



РЕСУРСЕН ПАКЕТ / НАБОР ОТ ИНСТРУМЕНТИ

ИНТЕЛЕКТУАЛЕН РЕЗУЛТАТ 2

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

Съдържание

Въведение	2
Какво представлява и за кого е предназначено това ръководство?	3
НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ	5
БЕЛГИЯ	5
Най-добра практика 1 – ДИВЕРСИКОМ	5
Най-добра практика 2 – SABX / Услуга за придружаване в Брюксел/	8
Най-добра практика 3 - NOS PILIFS	11
Най-добра практика 4 - SISANM	12
БЪЛГАРИЯ	13
Най-добра практика 1 - РАБОТИЛНИЦА ЗА МЕЧТИ.....	13
Най-добра практика 2 – „РАЙНА КНЯГИНЯ - Р" ЕООД – Град Панагюрище	15
Най-добра практика 3 – ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ КОМБИНАТ ЗА ЦВЕТНИ МЕТАЛИ /КЦМ/," ГРАД ПЛОВДИВ	15
Най-добра практика 4 - ОБЩИНСКО ПРЕДПРИЯТИЕ "ПРОЛЕТ" ЕООД, ГРАД ПИРДОП	16
ИТАЛИЯ	17
Най-добра практика 1 – Diversitalavoro	17
Най-добра практика 2 – Подготвително работно място	19
Най-добра практика 3 – Индивидуални пътеки за обучение	20
Най-добра практика 4 - TutorialMe - Управление на уврежданията	24
ПОЛША	26
Най-добра практика 1 - ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ	26
Най-добра практика 2 - НАЦИОНАЛНА БАЗА ДАННИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ЛИЦА С УВРЕЖДАНИЯ – ОВРОН	28
Най-добра практика 3 - Полската организация на работодателите на хора с увреждания - РОРОН.....	29
Най-добра практика 4 – 100 ВКЛЮЧЕНИ ОГЛЕДАЛА /100 MIRRORS INCLUSIVE/	30
ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ	31
ПОРТУГАЛИЯ	32
Най-добра практика 1 - платформа VALOR T.....	32
Най-добра практика 2 - БИЗНЕС ГРУПАТА "JERONIMO MARTINS" СЪЗДАВА "CENTRO INCLUI" (ЦЕНТЪР ЗА ВКЛЮЧВАНЕ).....	33
Най-добра практика 3 – ICF Португалия, О Форум на приобщаващата общност	34
Най-добра практика 4 - El Corte Inglés	35
ИСПАНИЯ	36
Най-добра практика 1 - прилагане на SOY CAPPAZ	36
Най-добра практика 2 – ПРИЛОЖЕНИЕ "PLENA INCLUSION" ЗА ДОСТЪПНАТА ОБЩЕСТВЕНА ЗАЕТОСТ.....	37
Най-добра практика 3 - ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА /LABORVALIA ENTITY/	38
Най-добра практика 4 - PROGRAMA INSERTA / ПРОГРАМА ЗА ВЪВЕЖДАНЕ/	39
ЗАКЛЮЧЕНИЯ	40

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Въведение

Наборът от инструменти на ACTI-VET за преподаватели по ПОО на хора с увреждания предоставя насоки за методите на обучение и подхода за провеждане, целите на дейностите по обучение, типологията на обучаемите и критериите за оценка, които трябва да се приемат.

Основната цел на този инструментариум е да снабди преподавателите в областта на ПОО с инструменти за неформално обучение, за да подобрят начина си на преподаване. Показва различни видове най-добри национални практики, които могат да бъдат използвани.

Освен това, от гледна точка на нуждите на целевата група, този инструментариум ще допринесе за развитието на педагогическите и личните умения на учителите и обучителите в областта на ПОО, като им предостави интерактивни дейности, дейности за сътрудничество и решаване на проблеми, които подобряват провежданото от тях обучение, както и цифровите умения на техните ученици и обучаеми.

Този инструментариум се основава на рамката за компетентности на учащите в областта на ПОО, която е разработена в рамките на проекта ACTI-VET с цел да се определят подходящи компетентности за пригодността за заетост на хората с увреждания.

Тази рамка на компетенциите обединява набор от компетенции (знания, умения и лични способности), които са необходими на дадено лице, за да достигне адекватно ниво на "майсторство" в дадена област, така че то да прилага правилните умения за постигане на успешно представяне.

Инструментариумът включва дейности за девет (9) области на компетентност:

1. Работа в екип
2. Адаптивност
3. Инициативност
4. Емоционална интелигентност
5. Автономност
6. Умения за общуване
7. Интеграция и



Изображение 1: Логото на проекта ACTI-VET

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

8. Интеграция и приобщаване на работното място
9. Самосъзнание и самоувереност

Какво представлява и за кого е предназначено това ръководство?

Настоящото ръководство за обучители има за цел да предостави насоки на обучителите, които да помогнат за адаптирането на работните места към съществуващите увреждания, като адаптират работата към необходимите ключови компетентности, които са разработени в материалите за обучение.

Следователно това не е наръчник за обучение, тъй като материалите за обучение вече са създадени, но този документ има за цел да научи как да се прилага всяка компетентност към лицата, за да се осигури подходяща работа в зависимост от тяхното увреждане, тъй като не е едно и също да имаш сензорно увреждане (напр. липса на зрение), интелектуално увреждане или психическо увреждане.



Изображение 2: Банер на проекта ACTI-VET

Целта е да се идентифицират техники за адаптиране, които не пренебрегват нуждите от обучение на хората с увреждания, но също така отчитат ползите, които това обучение ще има за обучаващия и за обучавания, както и за останалите служители на компанията. Ползата за обучаваното лице е ясна - да навлезе на пазара на труда и да има позиция в компанията. Ползата за работодателя е, че ще намери идеалния кандидат за работа. Обикновено уврежданията не се вземат предвид при назначаването на работа, но трябва да се опитаме да видим спецификата на всяко увреждане и на работната позиция, така че и двете да паснат идеално. Например глухоням човек може да изпълнява задачи в много тиха или много шумна среда, където чуващите хора могат да се чувстват некомфортно; друг

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

пример може да бъде лекотата, с която хората със синдром на Даун могат да изпълняват повтарящи се задачи, които другите могат да сметнат за твърде монотонни. Въпросът е да се разгледат потребностите на работника и работата, за да се намери идеалното съчетание.

За да се обучават хора с увреждания, обучението трябва да е свързано с целите на работата, т.е. трябва да се разгледат изискванията на работата и какво не умее да прави човекът, който ще я изпълнява. След като сме анализирали какво не умее да прави лицето, трябва да вземем предвид личните ограничения на всяко лице, за да избегнем разочарованието и невъзможността да се постигнат целите на работата.

Много често срещана грешка, която се допуска при преподаване на знания, е обобщаването на обучението. Когато в групата има човек с интелектуално затруднение, не е възможно да се обобщава. Всъщност колкото по-голямо е интелектуалното увреждане, толкова по-малко трябва да се обобщава.

Видът на обучаемите се различава в зависимост от увреждането, което има всеки човек. Можем да кажем, че има 5 основни типа учащи: хора с физически увреждания, хора със слухови увреждания, хора със зрителни увреждания, хора с интелектуални увреждания и хора с умствени увреждания. Но в рамките на всяка група има толкова възможности, колкото са хората с увреждания.

Ако срещнем ученик с пълен интелект, който има сензорно увреждане (проблеми със зрението, мобилността, слуха и т.н.), можем да използваме материали, които да компенсират това сензорно увреждане. Примери за това са картинки или описания на картинки или брайловата азбука. Всичко това са елементи, които помагат на лицето да облекчи сензорното си увреждане и да може да извършва нормална трудова дейност.

От друга страна, ако се сблъскаме с човек, който е напълно подвижен, но от друга страна има интелектуално затруднение, трябва да започнем адаптация чрез определен брой команди, които човекът може да изпълнява. За тази цел можем да използваме пиктограми или знаци, които да напомнят на лицето за задачите, които трябва да изпълни, като по този начин подобрим капацитета на паметта му. В допълнение към това да се извърши поредица от необходими напомняния, така че лицето да не забравя стъпките, които трябва да бъдат извършени, като се намали периодът на възстановяване, от който това лице би имало нужда.

И накрая, можем да открием хора, чието увреждане е психично, като например хора с психични разстройства. В тези случаи трябва да се вземе предвид нивото на толерантност към стреса, което има лицето, и на възпитателя трябва да се помогне да се научи да вижда каква е тази граница и кога тя се достига.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



След това ще бъдат разработени серия от добри практики и инструменти, за да могат обучителите да разберат как да адаптират работните места и обучението към хората в зависимост от вида на тяхното увреждане. Важно е да се има предвид, че това е общ документ и че на практика е необходимо да се вземе предвид степента на увреждане и необходимостта от повторения, които всеки човек ще има, за да усвои необходимите умения.

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

Трябва да разгледаме методите за **адаптиране на работните места и най-добрите практики в плановете за действие на компаниите за адаптиране на работата**. Това може да бъде не само нещо теоретично, но и **нещо по-практично**, като например платформата за намиране и предлагане на работни места за хора с увреждания, за която говорихме на срещата в Рим. **За всяка страна ще се търсят по 4 добри практики**, така че в страните с повече от един партньор работата ще бъде споделена.

БЕЛГИЯ

Най-добра практика 1 – ДИВЕРСИКОМ

Мисията на DiversiCom е да насърчава разнообразието на работното място и да улеснява наемането на хора с увреждания въз основа на техните умения. Мисията на компанията се основава на три направления:

Инвалидност и заетост

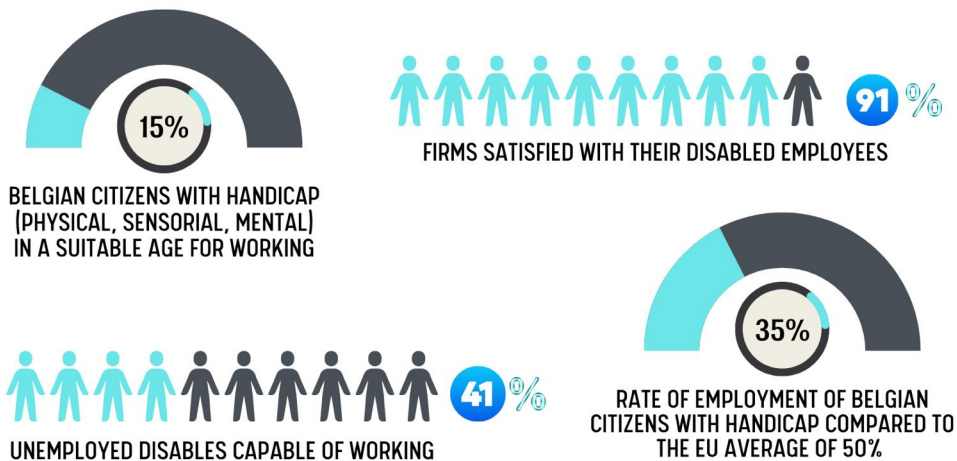
Нивото на заетост на хората с увреждания в Белгия е едно от най-ниските в Европа: 35 % в сравнение с 50 % в ЕС. Въпреки това в много случаи трудоспособността на хората с увреждания е доказана, а работодателите на работниците с увреждания са доволни.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Графика 1: Заетост на хората с увреждания Белгия

Социална отговорност и разнообразие в бизнеса

В една компания стремежът да се съчетаят печалбата и социалната отговорност се измерва на различни нива: използване на печалбата, екологичен избор, уважение към клиентите и заинтересованите страни, управление на човешките ресурси и т.н. Разнообразяването на профилите и уменията чрез политика за набиране на персонал, отворена за хора с увреждания, е отговорна мярка, чието въздействие пряко засяга работника, предприятието и обществото като цяло.

TO BOOST THE EMPLOYMENT OF DISABLED ON 3

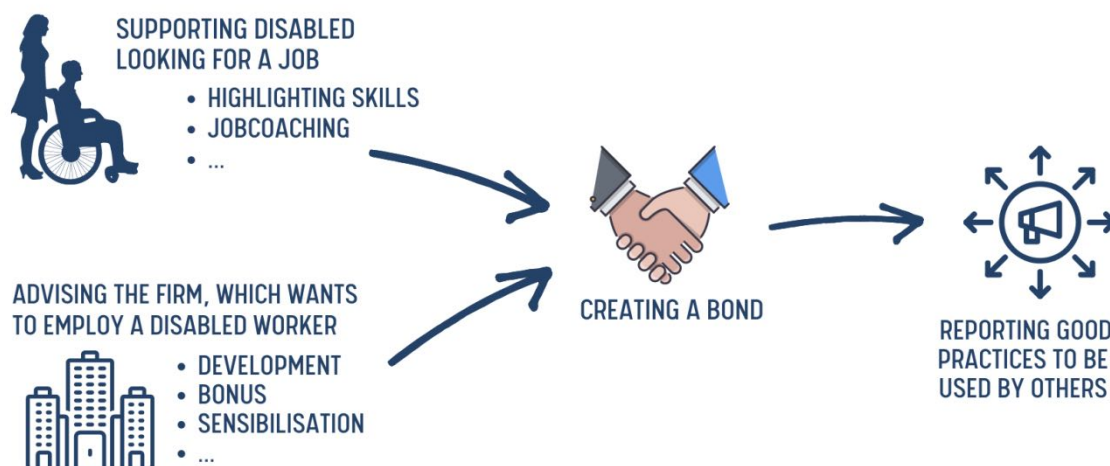
- 1 THE WORKER AND HIS ENTOURAGE
 - RELATIONSHIPS, SOCIAL INTEGRATION (SOCIAL IMPACT)
 - FINANCIALLY INDEPENDENT (ECONOMIC IMPACT)
 - PUBLIC UTILITY, PROFESSIONAL DEVELOPMENT (PSYCHOLOGICAL IMPACT)
 - 2 THE FIRM
 - SOCIAL RESPONSIBILITY AND DIVERSITY (RSE IMPACT)
 - SALARY COMPENSATIONS (ECONOMIC IMPACT)
 - DIVERSIFICATION OF FIGURES AND SKILLS (RESOURCE IMPACT)
 - MODEL, TEAM SPIRIT AND ESTEEM (HUMAN IMPACT)
 - 3 THE SOCIETY
 - INTEGRATED AND RESPONSIBLE (SOCIAL IMPACT)
 - DECREASE OF UNEMPLOYMENT AND SOCIAL COSTS (ECONOMIC IMPACT)
 - MENTAL AND BEHAVIOURAL DEVELOPMENT (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
- TO TALK ABOUT HAVE AN IMPACT TOO
- FIRM VISIBILITY (REPUTATION IMPACT)
 - EMPOWERMENT OF STAKEHOLDERS, REPORTING THE SUCCESS OF THE EXPERIENCE (CIVIC IMPACT)
 - DEVELOPMENT OF MATURITY ABOUT HANDICAPS (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
 - EXPLOITATION SERVICES OFFERED BY DISABLED WORKERS (ECONOMIC IMPACT)
- IMPACT STUDY DIVERSICOM 2015-2019. CLICK HERE TO READ THE IMPACT ASSESSMENT "5 YEARS OF PROFESSIONAL INCLUSION". REALIZED BY BAIN&COMPANY AND BNP PARIBAS FORTIS

Графика 2: Заетост на хората с увреждания

Комуникацията като фактор за промяна на поведението

Информирането за факторите за успех и ползите от многообразието на работното място насърчава другите да вярват в него. То трябва да допринесе за еволюцията на отношението към уврежданията, както в компанията, така и извън нея. То трябва да овласти компанията и работника с увреждания като говорители на техния съвместен успех.

WE TAKE CARE OF...



Графика 3: Подкрепа за хората с увреждания в Белгия

DiversiCom е създадена през 2014 г. от група приятели, събрани от нейния основател. Някои от тях са хора с увреждания, други участват от повече от 20 години в проекти за подпомагане на млади хора с увреждания.

Тяхната отправна точка е едно наблюдение: увреждането и заетостта в Белгия не се съчетават много добре. Въпреки че уврежданията засягат 15 % от белгийското население в трудоспособна възраст, процентът на заетост на хората с увреждания е едва 35 % в сравнение със средно 50 % в Европейския съюз.

Пречките са налице: липса на познания за уврежданията, пораждащи предразсъдъци и дискриминационно поведение, социална система, която не насърчава хората с увреждания да се пробват в работата, достъпност, която оставя нещо за желаене, политики за заетост и увреждания, разпределени на различни нива на компетентност. Манталитетът се променя. И се признава въздействието на успешната професионална интеграция. За работника с увреждания работата е... както и за всички останали, призната полезност и социално-икономическа роля, живот в отношения и финансова автономност. За компанията наемането на работа на лице с увреждания означава по-голямо разнообразие, специфични умения, Проект ACTI-VET.

развити отвъд увреждането, потенциал за примерност и солидарност, по-ниско от средното ниво на отсъствия, потенциално намаляване на разходите за заплати благодарение на бонусите за заетост. За компанията това означава да бъде по-приобщаваща, като същевременно намалява социалните разходи.

Източник: <https://www.diversicom.be/>

Най-добра практика 2 – SABX / Услуга за придружаване в Брюксел/

Услугата за придружаване в Брюксел е създадена на 27 март 1995 г. и започва да функционира на 1 ноември 1995 г. При учредяването си SABX поема дейността на бившата Service d'Accompagnement, действаща от 1977 г. Тази служба е призната и подкрепяна от френската общност в продължение на повече от 10 години.

Следователно SABX разполага с три важни предимства от самото начало:

- Методология за съпровод, призната във Френската общност и в няколко други държави от Европейския съюз
- добре изградена и много разнообразна мрежа от контакти в местната и регионалната социално-икономическа структура
- персонал, който вече е бил обучен в методологията на съпровождането и който я практикува повече от 10 години, за някои от тях

Службата за съпровождане в Брюксел разполага с около десетина служители/съпровождащи, които имат различен опит, но всички са обучени по най-съвременна методика, призната в международен мащаб: системата Carat Accompagnement.

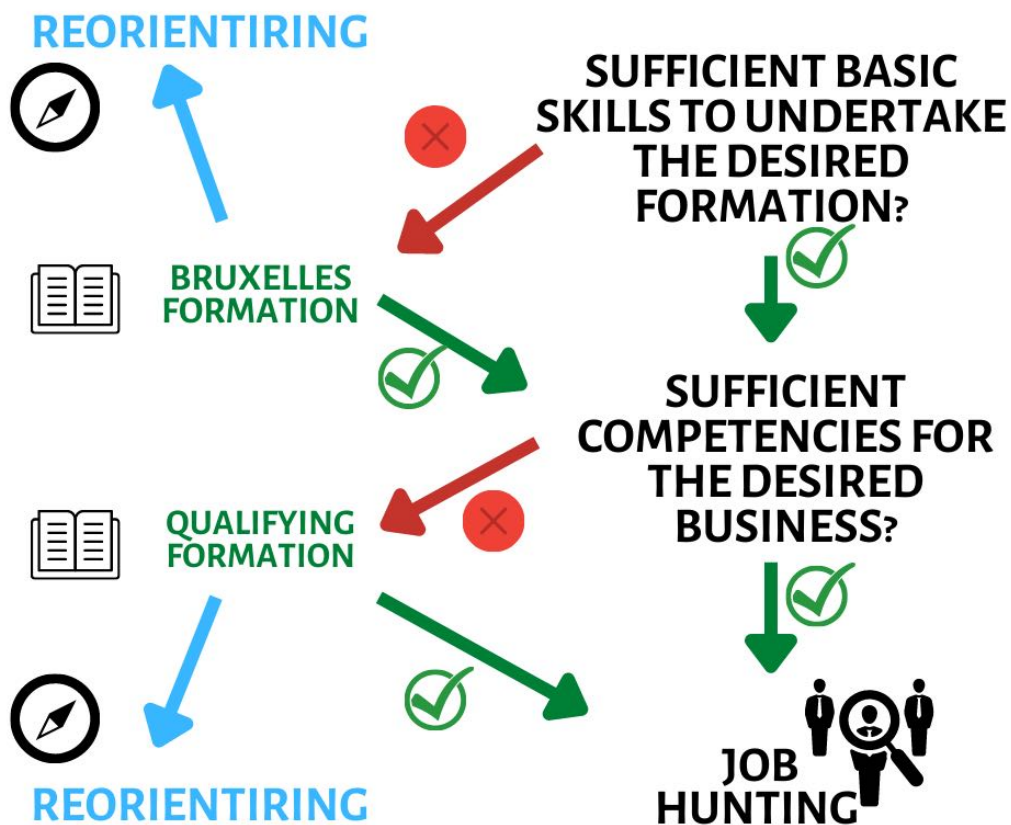
Нашият мултидисциплинарен екип приветства потребителите, като отделя време за:

- Създава климат на доверие
- да разбере проекта, амбицията и исканата помощ
- Помага да се определят ясни и реалистични цели
- Работи по изграждането на персонализирана програма
- Определяне на оперативни цели
- Във всеки един момент по време на коучинг работата целият екип мобилизира ВСИЧКИ свои ресурси и възможности, за да се придвижи постепенно към постигането на поставените цели.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992





Графика 4: система за акомпанимент Carat

По всяко време треньорите са насреща, за да ви помогнат:

- изясняване на мотивацията и способностите
- предприемане на опити на терен, стажове и др.
- Преработване на програмата за постигане на успех
- Помогнете да се провери напредъкът, за да се види дали е реален, достатъчен и стабилен
- Всичко това на базата на чести оценки.

След като целта е постигната, нашият екип остава на разположение:

- Веднага щом възникне проблем.
- Ако постиженията са застрашени.
- За да се опитаме да постигнем нови цели, да постигнем нов напредък.
- Потребителят продължава да контролира своя проект. Той може да го прекъсне по всяко време.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

Цел

Целта на Service d'Accompagnement de Bruxelles е автономността и участието на хората с увреждания в обществото, неговите механизми и мрежи, във всички области на живота на хората в обществото, включително

- заетост
- жилища,
- свободното време,
- култура,
- физическо и психическо здраве,
- взаимоотношения и комуникация,
- административно и финансово управление,
- гражданство

Целта на SABX е да даде възможност на всеки от потребителите да постигне оптимално участие в обществото и/или да поддържа уменията си.

Целева публика

SABX е насочен към млади хора и възрастни с увреждания (умствени и физически), които искат да подобрят или запазят личната си автономност. Service d'Accompagnement de Bruxelles придружава хора без разлика на пол, раса, социални условия, политически, философски или религиозни възгледи. Тя уважава човека, неговите ценности и избори. Тя е обвързана с професионална тайна. Ние предлагаме ИНДИВИДУАЛНА и съобразена с нуждите подкрепа до устойчивото постигане на целта, преследвана от лицето с увреждане.

SABX работи в отворена среда или, ако е необходимо, в институция. Той използва възможно най-често схемите за подкрепа и интервенция, предназначени за хората без увреждания.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Най-добра практика 3 - NOS PILIFS

Мисията на фермата Nos Pilifs е да осигури полезна, платена и удовлетворяваща работа на 145 работници с увреждания и на около четиридесетте служители, които ръководят тези необикновени работници.

Тази мисия е подкрепена от силни ценности, които прилагаме във всички сектори на дейност на фермата; тези ценности са нашият гръбнак.

Нашата компания дава възможност на близо 145 души с увреждания да изкарват прехраната си с работа и да бъдат напълно интегрирани в живота на компанията. Ние се стремим да им осигурим удовлетворяващи работни места, които съответстват на техния жизнен цикъл и на професионалното и личностното им развитие. Благодарение на многобройните ни дейности и предприятия нашите работници могат да развиват социални взаимоотношения, които са също толкова обогатяващи за тях, колкото и за тези, които влизат в контакт с тяхната уникалност. За нашите служители наличието на работа, установяването на социални връзки, активното участие, но със собствено темпо, в живота и развитието на компанията е фактор за еманципация и автономност. Ние сме загрижени да гарантираме, че всички наши дейности са в съответствие с устойчивото развитие. Поставили сме кръговата икономика в центъра на нашите практики, а зачитането на околната среда е част от нашето ДНК. Нашата компания съчетава думите адаптация и иновация, местни корени и глобална визия, екология и икономика, биологични продукти и етична работа.

В Nos Pilifs Farm има магазини:

- Градински център: продаваме растения, цветя и градински инструменти
- Хранителен магазин-пекарна: можете да пазарувате и да си купите пресен биологичен хляб
- ресторант Estaminet, където можете да се храните всеки ден



Снимка 3: уебсайт за изображения Nos Pilifs Farm

Във фермата има много услуги:

- Фирма за поддръжка на градини: градинарите работят в градините на клиентите
- Работилница за биопродукти, в която се произвеждат бисквити
- дърводелска работилница, в която се изработват предмети от старо дърво

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



- Разсадник, в който се отглеждат растения
- курсове за деца по време на училищната ваканция
- Работилници за учене на работа
- Работилници за обучение по градинарство.
- Посещения в парка
- Организиране на партита

Източник: www.fermenospilifs.be

Снимка 4: уебсайт за изображения Nos Pilifs Farm

Най-добра практика 4 - SISAHM

Проектът за подкрепа на професионалното обучение стартира през 2012 г. Той се субсидира от Европейския социален фонд и се осъществява в сътрудничество със службата Phare, Bruxelles-Formation и социалната консултация на Actiris. Този проект предлага специфична и персонализирана подкрепа за хора с увреждания преди, по време и след професионално обучение в столичния регион на Брюксел.

Условията за влизане:

- да сте на възраст поне 18 години,
- да живеете в региона на Брюксел,
- да сте приети в услугата ФАР,
- да сте регистрирани в Actiris.



Изображение 5: лого Sisahm

Подкрепата се предоставя на 3 етапа:

- Задълбочено обмисляне на професионалния проект на стажанта: оценка и ориентиране,
- Индивидуална подкрепа по време на обучението: подготовка за приемните изпити, посещение на курсове, преработване на теми, информираност на учителите
- След обучението: подкрепа при намирането на стаж или работа.

Предлагат се и семинари в малки групи, които подпомагат хората в обучението и търсенето на работа. Тези семинари се фокусират върху различни теми, като например

- Познания за света на труда

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Избор на професия и обучение
- съвети за намиране на работа (писане на автобиография, мотивационно писмо, подготовка за интервю)
- Представяне на различни курсове за обучение, водещи до придобиване на квалификация (аниматор, помощник в детска градина, работа в склад.

Източник: <https://sisahm.one>

БЪЛГАРИЯ

Развитието на обществените отношения, свързани със социалната и солидарната икономика, видовете субекти и мерките за тяхното насърчаване, както и условията и реда за осъществяване на дейността на социалните предприятия в България се уреждат със Закона за предприятията на социалната и солидарната икономика. Законът има за цел да насърчи развитието на социалната и солидарната икономика като икономически сектор със специални правила, насочени към хората с увреждания, за да

- подобряване на достъпа до заетост и обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация с цел повишаване на жизнения стандарт.
- да се създадат условия в подкрепа на социалното включване и независимия живот.

Държавната политика в областта на социалното предприемачество се осъществява от Министерството на труда и социалната политика. На интернет страницата на министерството е създадено отделно меню "Социална икономика" с раздели - "Нормативни документи", "Евроинтеграция", "Регистър на социалните предприятия". Ето четири примера за социални предприятия в България:

Най-добра практика 1 - РАБОТИЛНИЦА ЗА МЕЧТИ

Социално предприятие "Работилница за мечти" е създадено от Община Велико Търново с цел осигуряване на възможности за защитена заетост на лица, напускащи специализирани институции, както и за заетост на лица с трайни увреждания на територията на общината. Това е иновативна форма на социална услуга за изграждане на подкрепяща среда за социално включване, която работи активно вече 10 години. В нея работят:

- лица с умствена изостаналост, напускащи специализирани институции;
- лица, настанени в защитени жилища;
- лица с трайни увреждания;

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



- лица с увреждания от старчески дом.
- Структурата на социалното предприятие включва четири защитени работилници:
 - за производство на керамични сувенири;
 - за кожени сувенири;
 - за трикотаж и текстил;
 - за сувенирни пана и пощенски картички, използване на т.нар. нишковидни графики, тениски с печат и др.

Компанията предоставя допълнителни възможности за образование и професионално обучение на хора с увреждания; създава програми за заетост със специални правила за хора с умствени увреждания; осигурява достъпно за всички работно място, включително за хора със сериозни увреждания. Подкрепената заетост в този случай се състои от услуги, които имат за цел да се адаптират към способността на хората с увреждания да бъдат трайно заети на отворения пазар на труда. Тези услуги предлагат различни видове подкрепа, като например намиране на работа и наставничество, предоставяне на помощни средства, които да помагат на лицата да изпълняват задачите си, специализирано обучение за изпълнение на работата и индивидуална подкрепа.



Социалното въздействие на предприятието "Работилница за мечти" се изразява в създаването на защитени работни места за хора с увреждания, които никога не са работили, както и в осигуряването на средства за допълнителни програми за трудотерапия в защитените жилища в

Снимка 6: деактивирана работа. Източник: Canva

община Велико Търново. Друг важен резултат е създаването на условия за развитие на нови професионални умения и трудови навици за защитена заетост на лица с интелектуални затруднения, повечето от които са потребители на социални услуги в специализирани институции или лица от защитените жилища в общината. Всички те са обучени по следните модули: Приложно изкуство, Керамика, Сувенири и Кожарство, Плетене и Текстил. Освен чисто професионалните курсове, хората с умствена изостаналост участват и в обученията за повишаване на мотивацията за защитена заетост и обученията за безопасни условия на труд.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Най-добра практика 2 – „РАЙНА КНЯГИНЯ - Р" ЕООД – Град Панагюрище

Социалното предприятие осигурява заетост на лица с различна степен на намалена работоспособност. За бързата и успешна адаптация към процеса на заетост предприятието практикува наставничество от страна на по-възрастните служители, както и всякаква форма на физическа и емоционално-психологическа подкрепа за лицата с увреждания, а също и инвестиране в:

- човешкия си капитал, в развитие на персонала и продължаващо професионално обучение с акцент върху служителите с намалена работоспособност.
- повишаване на производителността чрез автоматизация на производството, което изисква поддържане на квалификацията и уменията на работниците, т.е. обучение през целия живот.

Дейностите, разработени от Рйна Княгиня - Р ЕООД., са в четири области:

- Производство на пластмасови изделия, в т.ч. производство на пластмасови изделия по метода на леене на термопластични материали в студена форма /козметични опаковки, пластмасови закачалки за дрехи, дръжки за реклами и опаковъчни торбички/. От 2005 г. фирмата е сертифицирана по системата за качество ISO9001-2000.
- Шивашко производство за производство на специално работно облекло, екипировка за скиори, ловно облекло и др;
- Производство на картонени опаковки;
- Производство на релефни емблеми и знаци върху плат и PVC.

Най-добра практика 3 – ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ КОМБИНАТ ЗА ЦВЕТНИ МЕТАЛИ /КЦМ/", ГРАД ПЛОВДИВ

Създадена е през юни 2003 г. като дъщерно дружество на едноименната частна компания. Основната цел е да се създаде и развие специализирано предприятие за осигуряване на възможности за заетост на лицата, заети в КЦМ, както и възможности за заетост 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 на корпоративна социална отговорност за активно социално включване, чрез

- Възприемане на хората с увреждания в предприятието като икономически активен човешки ресурс със здравословни проблеми.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



- Търсене на възможности за активно включване на хората с увреждания в дейността на предприятието чрез адаптиране на дейностите, процесите и работните места. -Постигане на по-висока индивидуална производителност, респективно рентабилност и конкурентоспособност на компанията и реализиране на нейното устойчиво развитие.

Най-добра практика 4 - ОБЩИНСКО ПРЕДПРИЯТИЕ "ПРОЛЕТ" ЕООД, ГРАД ПИРДОП

Общинско предприятие "Пролет" ЕООД, град Пирдоп - публично-частно партньорство между община и търговско дружество в подкрепа на запазването и разширяването на заетостта на хората с увреждания.

Общинското предприятие осигурява заетост на над 30 лица с трайно намалена работоспособност и е единственото социално ориентирано автономно предприятие в района на Средна гора. Амбицията на предприятието е да разшири производството и да постигне пълен производствен цикъл, за да повиши конкурентоспособността на "Пролет" ООД, да запази заетостта и да създаде нови работни места за хора с увреждания. Общинското предприятие Пролет ООД е специализирано в производството на:



- хартиени опаковки - пликосе и разноцветни кутии с различни размери;
- картонени чаши за еднократна употреба;
- бетонни изделия за външна и вътрешна облицовка.

Изображение 7: Включване. Източник: Canva

ИТАЛИЯ

Най-добра практика 1 – Diversitalavoro

През 2008 г. Фондация Adecco за равни възможности създаде "Diversitalavoro" - кариерен форум, който съчетава търсенето и предлагането на работна ръка между хората с увреждания и компаниите. Diversitalavoro има за цел да улесни достъпа до пазара на труда не само на хората с увреждания, но е ориентиран и към други хора, считани за "различни" или дискриминирани, като транссексуални, ЛГБТК и хора, принадлежащи към защитените категории (италиански закон 68/99).

Последните данни показват, че 2015 г. е отбелязала най-добрата си година по отношение на извършените назначения: 80 работни места, което представлява 9 % от участвалите в услугата (през предходните години този процент е бил между 5 и 7 %). Това са предимно срочни договори. От 2007 г. до 2015 г. на срещи за обучение и срещи с фирми в рамките на кариерни форуми са били подбрани над 1400 души; 600 участници в индивидуални срещи за обучение на бенефициенти; и 3000 интервюта между предварително подбрани кандидати и фирми. Какви образователни квалификации притежават бенефициентите? 64% от тях са с висше образование, 14% са студенти или бакалаври, а 22% са с магистърска степен. Преобладаващата област на обучение е икономика (43%), за 15% инженерни науки и 9% по-общо техническа и научна област. Други области за 33%. Между 2007 и 2015 г. в службата са участвали повече мъже (56%), отколкото жени (42%): 82% са италианци, 94% са записани в защитени категории, 18% са чужденци, от които 82% са от Източна Европа, а 18% - от Южна Америка и Африка; 2% са транссексуални лица.



Фондация Adecco за равни възможности, Фондация Sodalitas и взаимодействие стартира платформа, наречена **Приобщаващо мислене**. Това е проект, който насърчава създаването на конкретни действия, разпространението на нагласи и най-добри практики, които правят пазара на

8: Лого на фондация Adecco

труда по-приобщаващ, отворен за умения и таланти. Особено за хората в неравностойно положение поради стигма и предразсъдъци или ограничени от невъзможността да изразят потенциала си. Приобщаващият начин на мислене насърчава следните дейности:

- **Ден на труда за всички** - пряка среща между компаниите и кандидатите с акцент върху уменията, способностите и таланта;

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- **цифровата и социална платформа**, активна 365 дни в годината, за ориентиране, управление на кандидатури за работа в компанията и проверка на уменията и познанията за пазара на труда;

Академията за приобщаващо мислене за споделяне на обучение по многообразие и приобщаване, опит и най-добри практики, разпределени в специфични пътеки за бенефициенти на проекти, мениджъри на компании и заинтересовани страни от институциите и третия сектор;

- **годишните награди за приобщаващ начин на мислене**, предназначени за организации, които се отличават със способността си да материализират положителни действия за многообразие и приобщаване, които съчетават социално въздействие, подобряват условията за заетост и пригодност за заетост, както и създават пътища за икономическо развитие.

Inclusive Mindset работи за създаване на възможности за съчетаване на таланти и за насърчаване на мислене, способно да приеме социалните, културните и демографските промени: основната среда за социални иновации и революционни подходи към предизвикателствата на устойчивото развитие.

Фондация Adecco за равни възможности работи в посока на процеса на приобщаване на хората с увреждания и категориите в неравностойно положение от 2001 г. насам. Тя укрепва връзката между социалното включване и възможностите за работа, свързващи хората в неравностойно положение и фирмите.

Тя реализира серия от проекти в сътрудничество с компании, общини и организации с нестопанска цел, за да:

- Повишаване на компетенциите на хората с увреждания
- Насърчаване на достъпа на хора с увреждания до пазара на труда
- обучение на дружествата относно културата на интеграция на хората с увреждания

Фондация Adecco си партнира с италиански клонове, принадлежащи на национални и международни компании като Ernst & Young (EY), Ikea, Boston Consulting Group (BCG), BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS, Vodafone и др.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Най-добра практика 2 – Подготвително работно място

През 2012 г. Проект Itaca и Италианска фондация Accenture стартираха проект за борба със стигмата и социалното изключване на хората с умствени увреждания, като им предложиха конкретна професионална възможност, която е първата стъпка към реинтеграция в обществото и света на труда и към възстановяване на правото на активно гражданство. Целта на подготвителното работното място е приобщаването на хората с психични увреждания към него. Работното място трансформира увреждането в способност, основавайки се на принципа, че всички ние притежаваме потенциал, който може да бъде изведен навън.

Моделът на подготвителното работното място улеснява **заетостта на хората с умствени увреждания**.

Работникът с увреждане работи в центрове за асистирана интелигентна работа, Бюрата по труда, и винаги е подкрепян от Обучител, професионалист, специализиран в управлението на уврежданията, чиято задача е да води диалог с компанията и да гарантира качеството на извършваната работа.

Референтното лице от страна на компанията е супервайзорът, който координира и управлява работата на работника с увреждане, като му/й възлага дейности, които могат да бъдат планирани, могат да бъдат проследени до ясни процедури и имат редовни и повтарящи се крайни срокове.

Първоначално работникът с увреждане работи в безопасната среда на подготвителното работното място, а след това, постепенно и в зависимост от задачите си, може да започне да работи директно в компанията.

Фигурата на **наставника** е едно от основните предимства на модела на подготвителните работни места: той подкрепя работника с увреждане и гарантира качеството на извършената работа чрез постоянно наблюдение, подкрепа и посредничество с компанията. Тази фигура е добавената стойност и ключът към успеха на проекта.

Наставникът е лице, специализирано в областта на управлението на уврежданията и повторното наемане на работа, което придружава работника с увреждане по време на целия му път обратно в света на труда.

Тази фигура е отправна точка както за работника с увреждане, така и за ръководителя на компанията, тъй като той/тя улеснява връзката между тези две страни и също така се грижи за всички услуги, които следват лицето от клинична гледна точка.

Работникът с увреждане се избира чрез предварително интервю с наставника и след това евентуално се предлага като кандидат на компаниите. Обикновено

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



той/тя започва със стажантски договор и след това преминава към постоянен статут.

Първоначално той/тя извършва работата си на подготвително работно място и след това постепенно се назначава в компанията. И на двата етапа той е подкрепян от наставника и обучаван от ръководителя на компанията.



Изображение 9: JOB stationer източник на изображение: уебсайт

Асистиращи центрове за интелигентна работа има в: Милано (3 центъра), Монца, Торино, Павия, Парма, Болоня и Рим.

Източник: <https://jobstations.it/>

Най-добра практика 3 – Индивидуални пътеки за обучение

CAPODARCO FORMAZIONE Импреса Социале ООД популяризира поредица от курсове за обучение, наречени "PFI" - Индивидуални пътеки за обучение. PFI - "Индивидуални пътеки за обучение" - са насочени към младежи с увреждания, които са завършили задължителното си образование или са завършили гимназия. Услугата е безплатна, финансира се ежегодно от регион Лацио, с подкрепата на ЕСФ и се управлява от столичния град Рим, и е насочена към всеки отделен ученик, настанен в курс, като предлага непряка подкрепа и на семейната единица чрез интервюта, консултации, насоки, информация.

Общата цел на курсовете е професионализирането на обучаемите. Всеки обучаем се възползва от индивидуален курс на обучение, който се характеризира с гъвкавост, силна интеграция с агентите в областта (училища, държавни и частни компании, служби по заетостта, териториални социални служби), непрекъснато наблюдение, проверка и преработване на индивидуалните курсове на обучение.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

Курсовете са с продължителност 900 часа годишно и се състоят от лекции и стаж, като се следват следните фази:

- Първа фаза: приемане, запознаване, първоначална ориентация към професиите.
- 2-ра фаза: придобиване на основни общи, работни и комуникационни умения, които могат да се прехвърлят към различни задачи и контексти (класна стая);
- трета фаза: придобиване и задълбочаване на специфични професионални умения (стаж);
- 4-ти етап: затвърждаване на професионалните компетенции и умения, съзнателно потвърждаване и валидиране на самопознанието и ноу-хауту (възстановяване), сертифициране и придружаване при напускане.

По-специално, във философията на Carpodarco Formazione дейността по обучение като цяло заема централна и автономна роля в изграждането на път на растеж и лично и професионално развитие, подготвящ евентуално назначаване на работа в случаите, когато се счита за целесъобразно да се осигури. Нуждите и характеристиките на някои хора всъщност невинаги превръщат назначаването на работа в шанс, а напротив - в ненужен рисков фактор.

Дейностите по обучението се провеждат в класната стая, в предприятието и в работилници за тези обучаеми, които не могат да се възползват от стажа, съгласно график, планиран в първоначалния проект и който може да бъде адаптиран към нуждите на отделния човек.

Фокусът е върху потребностите на всички хора, които ползват техните услуги, в опит да им се даде възможност за човешки и относителен опит, в който те могат да се почувстват видени и признати в техните специфични характеристики като уникални и неповторими човешки същества и в който поведението на обучаващия е белязано от действия на насърчаване и подкрепа пред лицето на изпитваните трудности.

Целта е да се създаде мрежа от взаимоотношения между учащите се и благоприятни условия за изграждане на мирни взаимоотношения. Това, което се прилага чувствително от всеки отделен учител, е неосъждащо, отворено и приемащо отношение, насочено към подпомагане на осъществяването на истински взаимоотношения. Фокусът е в насърчаването на участието и споделянето чрез оценяване и зачитане на различията и конфронтацията, винаги със специално внимание към емоционалните нужди на всеки човек.

За да се насърчи интеграцията и приобщаването, се гарантират и действия, насочени към изграждане на териториални мрежи, с цел да се премахнат всички пречки пред реалното конкретизиране на този процес на приобщаване, който се

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



оказва от съществено значение за благосъстоянието на всеки от нас. Имаме предвид изграждането на връзки със службите, училищата, енориите, семейството и всички онези фигури, които по различни причини се редуват в живота на учениците.

В обобщение, индивидуалният път на обучение, който поставя в центъра взаимоотношенията, е структуриран по следния начин:

- Идентифициране на нуждите;
- Индивидуализиране на пътя;
- Индивидуализиране на индивидуалния план за обучение.

По отношение на дейностите по учебния стаж се обръща специално внимание на следните аспекти:

- Постоянно наставничество за откриване на евентуални проблеми и непрекъснато насърчаване за преодоляване на трудностите (обучител/наставник Capodarco Formazione);
- Постоянна връзка с наставника на компанията за изграждане на сътрудничество, което може да осигури подкрепа на младия стажант и реализиране на учебен опит и личностно и професионално израстване;
- Подкрепяща работа с фирмения наставник по отношение на неговите/нейните нужди и тези на обучаемия;
- Постоянно внимание към изграждането на добри взаимоотношения със семействата, съсредоточени върху характеристиките на съюза и сътрудничеството за преодоляване на всякакви страхове, свързани с развитието на по-голяма и постепенна самостоятелност на сина/дъщерята.

Накратко, може да се обобщи, че целта на стажантската дейност е **придобиването на техническо-професионални умения и трансверсални умения**, свързани с измеренията на връзката и справянето с проблеми.

Целта на стажа е популяризиране на знанията за света на труда (организация, правила, нива на отговорност, необходими умения) и придобиване на технически и професионални умения, специфични за избрания профил.

Обучението по време на стажа се състои от **три дейности**:

Действие 1 - Намиране на фирми

Намирането на фирми е възлова и стратегическа точка за успеха на интервенцията.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Схематично това се извършва чрез:

- Изпращане на информационни материали чрез писмо или електронна поща до набелязаните дружества;
- Телефонна връзка: идентифициране на лицето за контакт на дружеството, проверка на интереса за участие в проекта, определяне на среща;
- Среща с лицето за контакт на дружеството: представяне на проекта, споразумение за дружество/бизнес;
- Анализ на компанията за: структура и функционална организация на компанията; данни за хората с увреждания, които вече са на работа (брой, вид, задачи, критични въпроси), организация на производствения цикъл; анализ на предлаганите работни позиции и необходимите професионални умения.

След тези срещи се извършва съгласуване и подготовка на проекта за стажантско обучение със сроковете, целите (умения, които трябва да се придобият на работно и релационно ниво), застрахователните полици и т.н.

Действие 2 - Започване и управление на опита

Обучителят/наставникът на Capodarco Formazione придружава обучавания във фазата на социализация и адаптация към средата, постепенното придобиване на умения и интегрирането с колегите и работната група. Обучаващият/наставникът действа като посредник между наетото лице и дружеството, осигурява правилната циркулация на информацията между участващите страни, подкрепя лицето и насърчава неговото социално и релационно вграждане чрез включване на работната група, предотвратява проблеми и се намесва своевременно в случай на явни трудности, като предлага коригиращи действия, сътрудничи с наставника на дружеството.

Дейност 3 - Мониторинг и оценка

Мониторингът и оценката се извършват чрез пряко наблюдение на обучаваното лице, интервюта с колеги от работата и с наставника на компанията, както и чрез използване на специално структурирани формуляри, в които се отбелязва количественото и качествено ниво на постигнатите и/или подлежащите на повишаване професионални умения, трансверсалните умения, свързани с работната среда и взаимоотношенията, както и нивото на интеграция и удовлетвореност на лицето и компанията.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Формулярите се изготвят съвместно с наставника на дружеството и се обсъждат с обучавания и имат за цел да се направят обективно измерими оценки, способни да предоставят обективни критерии както за определяне на положителния характер на опита, така и за предприемане на коригиращи и допълнителни действия за подобряване на работата на лицето. Оценките имат за цел да проверят ефективното постигане на целите, определени в първоначалния проект за стаж.

Най-добра практика 4 - TutorialMe - Управление на уврежданията

TutorialMe - Managing Disability е уеб платформа, създадена през 2020 г. от Фондация Allianz UMANA MENTE в сътрудничество с Координация на университетите за хора с увреждания в Ломбардия (C.A.L.D.), която има за цел да улесни съчетаването на търсенето и предлагането на работни места. Това е достъпен и напълно безплатен инструмент, който е резултат от проучване, проведено през 2017 г. от Фондация Allianz UMANA MENTE, Фондация Sodalitas и C.A.L.D., което показва, че 4 от 250-те анкетираните компании използват "традиционни" инструменти за набиране на служители с увреждания, като например бюра по труда (27%) и специализирани агенции (18%): изхождайки от тези данни, се почувства необходимостта от разработване на нов и непосредствен инструмент за взаимодействие между работниците с увреждания и пазара на труда. Университетите, които се присъединиха към инициативата, включват Миланска политехника, Гимназия, Търговски университет Луиджи Бокони, Университет Милано Вicosса и Католически университет Sacred Heart.

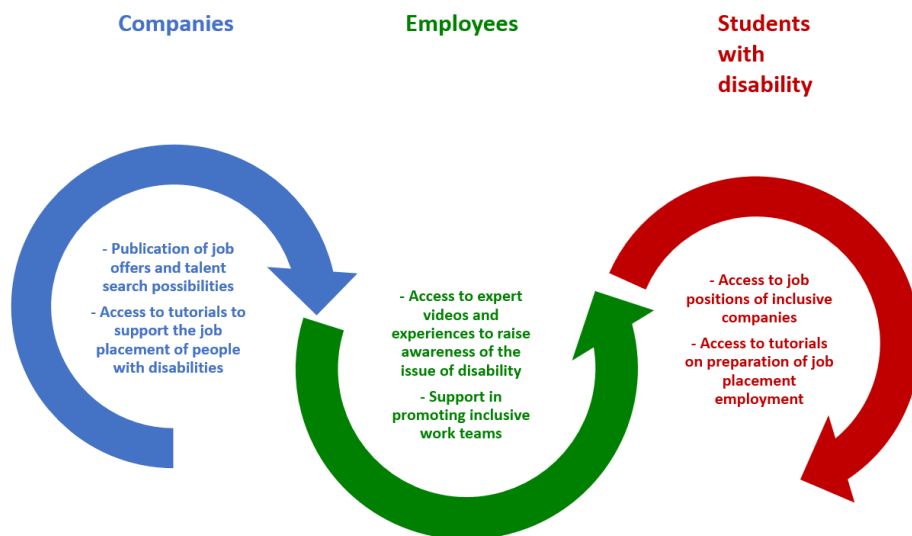
TutorialMe е уебсайт, който има за цел да канализира онлайн обучението и намирането на работа на млади хора, участвали в проекта "Учене за високи постижения", и да улесни срещата между реалностите на високите постижения в различни професионални сектори и търсещите работа. Уеб-платформата има за цел да популяризира нова култура на уврежданията, като създава възможности за намиране на работа на млади хора, завършили и завършващи студенти, и моменти на дистанционно обучение чрез видеоуроци, реализирани благодарение на научното ръководство на C.A.L.D.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Графика 5: Схема за назначаване на работа TutorialMe

Структурата на сайта е организирана в два основни раздела: единият е посветен на търсенето, а другият - на предлагането на роли и възможности на пазара на труда.

Първият е посветен на хората с увреждания, които могат да кандидатстват за работна позиция сред публикуваните от фирмите партньори. Младежите, които се регистрират, могат да получат достъп и до раздела с видеоматериали, посветени на намирането на работа, и до видеосвидетелствата на хора, които имат личен опит с уврежданията.

Вторият раздел е посветен на компаниите, които могат да публикуват позиции за работа и да разглеждат учебните програми на младежите. В този раздел има уроци, посветени на обучението на персонала на компанията, за да се улесни полесното включване на служители с увреждания, след като бъдат наети от компанията.

Освен това целта на TutorialMe е не само да осигури индивидуални възможности за заетост на хората с увреждания, но и да допринесе за изграждането на полезни инструменти за улесняване на трудовата мобилност и за повишаване на потенциала за кариерно развитие. В този смисъл участието на фондация Sodalitas, известна с ангажимента си да разпространява ценностите на корпоративната устойчивост, е значимо. Тя също така популяризира "Хартата за равни възможности" - декларация за намерения, доброволно подписана от компании от всякакъв мащаб, за корпоративна култура и приобщаващи политики в областта на човешките ресурси, за да се гарантира заетост и възможно кариерно развитие в съответствие с индивидуалните способности и стремежи.

Източник: <https://www.managingdisability.it/>

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

ПОЛША

В Полша могат да се намерят няколко метода и инструменти за трудова интеграция на хората с увреждания. Тук, за целите на проекта, бихме искали да представим четири от най-добрите практики: 1. услугите на специалисти по подкрепена заетост; 2. онлайн платформата за намиране на работа както за работодатели, така и за хора с увреждания, които търсят работа; 3. дейностите на Полската асоциация на работодателите на хора с увреждания и 4. Проект 100 MIRRORS INCLUSIVE-Erasmus+ и неговите крайни резултати.

Най-добра практика 1 - ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ

Според определението, представено от Европейския съюз за подкрепена заетост, "подкрепената заетост е подкрепа за хора с различни увреждания или хора, изключени от обществото, за намиране и поддържане на работа на отворения пазар на труда".

1. Заетост (работа) срещу възнаграждение - хората с увреждания трябва да получават възнаграждение, съответстващо на извършената работа. Ако в дадена страна е определен размерът на минималната работна заплата, човекът с увреждане трябва да получава поне нейната равностойност или заплата в съответствие с приетата за дадена длъжност ставка.
2. Отворен пазар на труда - хората с увреждания следва да бъдат обикновени служители със същото възнаграждение и условия на труд като добре квалифицираните служители в публичния, частния и неправителствения сектор.
3. Непрекъснатата подкрепа - отнася се до най-широкото разбиране за подкрепа по време на платената заетост. Подкрепата е индивидуална и се основава на нуждите както на лицето/служителя, така и на работодателя.

Определение на Световната асоциация за подкрепена заетост - Световна асоциация за подкрепена заетост (WASE) - "подкрепената заетост е платена работа, извършвана от хора с увреждания на отворения пазар на труда, с постоянна подкрепа от други хора. Платената работа означава същото заплащане за същата работа, каквато извършват хората без увреждания. "

Подкрепената заетост се състои от петстепенна процедура за подкрепа:

1. Ангажираност на клиента - тя се основава на ключовите ценности за достъпност и избор, основани на знания.
2. Професионално профилиране - овластяване на лицето по време на целия процес.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



3. Намиране на работа - самоопределянето и съзнателният избор въз основа на знания са ключови ценности на подкрепената заетост.
4. Ангажираност на работодателя - достъпността, гъвкавостта и поверителността са ключови ценности, които трябва да бъдат защитени по време на целия процес.
5. Подкрепа на работното място и извън него - гъвкавостта, поверителността и уважението са основните елементи на ефективната подкрепа. Мерките за подкрепа се прилагат особено когато лицето с увреждания е наето срещу заплащане. Такива мерки се прилагат чрез осигуряване на наставник/наставник по заетостта.

Подкрепата на работното място и извън него е един от основните елементи на подкрепената заетост и пети етап от процеса на подкрепена заетост. Целта е не само да се подпомогне клиентът при започване на нова работа, но и да се запази работата за определен период от време. Вместо концепциите за рехабилитация, при които клиентът системно се обучава за работа и не се обръща внимание на културата на фирмата и вътрешните методи на работа, подкрепената заетост осигурява индивидуална (дългосрочна) подкрепа на работното място с участието на клиента, работодателя, колегите и наставниците. Изпълнението и нивото на подкрепа винаги зависят от индивидуалните потребности на клиента.

Важен въпрос за повишаване на независимостта на клиента е да се укрепят неговите способности по отношение на самоуправлението и самоинструктирането. Различни стратегии могат да бъдат полезни за укрепване на самоуправлението.

Например, ако клиентът понякога забравя да си вземе почивка или забравя колко време трябва да работи по определена задача, алармен часовник или картички за спомен могат да му помогнат да бъде навреме.

Ето защо е полезно да се подготвят заедно с клиента, наставника и другите сътрудници ефективни, индивидуални и добре обмислени стратегии, които отчитат стила на учене (визуален, тактилен, слухов) на клиента. В този момент специалистът по подкрепена заетост вече няма да е необходим на работното място и клиентът ще може да изпълнява своите работни задачи и задължения в условията на естествената среда. Но СПС остава във връзка с клиента и компанията в случай на важни въпроси и продължава да подкрепя благосъстоянието на лицето, както и устойчивостта на заетостта.

За да се гарантира благосъстоянието и устойчивостта на заетостта, ЕЕН съвместно с клиента разработва план за дългосрочна подкрепа и кариера.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

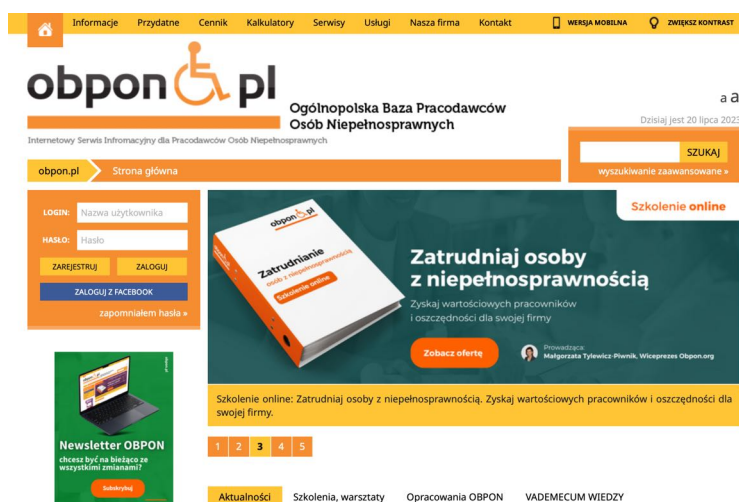


В Полша има две организации, които насърчават подкрепената заетост в Полша по много начини: осигуряване на обучение за специалисти по подкрепена заетост, определяне на стандарти, сътрудничество с EUSE и други европейски институции, работещи в областта на ПО:

1. Полски съюз за подкрепена заетост - <http://puzw.pl/portal/>
2. Полска федерация за подкрепена заетост - <http://pfzw.pl/en/>

Най-добра практика 2 - НАЦИОНАЛНА БАЗА ДАННИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ЛИЦА С УВРЕЖДАНЯ – ОБРОН

Компанията е създадена в отговор на променящите се нужди на пазара на труда. Това е място, което свързва работодателите, предлагащи възможност за дистанционна и стационарна работа, с хората, които търсят такова решение. Благодарение на ОБРОН работата вече не трябва да се свързва с ограничения, свързани с мястото или времето на работа.



Хората с увреждания се наемат на работа въз основа на трудови договори под формата на работа от разстояние. В епохата на пандемията това решение е много полезно както за работодателя, на когото не се налага да адаптира работното място, така и за служителя, който

Изображение 10: Изображение на уебсайта ОБРОН

често не би могъл да изпълнява работата на стационарно място поради своето увреждане. Освен това работата от разстояние означава, че няма териториални ограничения - служителят се намира на територията на цяла Полша, а договърът се сключва от разстояние. Всички въпроси, свързани с необходимата документация, са от компетентността на ОБРОН.

Огромно улеснение за работодателя е и помощта в процеса на подготовка на служителя за работа, т.е. организиране на обучения по здравословни и безопасни условия на труд, предварителни прегледи, прегледи от лекари-специалисти,

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

предоставяне на системи за дистанционна работа или подкрепа в процеса на включване в работа.

Икономиката след пандемията показва на компаниите, че работата от разстояние може да бъде пълноценна част от заетостта. Те обръщат по-голямо внимание на разнообразието на работната си сила и това се отразява в постепенното увеличаване на интереса към наемането на хора с увреждания. OBPON е пример за изграждане на бизнес, основан на откритост, толерантност и социална отговорност. Наемането на хора с увреждания и насърчаването на тяхната професионална активност на работното място е едно от основните допускания на портала.

Източник: <https://obpon.pl/>

Най-добра практика 3 - Полската организация на работодателите на хора с увреждания - POPON

Полската организация на работодателите на хора с увреждания (POPON) е създадена, за да представлява интересите на своите членове в областта на законодателството. POPON е най-голямото сдружение на предприемачи, наемащи хора с увреждания. Тя е активна от 1995 г. насам. Тя обединява близо 600 компании и институции, в които работят общо около 65 хил. служители, включително над 35 хил. души с увреждания. Организацията има свои офиси в девет големи полски града и предлага огромна помощ на работодателите по всички правни и практически въпроси, свързани с наемането на хора с увреждания. Тъй като в Полша правните норми, свързани с наемането на хора с увреждания, се променят доста често, работодателите-членове на POPON могат редовно да участват в обучения по темата.

POPON също така участва в проекти на ЕС и национални проекти за популяризиране на най-добрите практики в областта на заетостта на хората с увреждания.

POPON предоставя услуги на работодателите с цел улесняване на заетостта на хората с увреждания, като например:

1. Сертификат "Място, дружелюбно към хората с увреждания" - целта на сертификата е да идентифицира и популяризира места, които са достъпни и дружелюбни към хората с увреждания. С издаването на сертификата експертите на POPON потвърждават, че на дадено място към датата на издаване на сертификата няма архитектурни бариери. Персоналът и хората, заети в заведението, са подготвени за контакт с клиенти с увреждания. Хората с увреждания, които

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



посещават дадено място, са сигурни, че в него няма архитектурни бариери и че ще срещнат откритостта и дружелюбността на работещия тук персонал, който ще може да им окаже бърза и професионална помощ при необходимост.

2. Обучения - обучение за работодатели на хора с увреждания въз основа на индивидуално изготвена програма за обучение или семинар.
3. Правни консултации.
4. Изготвяне на индивидуални планове за рехабилитация.
5. Предложения за работа - POPON е регистрирана като агенция по заетостта и има дългогодишен опит в областта на набирането и подбора на служители с особен акцент върху работниците с увреждания. Благодарение на многобройните контакти и постоянното сътрудничество, наред с другото, с кариерните служби, както и на обширната база данни, включваща хора с увреждания от цялата страна, POPON ефективно и бързо набира персонал за всички длъжности - от работници със сини професии до мениджъри от висок клас. Срокът за изпълнение на услугата не надвишава 30 дни от момента на поръчване на услугата.

Повече информация: <https://popon.pl/>

Най-добра практика 4 – 100 ВКЛЮЧЕНИ ОГЛЕДАЛА /100 MIRRORS INCLUSIVE/

Проектът беше посветен на жените с увреждания, за да им помогне да се върнат на пазара на труда чрез услуги за обучение и ориентиране, както и чрез популяризиране на най-добрите практики в целия ЕС.



Изображение 11: Включване 2. Източник: Canva

предприемачи, чрез наблюдение на работното място и наставничество, предоставяно от успешни предприемачи с увреждания. Това обучение е свежа,

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

нова, енергична програма с новаторски формат на учебния план, която запознава учащите с набора от умения, необходими за да станат предприемачи, и допринася за саморазвитието и качествата и свързаните с тях лични компетенции.

В платформата за електронно обучение предлагаме наред с други материали:

- Ръководство за това как да обучаваме жени с увреждания за развитие на приобщаващо предприемачество.
- Ръководство за приобщаващо предприемачество, което да помогне на читателя да оцени и издигне своето предприемачество.

В Ръководството се обясняват и разликите между менторството и коучинга като две широко признати практики за придобиване на умения и компетенции. Коучингът и менторството обаче обслужват различни нужди и затова към тях се подхожда с различни методологически подходи.

На уебсайта на проекта можете да намерите също: Колекция от европейски жени предприемачи с увреждания: портрети на жени, преведени на различни езици, включително видеоинтервюта със субтитри на английски език.

ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Видеоклип (на полски език) за добрите и лошите практики за интегриране на хората с увреждания на работното място:
<https://www.integracja.org/wydarzenia/dobre-i-zle-praktyki-zatrudnianie-osob-z-niepelnosprawnoscia/>
2. Наръчник: Работа и увреждания, успешна интеграция въз основа на опита на Белгия (полска версия):
https://psoni.org.pl/wpcontent/uploads/2015/09/praca_belgia.pdf
3. Проект по програма "Еразъм+": МРЕЖА ОТ СЕСТРИ. Целите на проекта бяха следните: разширяване на познанията за социално-професионалното функциониране на хората с увреждания; запознаване с ефективния и доказан метод за професионално активиране на хората с увреждания - подкрепената заетост; актуализиране на уменията и квалификацията на специалистите по подкрепена заетост (СПО) в страните партньори, обмен на добри практики между СПО; изразяване на мнението на СПО относно функционирането на системата за социално-професионално активиране на хората с увреждания в страните партньори.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



В Сборника с добри практики в процеса на подкрепена заетост читателят може да намери цялата информация и практически въпроси по прилагането на ЗО според вида на увреждането. <https://www.networkofses.eu/results/compendium-of-best-practices-in-supported-employment-process/>

ПОРТУГАЛИЯ

Най-добра практика 1 - платформа VALOR T

Контекст: в Португалия има много разпръснати усилия за добри практики в подкрепа на пригодността за заетост на хората с увреждания, така че избрахме пример, който е успял да стандартизира връзката между работодател и работник на национално ниво. Това е платформа, наречена "Valor T".

Valor T е добър пример за съчетаване на всички работодатели и всички, които се интересуват от намиране на работа, плюс структурите, които могат да се намесят и да окажат подкрепа в този процес: Valor T е създадена и се управлява от Светата къща на милосърдието в Лисабон /Santa Casa da Misericórdia de Lisboa/, това е португалска католическа светска организация с нестопанска цел. Тя има право да поддържа и управлява лотарии и залагания в цяла Португалия. Платформата "Valor T" е създадена и популяризирана на национално ниво, тя е широко популяризирана за компаниите и хората с увреждания, за да се запознаят с тях, чрез видеоклипове, които преминават и всички пунктове за продажба на лотарии в Португалия. Освен това бяха положени огромни усилия всички неправителствени организации на хора с увреждания да се срещнат, да се запознаят и да работят с "Валор Т", както и компаниите с идеална цел да се запознаят и да я използват.

Valor T е отскоро и засега се занимава с посредническа дейност, насочена към доближаване на уменията на кандидатите, хора с увреждания, до нуждите на работодателите в различните етапи на набиране на персонал.

1. Основава се на регистрацията на Кандидатите в онлайн платформа и мониторинг при търсенето на умения с оценка на професионалния им потенциал;
2. Тя идентифицира компаниите и работните места, които се интересуват от включването на хора с увреждания в своите HR
3. Осигурява съвпадение между двата субекта (работодател и бъдещ служител) и подпомага намирането на работа

Тази платформа има някои важни фактори за успех: тя е единствената, която е в състояние да направи това усилие за намиране на работа на национално ниво, прави много реклама, за да придобие голям брой кандидати и работодатели, има

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



официални и неофициални договори за партньорство с голямата цел да може да максимизира своята област на изпълнение и подкрепа; има екип изключително за тази платформа, има подкрепа от европейски пари и задължения за контрол на качеството и въздействието, които трябва да бъдат проверени.

Най-добра практика 2 - БИЗНЕС ГРУПАТА "JERONIMO MARTINS" СЪЗДАВА "CENTRO INCLUI" (ЦЕНТЪР ЗА ВКЛЮЧВАНЕ)

Друг добър пример е португалската бизнес група "Jeronimo Martins", която се е доказала като ориентирана към тенденциите на всеки етап, към екологичната устойчивост и понастоящем към пригодността за заетост на най-незащитените, включително хората с увреждания. В нейната група от компании има една от най-големите португалски вериги хипермаркети, която се е фокусирала върху обучението на хора с увреждания, за да интегрира своите човешки ресурси в различни области. За да може това да се прави по-добре, тя наскоро създаде Център за включване. С други думи, тя създаде от нулата център за обучение, който имитира автентичен хипермаркет, където хората с увреждания, преди да бъдат наети на работа, идват да се обучават и да открият сферата, в която могат да бъдат по-ценни във веригата за заетост на компанията. В центъра за приобщаване човек се научава да работи в областите, които го интересуват най-много, като същевременно открива най-големите си предимства като сътрудник в компанията от групата, към която може да се присъедини. В този център за изграждане на капацитет и обучение идват само хора, които вече са преминали етапа на интервюто и за които има голяма вероятност да бъдат наети на работа. Вземат се предвид различните видове увреждания: знаци и шрифтове, подбрани така, че да улесняват четенето на хора с намалени зрителни способности, тактилен план на етажа за незрящи хора, превод от португалски на брайлов шрифт, цветен код за незрящи хора, слушалки за удобство на хора с аутизъм, са само някои от примерите. Човекът и компанията се учат един от друг на най-добрия начин за адаптиране и опознават най-добрия начин за съвместна работа.

Има много случаи на добри практики за пригодност за заетост, но те имат качеството на: Valor T, който е трансверсален за цялата територия и иска да свърже всички заинтересовани страни, и Centro Includi, който се отличава с грижата и усилията, които полага, за да може работата по интеграцията на лицето с увреждане да се извършва по най-ефективния начин и без възможни инциденти. Асоциацията NOVAMENTE вече е използвала тези два примера за добре адаптирана пригодност за заетост и потвърждава, че те работят и че двете организации са и партньори помежду си.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Най-добра практика 3 – ICF Португалия, О Форум на приобщаващата общност

Форумът на приобщаващата общност (ICF) е инициатива на Университет Nova SBE и има за цел да насърчи създаването на по-приобщаваща общност.

Как? Свързване и създаване на мрежа, съставена от всички, които участват в живота на хората с увреждания, като ги предизвиква да играят активна роля в съвместното създаване на решения. Хората с увреждания, техните представители и настойници, компаниите и обществото като цяло се обединяват от ICF, за да обсъждат проблеми и да създават решения.

В случая с пригодността за заетост ICF направи проучване на състоянието на пригодността за заетост на хората с увреждания в Португалия, потърси причините, поради които те вече не са заети, и начина, по който биха искали да бъдат заети, и събра различните групи в обществото, представи заключенията и отправи предизвикателства за създаване на отговори/решения.

Оттук се раждат проекти за повишаване на пригодността за заетост, като например:

- ангажимент за пригодност за заетост, повече от 100 компании са подписали с ICF ангажимент за наемане на хора с увреждания сред служителите си в определен срок

- Връстници с връстници, групи от връстници (студент от университета и човек с увреждане, който мечтае да си намери работа) се събират заедно в продължение на месеци и се учат да правят автобиографии, интервюта, да знаят как да оценяват себе си и заедно отиват в компаниите, за да се представят, за да бъдат наети за свободните работни места в съответната компания. Студентите от университета печелят от подхода си към човека с увреждане и цялата реалност, която ги заобикаля; човекът с увреждане печели, като се учи с връстник по един непрекъснат и динамичен начин, двамата печелят, като се представят пред заинтересовани компании, компаниите печелят, като присъстват на презентации на тези хора, които вероятно ще станат техни служители и които се представят по един по-пълнен прагматичен начин;

- обучение за пригодност за заетост: три НПО, две групи от фирми се събраха, за да обучават хора с увреждания. Неправителствените организации, които обучават хора с увреждания, не знаят точно какво се очаква като цяло от лицето, което наемат на работа; компаниите изискват невъзможни качества от хората с увреждания. Ние обединяваме тези два свята. Двете големи компании вече предоставиха обучение на служителите си в области, които смятат за важни, например: комуникация, цифровизация, киберсигурност, управление на конфликти и др. Те минимално адаптираха тези курсове за обучение и ги

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



направиха достъпни за хората с увреждания. Хората с увреждания станаха по-квалифицирани по въпросите, които интересуват настоящите компании, компаниите останаха с кандидати, обучени с предметите, които ги интересуват, всички спечелиха от това, че се опознаха и направиха този съвместен опит, привнасяйки своите реалности, които обикновено са толкова далечни и без разбиране.

Досега ICF се фокусираше върху две теми, които винаги са имали за общ знаменател включването на хората с увреждания в общността - пригодността за заетост и образованието.

Като част от Nova SBE, като част от Центъра за знания "Лидерство за въздействие" на Nova SBE, ICF има своята широка мрежа от контакти и партньори, която му позволява не само да използва и разширява инициативите си, но и потенциала си за въздействие.

Най-добра практика 4 - El Corte Inglés

Това е верига от мегамаркети, в които се продават дрехи, електроника, стоки за дома, супермаркети и др.



Тези вериги магазини провеждат политика на подготовка и насърчаване на наемането на хора с увреждания. В човешките ресурси на компанията има област, посветена само на хора с увреждания. Те се свързват с неправителствени организации за хора с увреждания, за да представят свободните работни места, които имат, и да се срещнат с

Изображение 12: Супермаркет. Източник: Canva

потенциални кандидати. Няколко пъти годишно интегрира група от хора, които посещават магазините, провеждат стажове и откриват областите, в които са най-ценни. Те се изпращат в тези области на компанията, за да работят там. Бъдещите им колеги се обучават да посрещат и подкрепят по-добре човека с увреждане, като един човек ще стане ваш ментор. Често наставникът на този нов сътрудник, също е човек с увреждане, друг път това е колега или негов ръководител. Новият служител е поставен в предварителен етап, като стаж, където обучава бъдещите си функции и се обучава в средата на компанията, концепциите и т.н. На този етап и дори

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

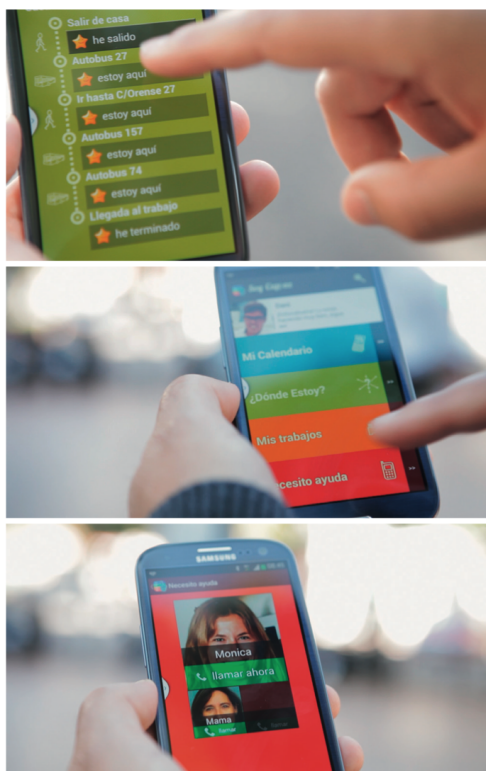


когато лицето с увреждане най-накрая се присъедини като сътрудник, Лицето с увреждане се приканва да представи лице за контакт извън компанията, към което може да се обърне за допълнителна подкрепа (обучение как да използва транспорта за работа, четене на договора, трикове как да запомни задачите, съмнения във взаимоотношенията и т.н.). за предпочитане е това лице да е техник от НПО, а когато това не е възможно, той/тя е неформален настойник.

El Corte в Англия има образцово ниво на пригодност за заетост на хора с увреждания. Отново според опита на асоциацията хората, които са интегрирани там, се третират като семейство и се вземат предвид за професионалното им израстване. Това е победа за всички.

ИСПАНИЯ

Най-добра практика 1 - прилагане на SOY CAPPAZ



Фондация MAPFRE и Фондация GMP предлагат подкрепа на хората с интелектуални затруднения чрез различни инициативи, една от които е безплатното приложение SOY CAPPAZ - инструмент, който помага на хората с увреждания да навлязат в света на труда и с който те могат да развиват живота си по-независимо.

Това приложение популяризира идеята, че хората с интелектуални затруднения могат да водят независим живот, както в личен план, така и на работното място, и да подобрят своята независимост и професионална интеграция. То помага за запомняне на срещи и задачи и улеснява придвижването, както и предлага достъпни решения, които ще им позволят да бъдат по-независими, в допълнение към

Изображение 13: Приложение SOY CAPAZ

улесняването на живота на хората, които ги подкрепят: членове на семейството, наставници и/или трудови посредници.

Това приложение е налично за устройства с Android и е лесно за достъп и използване. То има няколко функционалности:

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992

Моят календар: за запомняне на важни срещи и планиране на събития. То има достъп до Календар на Google, което позволява на лицето по поддръжката да актуализира и преглежда датите.

Къде съм?": за автономно и безопасно пътуване по включените маршрути. Отбелязват се началото на маршрута, междинните точки или спирки и дестинацията. Всичко това може да бъде видяно в реално време от лицето, оказващо подкрепа.

Моята работа: Приложението по много прост начин ни показва как да извършваме дейностите, които трябва да се извършват ежедневно, чрез демонстрационни видеоклипове, които обясняват всички задачи, които трябва да се изпълнят (например сканиране или отпечатване на документи, пускане на домакински уред). Видеоклипът може да се гледа, като се избере от галерията или директно чрез сканиране на баркод, предоставен от самото приложение.

Нуждаете се от помощ: Това е функцията за директна връзка с хората от поддръжката, когато имате нужда от помощ. SOY CAPPAZ ви позволява да организирате телефонните си номера по ред на предпочитание и да планирате възможните часове за осъществяване на обаждания в зависимост от вида на лицето за поддръжка, с което искате да се консултирате.

С това приложение потребителят се чувства подкрепян и придружаван в ежедневните си дейности, като в същото време внася спокойствие в лицата за подкрепа. То е много полезно и лесно за използване, така че можем да го считаме за най-добра практика.

Източник: <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/integracion/app-soy-cappaz/>

Най-добра практика 2 – ПРИЛОЖЕНИЕ "PLENA INCLUSION" ЗА ДОСТЪПНАТА ОБЩЕСТВЕНА ЗАЕТОСТ

Търсите работа? Мислили ли сте да подгответе опозиция и да работите в публичната администрация? Организацията "Пълно включване" създаде приложение, с което можете да научавате кога има предложения за работа в публичната администрация за хора с интелектуални затруднения.

Това приложение може да бъде използвано и:

- С телефони с Android.
- Скоро и с телефони на Apple.
- Като уебсайт.

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Публичната заетост е работа в администрация. Например: в министерство или кметство. Предложенията за работа в това приложение са за хора, които имат удостоверение за поне 33% интелектуално затруднение.

Приложението дава информация за заетостта в държавната, регионалната или местната администрация.

Например, в момента има информация за заетост в Андалусия, Астурия, Кастилия и Леон или Канарските острови.

Има и отговори на най-често задаваните въпроси.

Информацията е организирана и по обаядания. Покана е, когато публичната администрация предлага работа.

Във всяка покана можете да намерите:

- Основна информация. Например: какво е опозиция.
- Оригинално приложение на поканата и версия за лесно четене.
- Документ за записване за участие в конкурса.
- Места, където могат да ви помогнат да подготвите опозицията.
- Когато датата и мястото са публикувани, информация как да стигнете до мястото на изпита.
- Теми, по които да се подготвите за изпита.
- Примери за изпити, за да ви подготвят.
- Упражнения, които да изучавате.
- Връзки към информацията, която е публикувана на поканата.

Подадохме заявлението с подкрепата на Фондация Mutua Madrileña.

Източник: <https://www.plenainclusion.org/>

Най-добра практика 3 - ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА /LABORVALIA ENTITY/

LABORVALÍA е организация, създадена през 2002 г. от Съвета на провинция Сиудад Реал и Съвет на общностите от Кастилия-Ла Манча. Тя се формира от 16 професионални работници от провинция Сиудад Реал, които работят за хора с различни способности, опитвайки се да подобрят качеството им на живот от модел на грижа, който насърчава обществена среда,



Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

улесняваща развитието на човека като личност и активен член на общността. Тази цел включва и други, като например:

- Повишаване на осведомеността и чувствителността на обществото по отношение на света на умствените увреждания.
- Да допринесе за създаването на нова култура, в която интеграцията на хората с увреждания е приоритет.
- Насърчаване на социалната интеграция и на по-висока степен на самостоятелност и личностно развитие на хората с умствени увреждания.
- Повишаване на осведомеността на фирмите относно трудовия капацитет на хората с увреждания.
- Предлагане на фирмите услуга за настаняване, консултиране и непрекъснато наблюдение чрез програмата за подкрепена заетост.
- Предоставяне на услуга за подкрепа и помощ на семействата на хора с увреждания.

Основите на Асоциацията са, от една страна, да предлага реални възможности за заетост като част от жизненоважния проект на човека, а от друга - да създаде мрежа от подкрепа в най-близкото му обкръжение.

Източник: <http://laborvalia.es/>

Най-добра практика 4 - PROGRAMA INSERTA / ПРОГРАМА ЗА ВЪВЕЖДАНЕ/

Програмата INSERTA е насочена към компании, които включват в стратегическите си политики прилагането на система за управление, основана на принципите на корпоративната социална отговорност, основно чрез доброволно интегриране на социалните проблеми в търговските им операции и отношенията им със заинтересованите страни, и по-специално чрез насърчаване на ангажимента им към групата на хората с увреждания, за което фондация ONCE предлага на компанията своите специализирани съвети.

Придържането към Програмата се материализира чрез подписване на споразумение, чрез което се формулира конкретен план за действие по координиран начин и което постепенно за всяка от годините определя действията, които трябва да се предприемат в съответствие с нуждите, спецификата на бизнеса, предмета, социалната цел и стратегиите на всяко дружество.

Областите на действие на споразумението INSERTA, в които фондация ONCE консултира дружествата, се състоят от следните:

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



- Разработване на стратегически проекти за създаване на пряка заетост и насърчаване на обучението на хора с увреждания.
- Непряка трудова интеграция.
- Насърчаване на действия в областта на достъпността на стоките и услугите.
- Включване на действия и стратегии, свързани с уврежданията, в плановете за социална отговорност на големите компании.
- Разпространение на информация и действия за повишаване на социалната осведоменост.
- Проекти, които допринасят за подобряването на групата на хората с увреждания.



Qué hacemos
**Formación y
Empleo**

Снимка 14: Уебсайт с банер "Обучение и заетост"

Източник: <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>

ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Заключенията, направени въз основа на представените добри практики в Белгия, България, Италия и Полша, подчертават ангажимента за насърчаване на многообразието, приобщаването и възможностите за заетост на хората с увреждания в тези страни. Всяка страна демонстрира конкретни инициативи и законодателство в подкрепа на социалната и икономическата интеграция на хората с увреждания. Белгия демонстрира проактивна подкрепа чрез програми като DiversiCom, SABx и Nos Pilifs Farm, като набляга на приобщаваща работна среда и личностно развитие. България се фокусира върху Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика за насърчаване на заетостта и социалното включване на хората с увреждания. Италия демонстрира инициативи като Diversitalavoro, Job Stations, PFI и TutorialMe, които насърчават приобщаващото предприемачество и улесняват намирането на работа. Полша прилага специалисти по подкрепена заетост, Националната база данни на работодателите на хора с увреждания (OBPON), Полската асоциация на работодателите на хора с увреждания и проекта 100 огледала за приобщаване, за да подпомогне трудовата

Проект ACTI-VET.

Референтен номер: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

интеграция и да подкрепи жените с увреждания в предприемачеството. Като цяло тези практики показват положителни усилия за създаване на приобщаваща и разнообразна работна сила, насърчаване на равните възможности и засилване на чувството за принадлежност на хората с увреждания.

Освен това тези добри практики показват съвместни усилия, включващи правителства, фондации, организации и работодатели, които работят заедно за създаване на приобщаваща работна среда. Те подчертават значението на признаването на уникалните таланти и умения на хората с увреждания и осигуряването на необходимата им подкрепа, за да се развият в избраната от тях кариера. Като цяло тези най-добри практики са пример за положителен и проактивен подход към насърчаването на многообразието, приобщаването и овластяването на хората с увреждания в работната сила.



Изображение 15: Разнообразие. Източник: Canva