприятие. Защитеното предприятие има опит в методиката „подкрепена заетост“. Йошка, проектният координатор по тази схема в защитеното предприятие обявява вътрешно в предприятието свободното работно място за човек, който да извършва подготвителните дейности в автосервиза. Той първо преминава специално обучение и след като го завършва е нает в защитеното предприятие в отдел „Монтаж“. След приемането и оценяването отива със своя наставник от защитеното предприятие при началника на автосервиза. Провежда се първоначална опознавателна беседа и установяване на съответствие между уменията на кандидата и изискванията на работното място. Това преминава доста гладко и след няколко дни всички страни постигат споразумение за стаж на Димитри в дружеството за 3 месеца. През първите работни дни Йошка придружава Димитри непрекъснато (всекидневно), за да му помогне да усвои различните задачи. Бавно, но сигурно той усвоява работата и след стажа получава временен договор за 4 месеца. Работата се оказва съвсем подходяща за Димитри и и потръгва все по-добре. В крайна сметка той получава безсрочен договор.

Димитри работи в автосервиза вече година и половина и все още всеки ден отива на работа с усмивка!

ИЗВОДИ

Принципът е, че „подкрепената заетост“ се отнася до „платена“ работа. Става дума за това, че работниците получават заплата, която е сравнима със заплатите на другите служители, които изпълняват същата или подобна дейност.

При практиките в други страни, които познаваме, това не винаги е така. Работниците с увреждания често получават помощ за допълване на дохода от държавата и допълнително възнаграждение от работодателя. В някои други страни работа по схемата, при която работниците, които остават в щата на защитеното предприятие, но работят по фирмен договор на обект на клиента, също се приема за „подкрепена заетост“.

Във Фландрия по проекта, съфинансиран от ЕСФ, беше спазен основният принцип на „подкрепената заетост“: при всички случаи ставаше дума за платена работа, в щата на обикновеното дружество, със същите условия на заплащане, като прилаганите към другите служители в дружеството. Защитените предприятия дори се стремят към сключване на безсрочни трудови договори.

Благодарение на факта, че някои защитени предприятия помагат за развитието на методиката, а също така я прилагат, се увеличава броят на хората с увреждания, които преминават от защитена заетост към свободния пазар на труда.

2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
47 души	58 души	119 души	128 души	51 души	62 души	69 души

Посочените по-горе бройки на преминалите към свободния пазар на труда са твърде относителни: 69 души през 2011 г. представляват 0,4% от всички работници с увреждания!

Първият проект по ЕСФ започна през 2006 г. и още през 2007 г. доведе до удвояване на броя на работниците, които са преминали от защитени предприятия към свободния пазар на труда.

През 2009 г. белгийската икономика беше изправена пред голяма криза и в резултат на това както защитените предприятия, така и обикновените компании бяха засегнати от рецесия. Това вероятно е една от основните причини за намаляването на броя на работниците, които са преминали към свободния пазар на труда през 2009 г.

Друга причина за намаляване на този брой е фактът, че защитените предприятия получаваха субсидии по проекта, съфинансиран от ЕСФ, който приключи миналата година.

За тези защитени предприятия, които имат намерение да използват методиката на подкрепената заетост, е необходима система за структурно финансиране на тази методика. Възможно решение е организацията, която предлага методиката на подкрепената заетост и особено защитените предприятия, да получава субсидия, за да предоставя своите експертни насоки и напътствия на работниците с увреждания и на обикновените работодатели. Друго решение е обикновените фирми да организират наставничество и да получават субсидия, за да „наемат“ експерти от организация, която предлага методиката на подкрепената заетост, т. е. защитено предприятие.

Всички тези модели могат да работят само, ако организацията, която предлага „подкрепена заетост“, трябва да изпълнява високи критерии за качество.

Надяваме се, че в близко бъдеще ще се приеме структурирана нормативна база и система за субсидиране.

Заклучение

Десетте добри практики, представени в настоящия документ, показват как е организирана професионалната рехабилитация за хората с увреждания във Фландрия. Работата започва с първоначална оценка и посредничество от VDAB – обществената агенция по заетостта. През следващия етап може да бъдат предложени специализирани насоки, оценка и обучение, и ако работата на свободния пазар на труда, не е постижима, може да се предложи заетост в социално предприятие. Но все още много хора с увреждания не са наети на работа.

И така, независимо от прилаганите амбициозни политики, във Фландрия остава още много работа.

Уверени сме, че тези добри практики могат да насърчат развитието на политиките и услугите в България. Но ние, като фламандски експерти, се надяваме също да се поучим от българския опит как по-ефективно може да се организира заетост за уязвимите групи.

Настоящата публикация е издадена от Националната федерация на работодателите на инвалиди в рамките на проект по договор

BG 051PO001-7.0.01-0082-C-0001

„Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост за хора с увреждания”

Сборникът е подготвен от:

Josse Sterckx,
Stefan De Cock,
Sarah Goetelen,
Лиляна Елицина
Нели Щонова

Под редакцията на:

Елка Тодорова,
Josse Sterckx

Сборникът е издаден с финансовата помощ на Европейския социален фонд. НФРИ носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приема, като официална позиция на Европейския съюз или Министерството на труда и социалната политика.

Настоящата публикация се разпространява безплатно

Национална федерация на работодателите на инвалиди

София 1000, бул. “Дондуков” №11

тел./факс: 00359 02 986 53 00

ел.поща: nfri@abv.bg

www.nfri.bg