



business foundation for education



Проект: 2020-1-N001-KA204-076508

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД ЗА ГРЕШКИ

101: ПРОФИЛ НА ШАМПИОНА ПО ВКЛЮЧВАНЕ”

Work-Aut

Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder



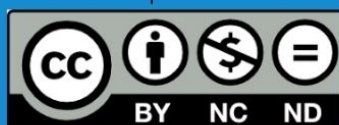
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Автор: Фондация на Бизнеса за образованието



Тази брошура е създадена в рамките на проекта "Work-Aut: Leveraging WBL to foster professional inclusion of people affected by Autism Spectrum Disorder" съфинансиран от Европейската комисия по програма Еразъм+ - KA2 – Стратегическо партньорство - Проект N. 2020-1-NO01-KA204-076508.

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея. <http://www.workauteurope.com/>



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



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД

БЪЛГАРИЯ

Използване на учене, базирано на работата за насърчаване на професионалното приобщаване на хората засегнати от

разстройство от аутистичния спектър

(ПРОУЧВАНЕ НА ДОКУМЕНТИ)

1. Въведение

Нарушенията от аутистичния спектър са група невроразвитийни разстройства, характеризиращи се с нарушения в социалните взаимоотношения и речта и езика, и оказват влияние върху ежедневно функциониране на хората страдащи от него през целия им живот. Степента на нарушения варира и макар че част от хората от аутистичния спектър са високо функциониращи, те често се чувстват изключени по отношение на възможностите за образование и професионална реализация. Хората от аутистичния спектър в Европа се нуждаят от специална подкрепа, но често се сблъскват с високи нива на дискриминация в различните аспекти от ежедневието си, което от своя страна води до ниски нива на трудова заетост. Коефициентът на заетост на хората от аутистичния спектър в България е под 10%, далеч по-малко от хората с други увреждания, чийто коефициент на заетост е 47% и 72% за хората без увреждания. Хората от аутистичния спектър често работят на несигурни и краткосрочни работни места с много ниски нива на заплащане, най-често в институции и защитена среда и са изложени на висок риск от социално изключване и дори бедност без никаква подкрепа от семейството или приятелите.

Въпреки опитите за създаване на законова рамка за равно третиране и достъп до пазара на труда, хората от аутистичния спектър се сблъскват с множество предизвикателства по отношение на възможностите си за личностно и професионално развитие – социално осигуряване, условия на труд, заплащане, специализирана подкрепа в образованието и прехода към пригодност за заетост, осигуряване на качествена и приобщаваща пригодност за заетост с равно заплащане и цялостно подобряване на качеството им на живот.

2. Цел и обхват на Националния доклад

Целта на настоящия доклад е да направи общ преглед на настоящата ситуация в България по отношение на професионалното приобщаване и интеграция на хората от аутистичния спектър.

Докладът ще очертае съществуващата законодателна рамка и политики, гарантиращи интегрирането на хората с увреждания в социалния и професионалния живот, адресирайки пропуските и нуждите, както и предизвикателствата, с които те се сблъскват.

Ще бъдат представени няколко добри практики илюстриращи приобщаването на хората от аутистичния спектър на пазара на труда в България. В края на доклада са обобщени резултатите от кратко проучване, проведено сред различни професионалисти, очертаващо тяхната гледна точка за начините, по които е възможно да се преодолее пропастта между целевата група, институциите и организациите на пазара на труда.

3. Национална ситуация за включване на хората от аутистичния спектър на пазара на труда

По данни на Евростат от 2017 г., 19% от българите съобщават за наличие на здравословни проблеми, което затруднява социалната им активност. Всеки пети българин на възраст над 16 години е с продължително физическо увреждане, макар че България е сред първите три държави с най-нисък брой хора с трайни увреждания в трудоспособна възраст. Близо 45% от българите над 65 години са с трайни увреждания, а за хората над 75 години статистиката показва, че шест от десет души имат подобни проблеми.

Когато говорим за включване на хората, засегнати от ASD на пазара на труда, трябва да подчертаем, че в България няма политики или стратегии, специално насочени към хората от аутистичния спектър. Законодателната рамка включва хората с ASD в по-общ контекст, този на хората с увреждания и психични проблеми.

Направеното проучване на съществуващите документи показва, че усилията за интегрирането на хората от аутистичния спектър са насочени главно към инициативи в ранна възраст. Те имат за цел да помогнат на децата от аутистичния спектър да получат достъп до подходящи образователни възможности, които биха ги подготвили за по-добра социална и професионална интеграция на по-късен етап в живота.

Съществуват различни организации, предимно в неправителствения сектор, които се опитват да реализират различни образователни инициативи за деца с ASD, но липсва единна държавна политика за предоставяне на специализирано образование на хората от аутистичния спектър.

На свой ред, приобщаването на хората с ASD на пазара на труда е все още слабо развита област в България. Няма ясно установени пътища. Съществуващата национална стратегия, насочена към осигуряване на възможности за заетост на хората с увреждания, към момента има повече документална стойност, отколкото практическо приложение. Определеният процент на хората с увреждания, които потенциално биха могли да получат достъп до работа е много нисък и зависи от размера на компанията/организацията, която ще осигури работа.

Все пак в частния сектор се наблюдава зараждането на някои добри практики по отношение на трудовото приобщаване: основно чуждестранни компании, опериращи на местния пазар, със 100+ служители въвеждат някои политики за предоставяне на възможности за заетост на хора с ASD, адаптирайки специализирани програми от техните централи. Макар и положителни, примерите за подобни практики все още са много малко и съществуват главно поради цялостната глобална политика на конкретната компания, а не толкова заради предоставените от правителството възможности на национално ниво.

3.1 Политики и стратегии

Както отбелязахме и по-горе, съществуващите политики и стратегии в България са предназначени за по-широкия контекст на хората с увреждания и психични проблеми и все още липсват конкретни стратегии, насочени конкретно към хората от аутистичния спектър.

Някои от основните документи, съдържащи насоки и разпоредби, свързани с хората с увреждания и психични проблеми, са:

- а) Национална стратегия за хората с увреждания 2021-2030 г. – включва мярка за подобряване качеството на живот на хората с увреждания
- б) Национална програма за заетост и образование на хора с трайни увреждания – насърчава възможностите за заетост на хора с увреждания

Правителството прие **Национална стратегия за хората с увреждания** за периода 2021-2030 г. Целта на тази стратегия е да допринесе за създаването на по-добри условия и възможности за хората с увреждания да упражняват правата си и да могат да участват наравно с останалите български граждани в различните сфери на обществения живот.

Стратегическите цели на документа включват: създаване на необходимите условия, за да могат хората с увреждания да водят независим живот, осигурявайки тяхното социално приобщаване; подобряване на качеството им на живот; получаване на достъп до социална закрила, качествено приобщаващо образование, здравеопазване, заетост и подходящи условия на труд.

Стратегията е предвидена да се изпълнява до 2030 г. чрез различни планове за действие. Подобна стратегия е била разписана и за периода 2016 – 2020 г., но не е довела до съществени подобрения в живота на хората с увреждания. Експертите се надяват този път стратегията да доведе до реални практически промени, а не да остане само на ниво добър документ, както се случваше досега.

Националната програма за заетост и образование на хора с трайни увреждания се осъществява от Агенцията по заетостта и обхваща всички общини в страната. Основната цел на програмата е да повиши пригодността за заетост и да осигури възможности за заетост на безработни хора с трайни увреждания, които са се регистрирали в Бюрото по труда (24-месечна заетост). Програмата също така цели да насърчи работодателите да наемат хора с увреждания.

3.2 Законодателна рамка

Трудовата и социалната реализация на хората с увреждания в България се регулира основно от два нормативни документа:

- Закон за хората с увреждания – квоти за заетост на хора с увреждания в нормална работна среда
- Закон за насърчаване на заетостта

Основният нормативен акт, гарантиращ правата на хората с увреждания в Република България е **Законът за хората с увреждания**, в сила от 01.01.2019 г.

Със закона се въвежда нова цялостна правна рамка за регулиране на обществените отношения, свързани с упражняването на правата на хората с увреждания в страната. Законът въвежда „квотен принцип“, заимстван от добрата международна практика, който гарантира запазването и устойчивостта на работните места за хората с трайни увреждания. Публичното изразходване на средства под формата на субсидии за наемане на работа на хора с трайни увреждания е свързано с изпълнение на ангажиментите по квотния принцип, с оглед подобряване на обществената и корпоративната социална отговорност. Регламентирани са и механизмите за насърчаване на работодателите чрез използване на стимули и преференции. Законът урежда осигуряването на равен достъп до образование и професионално обучение, рехабилитация, правосъдие, физическа среда, работа и отдих, лична мобилност, транспорт, информация и комуникации, включително информационни и комуникационни системи и технологии и всички други обществени услуги в градските райони, и т.н. Според закона лицата с трайни увреждания се определят като „лица с трайни физически, умствени, интелектуални и сетивни увреждания, които могат да възпрепятстват пълноценното им и ефективно участие в обществения живот и на които медицинската експертиза е установила степен на увреждане 50 и над 50 процента.“

По отношение на квотния принцип, **Законът за хората с увреждания** урежда задължението на работодателите да осигурят определен процент на хора с трайни увреждания, които да бъдат наети на работа като мярка за подпомагане на тази уязвима група български граждани. Целта на закона е значително да увеличи дела на хората с увреждания работещи на отворения пазар на труда, а не само в специализирана затворена работна среда, като по този начин се създаде среда, в която хората с увреждания могат да бъдат до голяма степен независими, същевременно запазвайки правата си по отношение на социалната закрила, адекватни социални услуги, интегрирано образование и учене, подходяща работна среда, достъпна среда за живот и др.

Според закона българските фирми с над 50 служители са задължени да наемат хора с увреждания. Въпреки, че целта е да осигури заетост на хора с трайни увреждания в нормална работна среда, тази мярка предоставя възможности на много малък процент хора с увреждания: работодателите с персонал от 50 до 99 служители трябва да осигурят работа на поне **едно лице с постоянна трайно увреждане**. Работодатели със 100 или повече служители и работници трябва да осигурят работа на хора с трайни увреждания, които съставляват **2 процента от текущия им брой служители**. За да изпълнят квотата си за наемане на служители и работници с трайни

увреждания, работодателите следват процедура, при която информират териториалните поделения на Агенцията по заетостта за свободните работни места, необходимите профили на служителите и необходимата квалификация и професионални умения. В срок от три месеца от уведомяването, работодателят е длъжен да назначи на работа лица с трайни увреждания, които отговарят на изискванията за заетост на работното място. При неизпълнение на задължението, работодателят е длъжен да плаща месечна компенсационна вноска в размер на 30 на сто от минималната работна заплата за всяко незаето място за лице с трайно увреждане.

Работодателите, предоставящи възможности за работа на хора с увреждания, подлежат на определена подкрепа, предоставена от държавата – на работодателите се възстановяват от държавния бюджет 30/50% от осигурителните вноски; предоставя се и финансова помощ за приспособяване на работното място към нуждите на хората с увреждания, необходимо оборудване, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и др.

Друг важен закон, който гарантира равен достъп на хората с увреждания до пазара на труда, е Законът за защита от дискриминация. Той регулира защитата срещу всички форми на дискриминация и помага за предотвратяването ѝ, а целта му е да гарантира, че всеки има право на равенство пред закона, равенство в третирането и възможности за участие в обществения живот и ефективна защита срещу дискриминация. Законът за насърчаване на заетостта също така говори за пряка и непряка дискриминация по отношение на умствени и физически увреждания.

3.3 Идентифициране на проблемите (предразсъдъци и бариери)

Хората с увреждания в България са изправени пред множество предизвикателства и бариери, които са резултат от основните съществуващи проблеми в страната, включително социално изключване и изолация, достъп до подходящо образование, възможности за заетост, равен достъп до здравни услуги и други. Същите предизвикателства са напълно валидни за хората от аутистичния спектър.

Хората в неравностойно положение в България се сблъскват с негативни стереотипи, които са резултат от предразсъдъци или културни влияния. Такива стереотипи формират погрешни възприятия у хората с увреждания като комплекс за малоценност, чувство на примирение и нежелание за социално включване. Ето защо

преодоляването на стигмата и стереотипите в обществото е основното предизвикателство в посока на тяхната интеграция.

Предизвикателствата на хората от аутистичния спектър започват в много ранна възраст, когато образователната система не е достатъчно развита, за да осигури специалисти с опит в работата с деца и ученици от аутистичния спектър, вземайки предвид техните специални образователни потребности. Това се отнася с още по-голяма сила за отдалечени и малки населени места. Освен това педагогическите специалисти нямат достъп до възможности за постоянно повишаване на квалификациите и уменията за работа с деца и ученици със специални образователни потребности, поради което учителите често нямат знанията и подхода за преподаване и подготовка на деца от аутистичния спектър. Доскоро не съществуваша много специализирани училища за деца от аутистичния спектър. Това е тенденция, която се променя постепенно със създаването на по-специализирани училища, но това е бавен процес и е концентриран главно в големите градове, докато селските райони все още остават откъснати от подобни образователни грижи.

Част от проблема е свързан и с липсата или недостатъчната координация и партньорство между родители и институции. Необходимо е също така да се разработят индивидуални учебни програми, в които децата и учениците със специални образователни потребности да получават повече внимание и подходящи грижи. Съществуващото ниско ниво на осведоменост за правата на хората с увреждания и съществуващите предразсъдъци сред широката общественост и в училищата много често води до отхвърляне и изключване.

Можем да кажем, че образователната система не осигурява подходящи училищни условия за децата от аутистичния спектър, вземайки предвид техните специализирани потребности, което често води до ранно отпадане и изключване.

От октомври 2017 г. в България действа Наредбата за приобщаващото образование. За последно е изменена през 2018 г. Приобщаващото образование е процес на разпознаване, приемане и подкрепа на индивидуалността на всяко дете или ученик и разнообразието от потребности на всички деца и ученици чрез активиране и включване на ресурси, насочени към премахване на бариерите пред ученето и създаване на възможности за развитие и участие във всички аспекти на живота на общността. Тази наредба урежда всички възможности за допълнителна подкрепа за деца със специални образователни потребности, деца в риск и деца с изключителни дарби. В България под „деца със специални образователни потребности“ се разбират

деца със сензорни увреждания, физически увреждания, множествени увреждания, интелектуални увреждания, специфични учебни потребности, езикови и говорни увреждания, нарушения от аутистичния спектър и емоционални и поведенчески разстройства. Философията на приобщаващото образование се основава на т. нар. „социален подход“, който за разлика от медицинския подход не разглежда детското увреждане единствено като проблем, свързан с болест. Социалният подход разглежда увреждането като проблем на изключване от обикновения социален живот поради социални бариери в средата – нагласи, предразсъдъци, стереотипи и др.

Приобщаващото образование се реализира като обща и допълнителна подкрепа за личностно развитие, която осигурява подходяща физическа, психологическа и социална среда за развитие на способностите и уменията на учениците.

Тази наредба е добра стъпка към приобщаването, но е важно да се отбележи, че в България отношението към децата със специални образователни потребности все още не е достатъчно положително. Според експертите основните нагласи сред директорите и учителите по отношение на учениците със специални образователни потребности могат да се обобщят в следните насоки:

- Непознаване на същността на приобщаващото образование
- „Специалните ученици“ трябва да учат в „специални училища“
- Децата със специални нужди се нуждаят от специализирани грижи
- Училищата не разполагат с достатъчно средства в делегираните си бюджети, за да наемат необходимия персонал за работа с тези ученици
- Липса на подходящи дидактически материали, учебници и учебни помагала
- Ученикът със специални образователни потребности изисква цялото внимание на учителя и не остава време за останалите ученици
- Административни и логистични трудности

Цитираните по-горе нагласи показват, че е необходимо да бъдат разрешени редица проблеми, за да може наредбата да изпълни основните си цели. Въпреки че в страната са създадени 28 регионални центъра в подкрепа на процеса на приобщаващото образование, все още има работа за осигуряване на достатъчно кадри и допълнително обучение на учителите, за да бъдат по-подготвени за работа с деца и ученици със специални образователни потребности. В този смисъл все още не е реализиран пълният потенциал на Наредбата за приобщаващото образование.

Когато става въпрос за интеграцията на възрастни от аутистичния спектър на пазара на труда, предизвикателствата са сходни. От една страна компаниите и работодателите нямат информация за разстройството от аутистичния спектър и често гледат на хората с ASD като на инвалиди, ненадеждни и неработоспособни. Работодателите също се страхуват от потенциални проблеми на работното място, поради което често подхождат към наемането на хора от аутистичния спектър или други видове увреждания с предразсъдъци. Специалистите по човешки ресурси също не са подготвени достатъчно, така че да променят и адаптират процеса на наемане като го съобразят с особеностите на хората с ASD.

Когато става въпрос за предоставяне на подходящи условия на работа на хората от аутистичния спектър, работодателите трябва да обмислят как да преустроят работната среда така, че да отговаря на специалните потребности на хората с ASD. Например, високата тревожност и проблемна комуникация могат да наложат необходимостта хората от аутистичния спектър да използват слушалки докато работят, тъй като има изострена чувствителност към звуци. Възможно е да се нуждаят от специфична светлина в стаята (по-тъмна), за да се чувстват комфортно; може да не искат да използват обедната си почивка, защото имат затруднения в общуването с другите; може да се чувстват по-удобно да общуват чрез дигитални платформи, вместо вербално и т.н. Всички тези специфични аспекти изискват време и ресурси, за да се приобщят хората от аутистичния спектър на работното място, но много компании не са готови да направят това.

Както бе отбелязано по-горе в Закона за хората с увреждания е налична клауза задължаваща фирмите с 50 и повече служители да наемат определен процент хора с увреждания. Държавата се опитва да насърчи компаниите да правят това, като предоставя определени стимули за онези, които наемат хора с увреждания, но за съжаление процентът, посочен в закона е много нисък и много често тези законови изисквания остават неизпълнени и липсват последващи действия.

Друго съществуващо предизвикателство е, че Националната програма за предоставяне на възможности за заетост на хората с увреждания е твърде обща и е предназначена за хора с всички видове увреждания, без да отчита спецификата на всяко увреждане, а оттам и неговите изисквания, например какви мерки ще трябва да се предприемат на работното място, за да се направят нужните промени, така че да се посрещнат потребностите на хората от аутистичния спектър; каква подготовка ще е необходима на ЧР специалистите и специалистите по подбор на персонал, за да могат да адаптират набирането на хора от аутистичния спектър; какви корекции на

работната среда трябва да бъдат направени от работодателите, за да отговорят на нуждите на служителите с ASD и др.

Съществуват и допълнителни предизвикателства:

- Необходимостта от придобиване на определени навици за социално съжителство и отговорно поведение като съществено условие за постигане на социална интеграция: слаби комуникативни умения, липса на емпатия и др.
- Несигурността и липсата на стабилност на работното място, както и ниските заплати, които до голяма степен са свързани с ниските нива на квалификация и специализация.
- Необходимостта от специфични обществени услуги, които помагат на хората с увреждания да се присъединят към пазара на труда, позволяват им да се представят добре, така че да бъдат наети и да могат да изпълняват задачите за посредничество при намиране на работа.
- Социални предразсъдъци и бариери, които остават дълбоко вкоренени особено в по-малките населени места, както и дискриминация на личността и социално отхвърляне поради увреждането им, което често обяснява чувството за ниско самочувствие в самите хора и носи със себе си дискриминация и социална изолация.

Не на последно място, важно е да се спомене, че съществуването на определени закони и политики в България (Закон за хората с увреждания, Национална програма за хората с увреждания и др.), не винаги означава, че те се спазват и прилагат правилно. За съжаление много често някои политики остават само на ниво политика/документ без по-нататъшно практическо развитие и наличие на изпълнителни органи, които стриктно да спазват изпълнението на определените клаузи в закона/политиката.

3.4 Отражение за работодателите и младите възрастни от аутистичния спектър

Осигуряването на заетост и възможности за заетост на хората с увреждания и осигуряването на адекватна подкрепа за служителите и работодателите, предвид спецификата на тази част от работната сила, остава основно предизвикателство в България. Адаптивността и мобилността по отношение на работната среда, както и прилагането на гъвкави, иновативни и алтернативни методи за подкрепа на хората с увреждания на работното място, съобразно техните личностни характеристики и

съществуващи функционални ограничения, все още не са достатъчно застъпени у нас. Според конкретните препоръки, дадени на България от Съвета на Европа, в рамките на Европейския семестър, обхващащ периода 2017-2020 г., все още е трудно хората с увреждания да водят самостоятелен живот.

Изследване, проведено в България на тема „Заетостта на хората с увреждания на пазара на труда – предизвикателства и възможности“ показва, че работодателите се притесняват от високото ниво на защита срещу уволнение и допълнителните трудови и социални права, които се предоставят на хората с увреждания от страна на държавата. Това са основните фактори, които влияят върху желанието им да наемат хора с увреждания, заедно с изискването за адаптиране на работното място и осигуряване на достъпна работна среда. Други фактори, влияещи върху тяхното желание или нежелание, са липсата на подходящо образование, липсата на мотивация и комуникативни/социални умения на хората с увреждания.

Работодателите са склонни да се обърнат към служители с увреждания като потенциален ресурс на пазара на труда, но искат трудностите, които се пораждат от наличието на увреждане у служителя (адаптиране на работната и социална среда, защита на труда) да бъдат компенсирани с подкрепа от страна на държавата - субсидиране на работното място, данъчни облекчения, проекти и др. Работодателите, които са участвали в проучването, не възприемат служителите с увреждания като пълноценни участници на свободния пазар на труда, а по-скоро като хора, които имат право и възможност да бъдат част от заетостта, но ако и държавата участва в намирането и гарантирането на заетост.

От друга страна, изследването сред представителна част от хората с увреждания разкрива, че те разчитат основно на бюрата по труда, когато става въпрос за намиране на работа на отворения пазар на труда. Възнаграждението, работната среда и чувството за равенство са основните мотиви при избора им на работа. Освен това хората с увреждания посочват, че нямат нужда от някаква специфична, допълнителна подкрепа, а по-скоро търсят работодатели, които желаят и не се притесняват да наемат служители с увреждания. Някои от най-демотивиращите фактори за хората с увреждания в този смисъл, са липсата на приемане от колегите им, липса на доверие от страна на работодателя им и най-вече липса на желание от страна на работодателя да приеме хора с увреждания в своята организация.

В обобщение, хората с увреждания сочат, че се нуждаят от работодател, който е готов да наеме хора с увреждания; имат нужда от колеги, които са готови да приемат някой

с увреждане; да се адаптира средата, ако е необходимо, но не за временна заетост по конкретна обществена програма, а устойчива, дългосрочна работа на пълен работен ден.

Когато става въпрос за хора от аутистичния спектър, макар ASD да се характеризира с редица дефицити от гледна точка на социално общуване и адаптивно поведение, възрастните от спектъра могат да бъдат изключително ефективни, надеждни, сигурни и рентабилни служители. Въпреки това, по-малко от половината от младите възрастни с ASD успяват да запазят работата си. Много фирми не желаят да наемат тези способни кандидати, заради увеличаването на разходите за супервизиране и намаляването на производителността. Това е предубеждение, основано на погрешни възприятия, тъй като финансовите и социални ползи от наемането на възрастни с ASD за бизнеса и за индивида, често надвишават разходите.

Гореизброените предизвикателства поставят хората с увреждания в България в неравностойно положение. Слабото им участие в образованието и на пазара на труда води до неравенство в доходите и бедност, както и до социално изключване и изолация. Необходими са редица последователни действия и практическа ангажираност от страна на всички заинтересовани страни, за да се преодолеят всички тези бариери, в резултат на което да се постигне приобщаване и присъствие на хората с увреждания в образованието, пазара на труда и социалния живот.

4. Проучвания за приобщаването на хората от аутистичния спектър на пазара на труда

Не успяхме да намерим проучвания, проведени специално за хората от аутистичния спектър и тяхното приобщаване на пазара на труда. Въпреки това успяхме да намерим някои по-обща изследвания относно включване на хората с увреждания на пазара на труда.

Едно от тези проучвания е изследователски проект – „Оценка на въздействието от прилагането на цялостна политика, насочена към хората с увреждания и техните семейства“, който съдържа раздел „Социално-икономически анализ на социалното приобщаване и интеграцията на хората с увреждания и техните семейства на пазара на труда“. Този изследователски проект е осъществен от екип от 18 души (преподаватели, докторанти, завършили Стопанския факултет на Софийския

университет), без финансиране, на доброволни начала. Изследването е стартирало през 2015 г. и обхваща периода от 2014 до 2016 г.

Въпреки, че в този изследователски проект е направен изчерпателен анализ на образователната подготовка на хората с увреждания, броя безработни лица с увреждания, регистрирани в бюрата по труда, професионалната квалификация на хората с увреждания (или липсата на такава), обществените политики за интеграция на хората с увреждания и включването им в пазара на труда и др., някои от основните изводи на изследването се фокусират върху липсата на разпознаване на видовете увреждания, както и:

- недостатъчна информация и данни за образованието на хората според вида увреждане;
- трудност да се разграничат видовете увреждания в общите данни;
- хората с увреждания се третират като напълно хомогенна група;
- оценката на въздействието следи устойчивостта, без да отчита видовете увреждания и спецификите на успешното и устойчиво интегриране на тази уязвима група на пазара на труда;
- липсва достатъчно информация за това как хората с увреждания, които не са регистрирани в бюрата по труда получават подкрепа, за да се интегрират на пазара на труда.

Проучването заключава, че за да се формулират по-ефективни политики за приобщаване на хората с увреждания в пазара на труда, трябва да се вземе предвид следното:

- да се разполага с по-добра статистика ((обхват, прецизност, детайлност, редовност);
- да се разполага с по-адекватен начин за идентифициране на специфичните групи от хора с увреждания;
- да се разполага със специфични мерки за специфичните групи от хора с увреждания, включително и хората от аутистичния спектър;
- да се вземе предвид връзката, която съществуват между образованието, квалификацията и по-нататъшната реализация на пазара на труда.

Друго интересно проучване и анализ беше проведено от Националния алианс за социална отговорност на тема „**Заетостта на хората с увреждания на пазара на**

труда – предизвикателства и възможности" в България. Проучването и анализът са част от проекта „Партньорство за по-добър живот“, реализиран с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 г., съфинансирана от Европейския социален фонд и Европейския съюз.

Проучването на предизвикателствата при заетостта на хората с увреждания на отворения пазар на труда е проведено сред **три целеви групи**: специалисти, работещи в социалните услуги с хора с увреждания (114), работодатели (и потенциални работодатели) на хора с увреждания в редовен труд пазар (30) и хора с увреждания, които използват социални услуги (200). Проучването спомага да се потвърдят или отхвърлят масовите и експертни виждания, за това кои са значимите фактори, влияещи на този основен вид заетост и начина, по който се извършва.

Резултатите от това проучват сочат:

По Тема 1 от анкетата: **Заетост на редовния пазар на труда** – служителите с увреждания се нуждаят от работодатели, които са повече приемащи, отколкото защитаващи. Работодателите, от друга страна, възприемат служителите с увреждания като риск, а не като потенциален трудов ресурс и искат този риск (финансов и друг) да бъде подсигурен и гарантиран от държавата. Хората с увреждания биха искали да бъдат пълноправни служители, на трудов договор на пълно работно време и достойно заплащане. Работодателите не са склонни да им се доверят главно поради високата законова закрила, която ги съпътства, както и опасенията за това как ще бъдат приети от останалите служители и/или дали ще бъде много трудно за работодателите (включително бюрократично) да адаптират работната среда за тях. Ето защо работодателите предпочитат програми за заетост за ограничен период от време, чрез които биха могли да използват работната сила на хората с увреждания, без да се ангажират дългосрочно.

По тема 2 от анкетата: **Образователна подкрепа за заетост на редовния пазар на труда** – работодателите нямат специфично отношение към тази тема, вероятно защото третират тази целева група служители предимно като временна работна сила. Специалистите в социалните услуги и хората с увреждания виждат необходимостта от обучение в областта на социалните умения (включително кандидатстване за работа, подготовка за интервю за работа и как да се справят със самото интервю), както и в някои специализирани квалификационни курсове.

По тема 3: **Социалните услуги като форма на подкрепа на редовния пазар на труда** – работодателите нямат конкретна представа за това как социалните услуги или услугите по заетостта могат да бъдат полезни за тях при наемане на хора с увреждания. Те очакват, че потенциалните служители ще имат достъп до тях по обичайните канали за това. Специалистите по социални услуги виждат необходимостта от разширяване на обхвата и вида на услугите, които подкрепят хората с увреждания да развиват социалните си умения, за да се подготвят за кандидатстване за работа и за това как да се държат по време на интервю за работа. Хората с увреждания също споделят необходимостта от обучение с цел придобиване на допълнителна квалификация и социални умения, но добавят към това и интерес към работа в социални предприятия, който не е "уловен" от специалистите в социалните услуги. Зависимостта на хората с увреждания при търсене на работа, дори на редовния пазар на труда, главно от бюрата по труда, общинските програми или социалните служби, също не е идентифицирана от професионалистите като важен фактор, но оказва значително влияние върху общата пригодност за заетост на хората с увреждания на редовния пазар на труда.

5. Идентифициране на добри практики на национално и европейско ниво за професионално приобщаване на хората от аутистичния спектър

Трудно беше да се намерят добри практики в България за професионално приобщаване на хората от аутистичния спектър. Има някои краткосрочни проекти, по време на които са реализирани определени дейности в подкрепа на професионалното включване на хората от аутистичния спектър. Другите добри практики, които открихме, бяха основно документи.

Международните компании са тези, които се опитват да въведат някои практики в тази посока, тъй като повечето от тях имат политики за наемане и интегриране на хора от аутистичния спектър на глобално ниво като част от програмите им за интегриране на многообразието, но тези политики все още не са въведени в България или опитите да се направи това все още са недостатъчни. SAP България е правила опити да работи с хора от аутистичния спектър преди няколко години, но е наела само един служител и от компанията споделят, че процесът по интегриране е труден и изисква значителни ресурси. Друга голяма компания с офис в България е VMware, която понастоящем се опитва да интегрира политиките, които имат на глобално ниво за хората с ASD към българския офис на компанията.

В настоящата ситуация на работа от къщи, това е още по-трудно, вземайки предвид предизвикателствата при супервизирането и мониторинга на изпълнението на работата, както и изискванията за активна ежедневна комуникация, което може да създаде трудности на хората от аутистичния спектър.

Добра практика 1

Име на добрата практика	ТЕХНОЛОГИИ ЗА ВКЛЮЧВАНЕ НА ДЕЦА И МЛАДЕЖИ С АУТИЗЪМ В ЖИВОТА НА ОБЩНОСТТА И ТРУДОВИЯ ПАЗАР
Държава	България
Ниво	национално
Отговорна организация	Европейски Софтуерен Институт – Център Източна Европа (ЕСИ ЦИЕ). Проектът е реализиран в партньорство с Асоциация Аутизъм, Фондация Адапта (Испания), Варненски свободен университета „Черноризец Храбър“ и Българската Асоциация на Софтуерните Компании (БАСКОМ)
Година/Продължителност	2007 - 2015
Уебсайт на практиката	https://esicenter.bg/node/38 https://switchu.esicenter.bg/
Описание	Европейският Софтуерен Институт провежда социални инициативи, които насърчават таланта на хората от аутистичния спектър в сферата на ИТ и изразяват желанието на ИТ компаниите – членове на БАСКОМ (Българската асоциация на софтуерните компании) да осигурят заетост на хора с увреждания в ИТ сектора. Проектът беше реализиран в няколко стъпки, включително различни инициативи/подпроекти, съответно през 2007, 2011-

	<p>2012 и 2014:</p> <p>През 2007 г. ЕСИ ЦИЕ разработи уникална методология, която подготви младите хора от аутистичния спектър за намиране на висококвалифицирана работа, подкрепи родителите им и провокира работодателите да наемат тези хора. Проектът включваше четири фази – идентифициране и подбор на кандидати; оценка и план за развитие; обучение с участието на всички заинтересовани страни – семейства, специалисти, работодатели, както и млади хора и деца от аутистичния спектър; работа в симулирана работна среда; и работа в реална бизнес среда.</p> <p>През 2011-2012 г. ЕСИ ЦИЕ реализира проект „Модел за ИТ обучение и заетост на хора от аутистичния спектър“. В него участваха 20 младежи с ASD в обучение по ИКТ и стаж в 8 ИКТ организации. Проектът беше популяризиран от ЕК като една от инициативите, които помогнаха на хората с аутизъм да стъпят на стълбицата за заетост в България.</p> <p>През 2014 г. ЕСИ ЦИЕ доразви модела на заетостта с проекта „Технологии за включване на деца и младежи с аутизъм в живота на общността и трудовия пазар“ (SWITCH YOU), финансиран от Европейското икономическо пространство и Норвежкия фонд за грантове за регионално сътрудничество. Създаден е функциониращ модел за включване на хората с увреждания в образованието и пазара на труда с подкрепата на всички заинтересовани страни чрез обучения, комуникация с работодатели и участието на семействата. Разработеният модел даде възможност на всички заинтересовани организации да продължат да предоставят услугата или организациите, които планират да предоставят услугата от самото начало с помощта на разработените инструменти, т.е. методологията, технологичните елементи, резултатите от комуникационната кампания.</p>
Целева група(и)	Хора с увреждания Хора от аутистичния спектър Работодатели работещи с хора от аутистичния спектър
Въздействие	В проекта се включиха като преки бенефициенти 24 деца и младежи с аутизъм, 32 семейства на хора с увреждания и 10 работодатели.
Заключения	Целта на проекта беше да подкрепи приобщаване на хората от аутистичния спектър на отворения пазар на труда. За да

	<p>се постигне това бе разработена методология, която да помогне на младите хора с ASD да намерят висококачествена трудова заетост; разработиха се и се използваха индивидуални работни планове с избраните кандидати; беше предоставено обучение на всички заинтересовани страни – хора от аутистичния спектър, бъдещи работодатели на хора с ASD и семействата на хора с ASD. Успехът на тази инициатива доведе до повишаване на осведомеността за пригодността за заетост на хората с ASD на пазара на труда, като актив и ресурс за компанията.</p>
--	---

Добра практика 2

Име на добрата практика	ПЪТИЩА ЗА НАСОЧВАНЕ НА УМЕНИЯТА ЗА ТРУДОВА ЗАЕТОСТ ПРИ ASD
Държава	Испания, Италия, Обединеното кралство, България
Ниво	Европейско Национално
Отговорна организация	Foro Technico de Formacion (Испания)
Година/Продължителност	01-10-2017 до 30-09-2019
Уебсайт на практиката	https://pagesproject.eu/
Описание	<p>Проектът се фокусира върху хората с ASD и е формулиран около три оси: интервенция, образование и включване в пазара на труда.</p> <p>Основните цели на проекта включват:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обучаване на хората с ASD, за да могат да се присъединят към пазара на труда. - Допринасяне за създаване на методология за

	<p>приобщаване на хората с ASD на пазара на труда.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Създаване на позитивна работна среда за хората с ASD, както и за работодателите и мениджърите. - Насърчаване на компаниите да наемат хора с ASD и фасилитиране на процеса на адаптиране към работата. <p>Като част от проекта беше създаден писмен документ за работодателите: „Аутизъм на работното място – Добри практики за компаниите за създаване на подходяща среда и добри условия за хората с ASD“.</p> <p>Документът разглежда информация, насоки и добри практики от гледна точка на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Състояние на аутистичния спектър и работната среда - Подбор - Работно представяне - Професионално обучение - Интегриране - Безопасност на работното място и други <p>Като част от проекта бяха разработени и въведени следните продукти и инициативи:</p> <p>Интелектуален продукт – Препоръки за наемане на хора с ASD – документ, очертаващ различните пътища за насочване на уменията за трудова заетост при ASD.</p> <p>Интерактивна карта за подкрепа на трудовата заетост – териториални мрежи между свързани организации на общността, които предоставят на работодателите и хората от аутистичния спектър информация в техните страни за подкрепата, до която имат достъп, когато търсят работа или когато набират хора с аутизъм за дадена позиция.</p> <p>TP Theatre Methodology - Интерактивният театър е метод, с помощта на който се поставят и обсъждат социални въпроси и проблеми.</p>
Целева група(и)	<ul style="list-style-type: none"> - Хора с ASD - Експерти и професионалисти работещи с хора с ASD - Специалисти работещи с ASD, работодатели, експерти по въпросите за приобщаване в работна среда
Въздействие	Документът предоставя много задълбочени насоки, които да подготвят работодателите да могат да интегрират хората с ASD в своите компании.
Заклучения	Проектът беше успешен от гледна точка на изготвяне на изчерпателни насоки, които да помогнат на работодателите да могат да посрещнат нуждите на хората с ASD при

осигуряване на необходимата среда и условия на работа. Проектът стигна до изводите, че е възможно с малки корекции и с разбиране на нуждите на отделния индивид, особено сетивните и поведенчески нужди на хората с ASD, да се улесни тяхната интеграция, а също и тяхната работна ефективност по отношение на изпълнение на задачите и човешкото взаимодействие и сътрудничество с колегите.

За да се случи това, първата и най-важна предпоставка за прилагането на тези мерки е наличието на култура на приобщаване в цялата организация от висшето ръководство (за да се осигури персонализиран процес на вземане на решения) до работния екип (за да се гарантира правилно изпълнение на дадените инструкции).

Добра практика 3

Име на добрата практика	Програма за приобщаване на невроразнообразието
Държава	САЩ / България
Ниво	Международно / национално
Отговорна организация	VMWare
Година/Продължителност	Предстои да се въведе
Уебсайт на практиката	https://www.vmware.com/company/diversity/neurodiversity-inclusion.html
Описание	Програмата за включване на невроразнообразието на VMware е инициатива за наемане, насочена към хора с аутизъм. Програмата предоставя възможност на специалистите по подбор на персонал, екипите по наемане на служители и кандидатите за работа да участват в процес по интервюиране, който е приобщаващ от гледна точка на

	<p>невроразнообразието на индивидите. Програмата също така осигурява процес по подбор и наемане, предназначен да премахне несъзнателните предразсъдъци.</p> <p>Кандидатите наети чрез програмата получават достъп до менторство и формален коучинг на работното място, които да гарантират, че ще бъдат успешни и удовлетворени в новата си роля. Програмата е част от цялостните усилия на компанията да назначи и задържи многообразни служители. Тази програма е предимно достъпна в централата на компанията в САЩ, но офисът в България е предприел стъпки към въвеждането на инициативата и в българския офис. Инициативата е продължаваща.</p> <p>Първата стъпка в тази посока беше организирането на открито събитие/беседа на тема „Да приветстваме аутизма в работната сила“ през октомври 2020 г. Събитието беше фокусирано върху невроразнообразието и аутистичния спектър. Фокусът беше върху нестандартните умения на хората от спектъра и тяхната ценност като част от работната сила, с което могат да допринесат компанията да бъде по-креативна, по-толерантна, хуманна и иновативна. Акцент беше поставен и върху създаването на приобщаващо работно място и как да се преодолеят предразсъдъците. Тази инициатива се планира да бъде едно от редицата предстоящи събития, насочени към повишаване на осъзнатостта за тази група хора.</p>
Целева група(и)	Хора с ASD.
Въздействие	Въздействието тепърва предстои да се установи.
Заключения	Предстои да се установят.

6. Обобщаване на резултатите от проучването

Оценка на интервюта

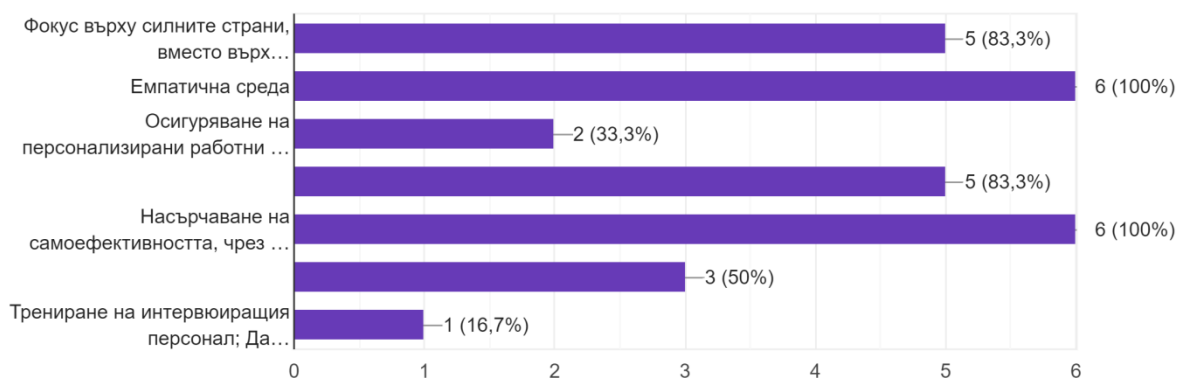
Шест различни специалисти от България участваха в теренното проучване, част от първата фаза на проекта, а именно кариерен консултант в университет и родител на дете от аутистичния спектър, клиничен психолог, работещ с деца от аутистичния спектър, ерготерапевт, HR специалист и собственик на консултантска компания за

подбор на персонал, педагогически съветник в професионална гимназия, мениджър екипи в IT компания и родител на дете от аутистичния спектър. Заради ограниченията на пандемията от Covid-19, те отговориха на въпросите от интервюто онлайн и споделиха своята гледна точка за това как могат да се подобрят услугите в организациите и институциите, за да отговорят на нуждите на хората в неравностойно положение по отношение на професионалното им включване.

Според участниците в интервюто, най-важните аспекти, необходими, за хората от аутистичния спектър да се чувстват добре и уверени при навлизане на пазара на труда, са **наличие на емпатична среда и насърчаване на самоефективността, чрез създаване на специфична за аутизма заетост, фокусирана върху способностите на хората от аутистичния спектър да организират и изпълняват специфични задачи. И шестимата специалисти са посочили тези две условия като наистина важни.** Петима от тях са споделили като необходими и създаването на зона/офис без сензорни стимулации, както и необходимостта от фокус върху силните страни вместо върху слабостите.

1. Какво е необходимо, за да може хората от аутистичния спектър да се чувстват добре и уверени при навлизане на пазара на труда? * Отбележете всички приложими отговори.

6 отговора



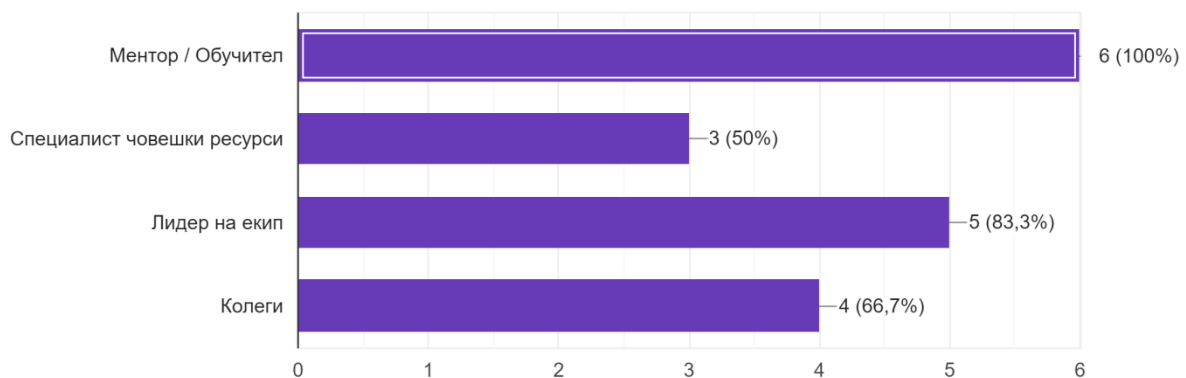
Мнението на интервюираните за това кои са основните трудности за човек от аутистичния спектър при започване на работа са разнообразни. Все пак, обобщените резултати показват, че специалистите смятат за най-голяма трудност **работата в екип** - четирима от общо 6-те участника са дали максимална оценка от 5 на този възможен отговор, а останалите двама са го оценили със следващата по степен оценка - 4. По трима участника са дали отново максимална оценка 5 на възможните отговори „Да отговори на специфичните изисквания за работната позиция по време на фазата на

подбор“, „Трудности при адаптацията към новите работни процедури: несъответствие между личен и работен ритъм“, „Неразбирателства в социалната комуникация“, както и „Предразсъдъци“.

Всички участници в теренното проучване в България са категорични, че след наемане на работа, хората от аутистичния спектър е необходимо приоритетно да се срещнат с **ментор**. Петима от тях са отбелязали за важна и срещата с **лидер на екип**, четирима са посочили **колегите** и само трима са определили като важна фигура **специалиста човешки ресурси**.

3. Кои са лицата, с които хората от аутистичния спектър е нужно да се срещнат приоритетно, след като получат работата?

6 отговора



На въпроса „По какъв начин хората от аутистичния спектър могат да бъдат предизвикателство за пазара на труда? Как бихме могли да адаптираме това, за да променим ситуацията?“, по-голямата част от участниците в проучването дават сходни отговори. Според тях основно предизвикателство са не самите хора, а предразсъдъците за тях и ниската информираност „в обществото относно техните спецификите в поведението и социалното общуване“. Някои от коментарите потвърждават отразеното и по-горе в доклада предизвикателство, че „такива хора обикновено са „крити“ в дома си още от ранна възраст и обществото няма ясна идея какво да очаква от тях“.

Като други възможни предизвикателства, участниците са посочили:

- страха на работодателите „от невъзможност да освободят вече нает човек от аутистичния спектър, ако не отговаря на стандарта“ (поради защита от закона) и това съответно води до тяхното ненаемане;

- предизвикателства в социо-емоционалната сфера и особеностите в сетивната преработка на информацията;
- трудности в адаптацията към работните взаимоотношения.

Като най-важно действие за преодоляване на тези предизвикателства, интервюираните посочват повишаване на нивото на осъзнатост и информираност на обществото като цяло и/или на конкретни целеви групи (работодатели, HR специалисти), „относно възможностите и способностите на хората от аутистичния спектър, както и за техните реални ограничения“. Част от информираността, според специалистите, може да се постигне, чрез демонстриране на добри практики от други държави; лични истории и насърчаване от страна на държавните институции на компании, които имат подходящи социални политики за създаването на стажантски програми за хора от аутистичния спектър.

Като допълнителни действия за преодоляване на предизвикателствата за включване на хората от аутистичния спектър на пазара на труда, специалистите посочват и „адаптиране на средата и организацията на работния процес с цел редуциране на факторите на стрес и създаване на предвидими работни ангажименти посредством рутинни дейности“, както и необходимостта наетите хора от аутистичния спектър „да бъдат интегрирани правилно не само към работата, но и към екипа, за да могат всички да се чувстват комфортно един с друг“.

Според интервюираните, хората от аутистичния спектър могат да бъдат шанс за пазара на труда, най-вече чрез своите специфични умения и свръх развити способности основно в сфери, „където социалните умения не са ключов компонент“. За по-високо функциониращите лица от аутистичния спектър това са техническите области – ИТ, инженерство, наука, счетоводство, а за по-ниско функциониращите – производствения сектор (земеделие, готварство и сладкарство и др.).

Други качества, които могат да отличат хората от аутистичния спектър на пазара на труда са тяхната изпълнителност, ригидност и следването на модели (което ще е полезно в сфери, където се изисква подобен тип качества), отговорно изпълнение на рутинни задачи, засилено внимание към детайлите, аналитичност, отдаденост на работния процес и мотивираност и не на последно място висока лоялност към работодателите и хората, които се отнасят с разбиране и приемане към тях.

Според един от участниците пък, хората от аутистичния спектър биха били шанс за пазара на труда в България в ролята си на „учители по толерантност“.

На въпроса „Как обучителите/менторите/специалистите човешки ресурси могат да подготвят служителите при наемане на човек от аутистичния спектър?“, интервюираните категорично отговарят, че начинът за това е предоставянето на информация на всички йерархични нива в компанията – работодатели, мениджъри, специалисти/експерти за начинът на функциониране на хората от аутистичния спектър, личностните им особености и характеристики, силни страни и възможни предизвикателства, идеи и насоки как успешно може да се работи с тези хора и пр.

По конкретно те допълват, че тази информираност може да се случва, чрез планирани разговори по темата, чрез аудио-визуални средства, представяне на добри практики и лични истории, уъркшопове, в които самите служители да генерират идеи как успешно да се сработят с хора от аутистичния спектър и възможност за разиграване на ролеви игри или готов "kit" с информация, техники и всичко необходимо, за да могат работодателите да се чувстват подготвени да наемат и интегрират успешно хора от аутистичния спектър.

Интервюираните посочват в отговор на този въпрос и необходимостта от „създаване на цялостни програми за създаване на умения за комуникация и взаимодействие с хора от аутистичния спектър“, „изготвяне на социални програми за подпомагане процеса на обучение още по време на основното и средното образование“; „съвместни дейности – доброволчески – между институции, в които се обучават деца от аутистичния спектър и компании, тъй като социалните умения е необходимо да се развиват и поддържат още преди завършване на средно-образователната степен“.

Участниците в интервюто споделят своите препоръки и на въпроса „Кои са най-подходящите характеристики на заобикалящата среда? Какви промени в средата и/или каква информация са необходими преди наемането на човек от аутистичния спектър?“

Някои отговори са по-конкретни, други по-общи, но всички показват разбирането, че средата е важен фактор за доброто адаптиране на хората от аутистичния спектър.

Според специалистите, средата е важно да бъде без много стимули, да има по възможност „осигуряване на изолирано от външни шумове и визуални стимули индивидуално работно място“ и споделят, че за хората с аутизъм отворените работни пространства (open-space) биха били предизвикателство.

Други са много конкретни в насоките си и посочват, че е нужно да се обособи помещението, в „което да има възможност за намаляване на напрежението в следствие

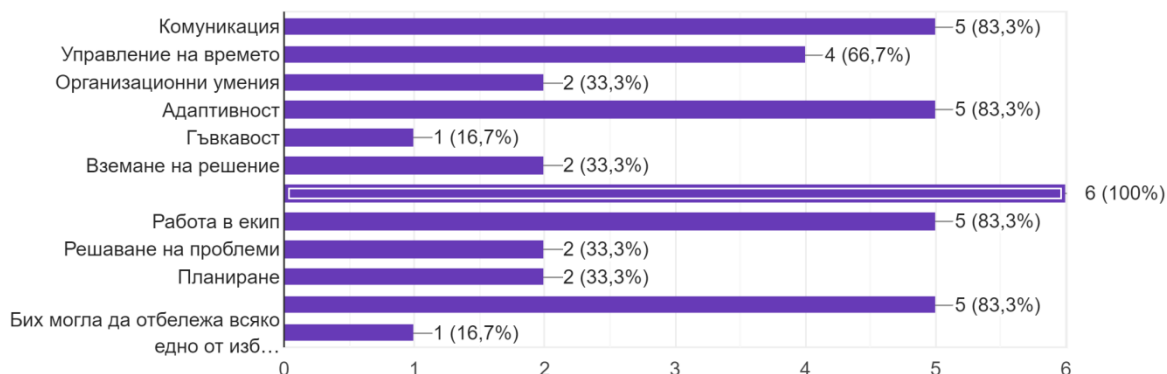
на хиперстимулиране – сензорна стая, чието оборудване да бъде съобразено със спецификите на съответните лица, в зависимост от тяхната индивидуална сензорна „диета“ – изготвена на базата на нивата на хипо или хиперчувствителност – тактилна, проприоцептивна, вестибуларна, слухова и зрителна система.“

Макар че всички интервюирани са наясно, че промените в характеристиките на средата ще бъдат специфични за всеки индивид и затова е необходимо да се изяснят неговите личностни характеристики, дейностни умения, поведение, интереси и т.н., те посочват и още общи конкретни параметри, с които е важно работодателите да се съобразят, а именно осветление, проветрение, разположение на офисното пространство, телефонни кабинки, зали за изолация, слушалки, слушалки с изолиране на шума, „fidget spinners“, работа от къщи и др.

Наред с всички препоръки, един от участниците в проучването обобщава, че е важно също така да се мисли и от гледната точка на работодателите и че от тази перспектива е необходимо да се търсят кои са минималните промени в работната среда, но и най-необходимите за хората от аутистичния спектър, „тъй като колкото повече се очаква от работодателя да трябва да се адаптира към служител, толкова по-минимален става шансът да бъде отворен към идеята за наемането на такъв човек“.

Всички участници в проучването са категорични, че **умението да се работи самостоятелно** е умението, което хората от аутистичния спектър е важно и необходимо да притежават, за да се чувстват уверени на пазара на труда. Освен това следните умения се посочват като необходими: **комуникативност, адаптивност, работа в екип и познания за собствената диагноза на ASD и как тя влияе на самия човек** – всяка една от тези компетентности е избрана от петима от интервюираните.

8. Кои са необходимите умения/компетенции, които човек от аутистичния спектър трябва да притежава или трябва да придобие, за да навлезе/за да се чувства уверен на пазара на труда?
6 отговора



На въпроса „Как можем да популяризираме добавената стойност, която наемането на човек от аутистичния спектър има за организацията?“, интервюираните дават различни отговори.

Отново се споменава необходимостта и възможността за споделяне на добри практики и разработване на политики в тази посока, както и необходимостта от данъчни облекчения или финансова подкрепа от страна на държавата. В някои от отговорите отново се споменава идеята, че работодателите трябва да бъдат поинформирани за възможностите и ограниченията на хората от аутистичния спектър и необходимостта от подпомагане на интеграцията им на пазара на труда.

Организирането на семинари за служителите, в които акцентът е върху ползите от многообразието и развитието на толерантност към различията, се подчертава като адекватно и подходящо действие, което трябва да се предприеме. Друг участник уточнява тази идея, като предлага служителите да бъдат включени в дискуссионни групи със случаи на хора от аутистичния спектър или да се проведе брейнсторминг, за да се открият ползите от наемането на хора с ASD.

В отговорите са посочени и следните действия, които е добре да бъдат предприети:

- да се подчертаят специфичните умения на хората от аутистичния спектър за респективната бизнес среда;
- да се демонстрира, че даден човек може да изпълнява определена работа ако получава подобаващо възнаграждение;

- да се създаде и финансира координационен център за подкрепа на хората от аутистичния спектър, който да служи като връзка между работодателите и хората с ASD. Експертите в този център могат да разработят профил на специфичния човек с неговите/нейните силни страни и да го представят на компаниите, в които уменията на този човек ще бъдат най-приложими.

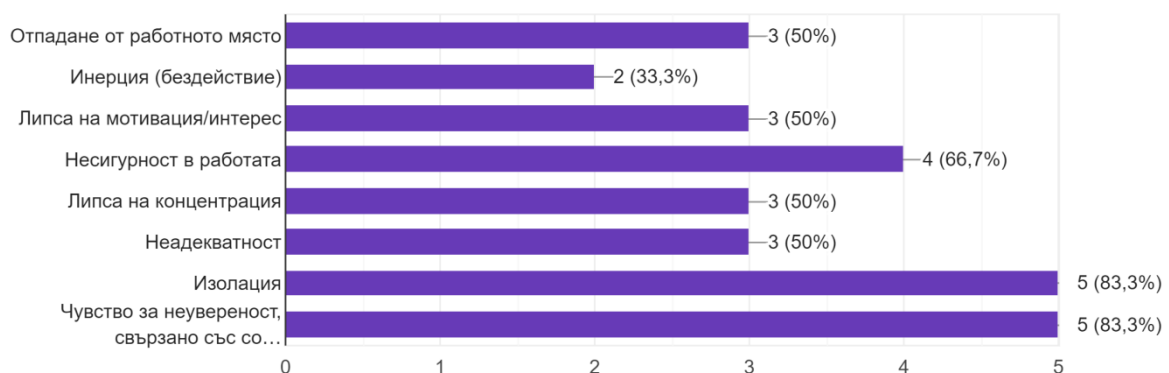
Разбира се, в отговорите има и песимистични нагласи, според които подобни действия са трудни за изпълнение, особено ако „организацията е насочена основно към печалба и висока производствена ефективност”.

Отговорът на един от участниците по някакъв начин обобщава мненията на всички останали експерти – според него адекватните действия са свързани с „информирание, създаване на съпътстващи материали и промени в законодателството”.

По отношение на рисковете за хората от аутистичния спектър, които е важно да се вземат предвид при навлизане на пазара на труда, 5 респонденти посочиха като такива **изолацията и чувството на неувереност, свързано със собствената му диагноза**. Отговорът „**Несигурност на работното място**” е събрал 4 гласа от интервюираните.

10. Има ли риск за хората от аутистичния спектър, които трябва да имаме предвид или да споменем при навлизането им на пазара на труда?

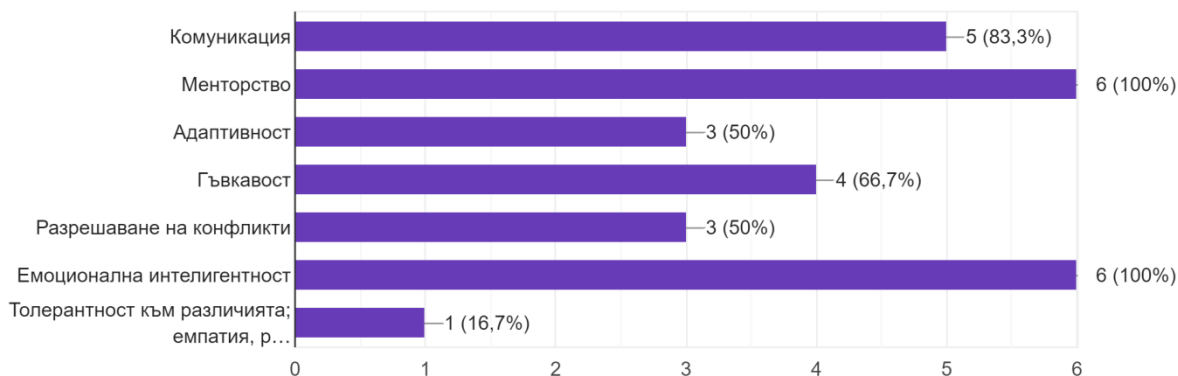
6 отговора



Експертите смятат, че за да се избегне или намали рискът за организацията, както и за целевата група, това, което мениджърите и супервайзорите трябва да развият най-вече е **емоционалната интелигентност и менторството** – тези две умения са посочени от всички участници в интервюто. Петима от тях също са посочили **комуникативни умения**, а четирима от участниците са избрали **гъвкавост**.

11. Кои са уменията, които мениджърите, супервайзорите, персоналът трябва да развият, за да се избегне или намали всякакъв вид риск, както за организацията, така и за целевата група?

6 отговора



В обобщение на споделеното от участниците в интервюто, ще посочим някои от знанията, уменията и компетентностите, които те смятат, че е важно да се включат в „Профил на шампиона по приобщаване“ – профила на експерта, който притежава знанията и уменията, необходими за улесняване на приобщаването на хората от аутистичния спектър на пазара на труда.

Знания	Умения	Компетентности
<p>Познаване на спецификите на хората от аутистичния спектър – техните умения/силни страни, ограничения, специфики, поведени и също така специфики от гледна точка на начина им на функциониране.</p> <p>Познаване на основите на защитата и застъпничеството за човешките права.</p> <p>Познаване на техниките и стратегиите за интегриране на хората с</p>	<p>Емпатия</p> <p>Емоционална интелигентност</p> <p>Комуникативни умения</p> <p>Загриженост и подкрепа</p> <p>Справедливо, искрено и неосъдително отношение</p> <p>Толерантност</p> <p>Умения за решаване на проблеми</p> <p>Гъвкавост</p>	<p>Сензитивност за проблемите и нуждите на хората с увреждания</p> <p>Креативност и поемане на инициатива</p> <p>Насърчаване на позитивна и приобщаваща работна среда</p> <p>Да вдъхновява и мотивира</p> <p>Менторство</p>

увреждания.		
-------------	--	--

7. Заключение

Въпреки факта, че много организации в България вече разбират важността на предоставянето на възможности за заетост на хората с увреждания, в частност на хората от аутистичния спектър, работодателите и самите хора с увреждания все още са изправени пред сериозни предизвикателства и бариери. Тези бариери пречат на хората от аутистичния спектър да упражняват напълно основните си права и ограничават равното им участие в обществото. Законодателството у нас е насочено към хората с увреждания като цяло и макар да осигурява определена основа за социално, трудово и общо включване на тази уязвима група хора, то все още не отчита специфичните нужди на различните групи увреждания, да не говорим, че законите остават нереализирани без подходящото им практическо приложение. Необходими са последователни и целенасочени политики, действия и мерки в този аспект, което все още не е достатъчно развито в България.

Не съществуват разпоредби в подкрепа на ученето през целия живот/продължаващото професионално обучение на хората с увреждания. Предизвикателствата свързани с това да се осигури учебна/училищна среда, която е адаптирана към специфичните образователни нужди на хората от аутистичния спектър, често водят до ранно отпадане и млади хора, които не са достатъчно подготвени за нуждите на пазара на труда, което от своя страна намалява шансовете им за професионална реализация – намиране на висококачествена и добре платена трудова заетост.

Въпреки усилията на държавата да насърчи компаниите да наемат хора с увреждания чрез въвеждане на квотната система в България, работодателите често се страхуват да назначат хора с увреждания поради липса на опит в общуването с хора със специални нужди, липса на подготвен човешки ресурс, който да работи с хората от аутистичния спектър и да ги интегрира на работното място, необходимостта от адаптиране на работната им среда и не на последно място притеснението, че хората с увреждания имат по-високо ниво на защита от закона.

Често работодателите възприемат хората с увреждания като хора, които имат право на работа, предвидено в закона, но няма наложени санкции или наказания, ако

компаниите не назначат или откажат да наемат хора с увреждания, в резултат на което много компании не изпълняват квотните изисквания. Трудността на компаниите да възприемат хората с увреждания като реален ресурс и полза за работната сила на компанията често се дължи на липсата на знания, а също и на опит. Ето защо нашият проект може да бъде една от стъпките в тази посока, която да предостави подкрепа за реализиране на идеята за включването на хората от аутистичния спектър в пазара на труда.

8. Библиография

Национална програма за психично здраве 2017 - 2023. Състоянието на психичното здраве в България

Национална стратегия за хората с увреждания 2021 - 2030

[/https://www.mlsp.government.bg/odobrena-e-natsionalna-strategiya-za-khorata-s-uvrezhdaniya-za-perioda-2021-2030-godina/](https://www.mlsp.government.bg/odobrena-e-natsionalna-strategiya-za-khorata-s-uvrezhdaniya-za-perioda-2021-2030-godina/)

Национална здравна стратегия 2020

Отношението на обществото към психичното здраве и към психично болните. Резултати от социологическо проучване, проведено в рамките на проект „Разбираме и ви подкрепяме“ по програма BG07 „Инициативи за обществено здраве“; 2016 г

Национална програма за заетост на хора с трайни увреждания

[/https://www.az.government.bg/pages/nacionalna-programa-zohtu/](https://www.az.government.bg/pages/nacionalna-programa-zohtu/)

Закон за насърчаване на заетостта

[/https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=60386/](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=60386/)

Изследователски проект „Включване на хората с увреждания в пазара на труда“

https://www.researchgate.net/profile/Ralitsa-Simeonova-Ganeva/publication/319532581_Vklucvane_na_pazara_na_truda_na_horata_s_uvrezdania/inks/59b1a7e5458515a5b4893d00/Vklucvane-na-pazara-na-truda-na-horata-s-uvrezdania.pdf

Национален алианс за социална отговорност

<https://naso.bg/13-news-naso-bg/3289-analiz-na-naso-zaetost-hu-2019>

Технологии за включване на деца и младежи с аутизъм в живота на общността и трудовия пазар

<https://switchu.esicenter.bg/>

Пътища за насочване на уменията за трудова заетост при ASD

<https://pagesproject.eu/>