



Европейски съюз

Проект: „Шанс за по-добра възможност“
Договор №BG051PO001 – 7.0.07-0127-C0001
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд чрез Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”
BG051PO001 – 7.0.07 „БЕЗ ГРАНИЦИ – КОМПОНЕНТ 1 – ФАЗА 2”
Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

- **Препоръки за изменение и допълнение на методика на социалните услуги за хора с психични разстройства**
- **Препоръки за създаване и управление на социална услуга „Програма за подкрепена заетост”**

Проект „Шанс за по-добра възможност“ се осъществява с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд и Република България чрез оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, схема „Без граници – Компонент 1– Фаза 2“ и се изпълнява от Фондация „Глобална инициатива в психиатрията - София“ в партньорство с Общество за интегрирана заетост, Бремен, Германия.

Контакти:



Глобална инициатива в психиатрията – София

ул. Мальовица №1

София 1000

тел. 02/987 7875, факс. 02/980 9368

www.gip-global.org, sofia@gip-global.org



Общество за интегрирана заетост

Грьопелингер Хеерщрасе 226

D 28237 Бремен, Германия

www.gib-bremen.info

Настоящият документ е изготвен по проект «Шанс за по-добра възможност» с финансовата помощ на Европейския социален фонд. ГИП-София носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Договарящия орган-Министерство на труда и социалната политика.

Препоръки за изменение и допълнение на методика на социалните услуги за хора с психични разстройства

Въведение

В този текст са описани препоръки за изменение и допълнение на методика на социалните услуги за хора с психични разстройства, извлечени от опита, натрупан в хода на изпълнението на проект „Шанс за по-добра възможност“, осъществен с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд чрез Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” BG051PO001 – 7.0.07 „БЕЗ ГРАНИЦИ – КОМПОНЕНТ 1 – ФАЗА 2” с Договор №BG051PO001 – 7.0.07-0127-С0001.

Препоръките са насочени към промяна на методиката в частта, която касае трудовата заетост на хората с психични увреждания и възможностите социалните услуги да партнират в реализирането ѝ.

Как изглежда ситуацията в момента?

В Методиката на социалните услуги за хора с психични разстройства концепцията за трудова заетост на хората с психични увреждания не присъства. Методиката е в сила от 2004 г., но характерно за нея в този ѝ вид е, че правото на труд и възможностите за подкрепа за реализиране на това право, която социалните услуги биха могли да предоставят, не е гарантирано и ясно артикулирано.

Обичайно, в социалните услуги подкрепата за реализиране на трудовия пазар от страна на хората с психични увреждания не е силно застъпена. Този факт, подкрепен със съществуващата в България тенденция неработоспособността поради психично заболяване да бъде измервана в процент над 70 и окачествявана като психиатрична инвалидност, причисляват тези действащи подзаконовни нормативни актове към едни силно остарели и атавистични разбирани за капацитета на хората с увреждания и тяхното право на труд на свободния пазар на труда. В този документ трудовата заетост е разбирана едностранно, само в контекста на трудотерапията.

Какво, обаче, представлява трудотерапията?

Според определението на World federation of occupational therapy – трудотерапията е клиент-центриран професионален, здравен подход, който се занимава с промоция на здраве и благосъстояние чрез заетост. Основната цел на трудотерапията е да овласти хората да участват в различни активности от ежедневието. Трудотерапевтите постигат тези резултати чрез работа с хората и обществото с цел развиване на техните умения да се включват в различни занимания – каквато те искат, от каквато се нуждаят или каквато се очаква от тях, като нагласят, изменят или модифицират заниманията или средата, с цел по-добра подкрепа на техните ангажименти. (WFOT 2012)

Според Френски речник по психология, трудотерапията е практика, чрез която ментално болни или хора с двигателни увреждания, според своя капацитет на функциониране, извършват занаятчийски дейности, с цел заетост, лечение и реадaptация

<http://www.psychologies.com/Dico-Psycho/Ergotherapie>

В методиката на социалните услуги за хора с психични разстройства „трудотерапията“ е обяснена по следния начин: „Чрез конкретна трудотерапия и разнообразни форми и средства

да се преодолеят недостатъците в цялостното им развитие, за да се реализира конституционното право на труд на всеки потребител. Всяка задача трябва да бъде точно и ясно формулирана и поставена. Процесът е стъпаловиден и може да включва разходки, изготвяне на определен режим на живот, диети - съобразени със здравния статус, за да бъдат реализирани рехабилитационните потребности на хората с психични разстройства.

Трудотерапията формира и развива:

- ✓ възприятия, познавателни потребности и възможности;
- ✓ хигиенни и битови навици;
- ✓ практически сръчности, умения и навици;
- ✓ естетическа и духовна култура;
- ✓ чувство за отговорност и колективност"

Представена по този начин, трудотерапията не се доближава по никакъв начин до съвременните схващания както за подкрепена заетост, така и за защитена заетост и е съвсем далеч от разбиранията за подкрепа с цел формиране на умения за реализация на основния трудов пазар.

Изпълнена със силни дискриминационни послания и с неразбиране към естеството и протичането на психични страдания, методиката е неефективна и в пълен дисонанс с вече ратифицираната Конвенция за правата на хората с увреждания, чл. 7 – Право на труд.

Трудотерапията е разглеждана едновременно като възможност за трудова реализация и успоредно с това като рехабилитационен подход. Към възможните видове трудотерапия са включени неприложими в социалните услуги видове, сред които животновъдство например. Оставаме с впечатление, че посланието на методиката за работа с хора с психични увреждания е, че те следва да са потребители на социални услуги и като такива, правото на труд и насърчаването за участие на свободния пазар на труда, са неважна част от модела на работа с хора с психични увреждания.

На база натрупания опит към момента, базиран на управление на социални услуги в общността за хора с психични разстройства, както през участието ни в проекти и инициативи, целящи апробиране на иновативни практики в български контекст и особено на опита ни от работата по проект „Шанс за по-добра възможност“, бихме отправили следните препоръки за усъвършенстване на методиката:

1. В методика на социалните услуги за хора с психични разстройства да настъпят концептуални промени, касаещи разграничаването и изясняването на понятията „трудова заетост“ и „трудотерапия“ в унисон с Конвенцията за правата на хората с увреждания и със съвременните тенденции в сферата на трудовата заетост за хора с психични увреждания.

Тези концептуални промени да предвиждат възможността на социалните услуги за хора с психични увреждания да предлагат и развиват програми за обучение и практикуване на умения за трудова заетост.

2. Да се преосмисли ролята на понятието „трудотерапия“ в контекста на различните социални услуги и по-скоро да се ориентира към обучение и практикуване на различни социални умения и компетентности, които ще опосредстват процеса на възстановяване от психичното страдание и пълноценно включване в живота на общността, като този процес следва да бъде процедурно и смислово разграничен от процеса на обучение в умения за трудова заетост.

3. В методиката на социалните услуги да бъдат представени минимални стандарти за качество на предлаганите програми в различните социални услуги, сред които да бъдат и

програмите за трудова заетост. (станданти, сътрудничество с други институции, обучение на служителите).

4. В социалните услуги да бъде въведена концепцията за трудов инструктор, като неговата роля следва да е обвързана с изготвянето на трудов профил на клиентите на социалните услуги и опосредстване процеса на започване на работа на общия трудов пазар. Неговата професионална роля и ангажименти да бъдат ясно дефинирани и разграничени от ролята на останалите помагачи професионалисти в социалните услуги.

5. Даване на правомощия на социалните услуги да влизат в договорни отношения с различни фирми и институции, които са съгласни да предоставят пространство за трениране на умения за трудова заетост на клиенти на социалната услуга – в рамките на трудова-правни взаимоотношения между клиента на услугата и работодателя директно или през формата на стаж, или между фирмата и доставчика на социални услуги.

6. Подкрепената заетост да бъде легитимирана като социална услуга в списъка с услуги в Правилника за прилагане на Закона за социалното подпомагане и да се разработят стратегии за нейното предоставяне на национално и регионално ниво.

7. Подкрепената заетост да се дефинира като самостоятелна социална услуга, или програма в съществуваща социална услуга, която носи системния характер на подкрепа на хора с увреждания с основна цел създаване на възможност за трудова заетост и включване, чрез гарантиране на нейната устойчивост в реална работна среда.

Препоръки за създаване и управление на социална услуга „Програма за подкрепена заетост“

Въведение

В този текст са описани препоръки за създаване и управление на социална услуга „Програма за подкрепена заетост“, изведени от опыта, натрупан в хода на изпълнението на проект „Шанс за по-добра възможност“, осъществен с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд чрез Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ BG051PO001 – 7.0.07 „БЕЗ ГРАНИЦИ – КОМПОНЕНТ 1 – ФАЗА 2“ с Договор №BG051PO001 – 7.0.07-0127-С0001.

Трудовата заетост на хората с увреждания е национален приоритет, който изисква постоянно политическо и обществено внимание, както и максимална степен на координация на политиките, отнасящи се до нея. Реализацията на пазара на труда на тази уязвима група е един от основните инструменти за интегриране на хората с увреждания във всички области на обществения живот.

Според изследвания, сред изписаните от психиатрична болници в САЩ през 90-те години на миналия век, не повече от 20% – 30% работят в един или друг момент на конкурентния пазар на труда. По-прецизни изследвания показват, че най-много 10% от хората с хронично психично заболяване имат работа на конкурентния пазар на труда. Причините за масовата безработица са много – роля играят когнитивни, афективни и междуличностови дефицити, свързани с тежкото психично разстройство, епизодичното и непредсказуемо протичане на хроничната психична болест, неприятните странични ефекти на психо-фармакологичното и психиатричното лечение, стигмата, различията в целите на трудовата рехабилитация (настаняване на работа) и лечението (стабилизиране на състоянието и подобрене, което често изисква избягване на стресове) и т.н.

Според „Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания 2011-2020 г.“ заетостта на хората с увреждания е наистина приоритетна област, изискваща съответни човешки и финансови ресурси. Нейната визия е свързана със създаването на условия за пълноценно интегриране на хората с увреждания в икономическия и социален живот на страната, а това ще се постигне като на хората с увреждания се предостави възможност за достъп до подходящи форми на професионална подготовка и трудова реализация.

Стратегията си поставя за цел осигуряването на условия за ефективно упражняване на правото на свободен избор на трудова реализация на хората с увреждания в трудоспособна възраст и подобряване качеството им на живот като условие за свободно и пълноценно включване в обществения живот на страната.

Деятелностите за изпълнение по Стратегията включват:

- осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация;
- осигуряване на подходящи форми за заетост – защитена, подкрепена и самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания;
- осигуряване на достъпна среда и трудово посредничество;
- осигуряване на помощни средства, приспособления и съоръжения и медицински изделия и осигуряване на адекватна нормативна база.

Според дефиницията, приета от Европейския съюз за подкрепена заетост, подкрепена заетост е "оказване на подкрепа и помощ на хората с увреждания или други групи в

неравностойно положение да получат и запазят платената си работа на отворения пазар на труда".

Подкрепената заетост е подход, разработен в САЩ и Канада през 80-те и 90-те години на 20-ти век. Докато в началото целта е била да се подпомагат хората с интелектуални затруднения да си намерят интегрирана работа, по-късно подкрепената заетост става начин за подпомагане и на други хора, традиционно изпитващи затруднения при намирането и запазването на работа.

Зараждането на идеята за подкрепена заетост трябва да се търси във факта, че професионалната рехабилитация и обучението са били доминирани от организации, осигуряващи защитена заетост, от дневни центрове и от държавните структури. Дейностите при тази система за рехабилитация имали за цел клиентите да преминат обучение и да бъдат способни да участват в трудовия живот, а хората с увреждания били подготвяни за работа преминавайки през процеса на обучение и професионална подготовка (т.н. метод „Обучи и осигури работа“).

В края на 70-те години все повече става ясно, че традиционният метод за професионална рехабилитация и обучение „Обучи и осигури работа“ допринася твърде малко за интегрирането на хората с увреждания на неспециализирани работни места. Става ясно, че добрите умения за извършване на конкретната работа, сами по себе си, не са достатъчни за човек с увреждане да си намери работа и да я запази.

Поради тази причина възниква и идеята за трудовите инструктори, които предлагат подкрепа. Те имат за задача да предложат структурирана подкрепа на човека с увреждане с цел той да бъде нает на неспециализирано работно място. Тази подкрепа може да включва обучение в конкретната работа, обучение за придобиване на социални умения, помощ при пътуването от и до дома, както и друга подкрепа, необходима, за да бъде наемането успешно както за работодателя, така и за служителя с увреждане. Моделът на подкрепената заетост допринася повече за повишаване качеството на живот в сравнение с традиционната рехабилитационна практика, тъй като трудовите инструктори предлагат помощ при адаптацията и обучението на работното място.

Първоначалната идея на подкрепената заетост била първо на съответните кандидати да бъде намерена работа, а след това те да бъдат обучени в конкретните служебни задължения (метод „Обучи и осигури работа“). Първите хора с увреждания, назначени в незащитена работна среда, следвали стратегията „Намери работно място и се моли човекът да остане на работа“ и по тази причина възникнала стратегията „Намери работно място – обучи – запази на работа“. Когато бъде постигната необходимата стабилност, подкрепата от трудовия инструктор отпада и служителят остава със своите нови колеги (естествена подкрепа от колегите).

През 90-те години подкрепената заетост все повече бива характеризирана с идеята хората с увреждания да имат изисквания към работата, с която са заети, и по-широко участие в процеса на търсене на работа. Още повече, че по този начин акцентът се поставя върху естествената подкрепа и партньорство между заинтересованите страни.

Същността на подкрепената заетост в момента може да бъде описана чрез няколко принципа:

- Целта ѝ е за клиентите да се намери работа на конкурентния пазар на труда. Моделът е базиран на убеждението, че повечето хора с тежко психично заболяване са в състояние да започнат такава работа и да останат на нея. И че работенето на интегрирани работни места ще допринесе за подобряването на способността им да изпълняват определени социални роли. Тук под интегрирано работно място се разбира заетост на заплата, равна на минималната или по-висока, а интегрирано работно място означава осем или повече индивиди с увреждания, работещи заедно с хора без увреждания. Този принцип на модела

представлява отговор на принципите на традиционната трудова рехабилитация, която отделя голямо значение на "защитените работни места".

- Бързо търсене на работа. Това означава, че продължителната подготовка (вкл. и рехабилитация на болните) не е задължително условие за търсенето и започването на работа. Тъкмо напротив, подобна подготовка се избягва и клиента е подпомогнат в избирането на подходящо работно място и кандидатстването за него. Ако целта е да се започне работа на конкурентния пазар на труда, продължителната подготовка е по-скоро пречка – човек е много по-вероятно да започне, ако просто инвестира усилията си в търсене на подходящо работно място. Затова ролята на професионалистите е не толкова в подготовката на клиентите, колкото в оказването на много практическа помощ.
- Интеграция на услугите в търсенето на работа и психично-здравната помощ. На практика това означава създаване на формални и неформални отношения между професионалисти от областта на трудовата заетост и на грижите за психичното здраве. Формата на съвместна работа е участието на всички професионалисти в един екип в една служба. Целта е подобряване на координацията на работата, взаимното уважение и споделянето на отговорността за планирането и осъществяването на интервенциите. Идеята да се интегрират услугите под един покрив не е част от оригиналния подход подкрепена заетост. Първоначално подхода често е бил прилаган като програма на рехабилитационните служби, която се е стремил да координира дейността си с програмите на общинските центрове за психично здраве. Опитът показва, обаче, че интеграцията наистина е една трудна задача. Принос на подкрепената заетост е изискването различните специалисти да работят като част от един екип.
- Отчитане на предпочитанията на клиентите. Изследване на Бекър и колегите му (Becker, Drake, Farabaugh & Bond 1996) показва, че:
 - Повечето клиенти (81%), които се включват в програма за трудова заетост, имат представа каква работа търсят и искат да получат.
 - Обратно на разпространените вярвания, първоначалните предпочитания на клиентите за характера на бъдещата им работа обикновено са реалистични;
 - Повечето предпочитания се запазват с течение на времето.

Съобразно този принцип, подходът подкрепената заетост се основава на предпочитанията на клиентите при търсенето на работа. Предпочитанията, които се взимат в предвид, обхващат въпроси за характера на работата (работното място), разположението му в населеното място, работните часове, размера на заплащането и т.н.

- Продължаваща и изчерпателна оценка. Оценката е непрекъснат процес, който започва при първоначалния контакт и продължава след като клиента получи работа. Оценката не е ограничена до преценяване на положителните качества и уменията на клиента. Предмет на оценка са предпочитанията му, предишния трудов опит, събира се също информация от членовете на семейството и членовете на лекуващия екип. Преди намирането на работа целта на тази оценка е клиента да направи най-добрия избор. След като започне да работи – да определи как най-добре да запази конкретното работно място. Ако клиента не успее да запази това работно място, оценката е средство да се извлече поука от напускането. Неограничена във времето подкрепа. Продължителността на подкрепата в САЩ е ограничена от множество правила и разпоредби, свързани най-вече с финансирането. В литературата могат да се намерят свидетелства, че след успешно проработени 60 или 90 дни, един клиент се смята за успешно приключил програмата за трудова рехабилитация. Смесът на този принцип е да се осигури възможно най-продължителната (ако е поискана) подкрепа.

Изработените препоръки, предложени по-долу, засягат подготовката на трудови инструктори за работа в програмата и управлението на тяхната работа.

ПОДГОТОВКА НА ТРУДОВИТЕ ИНСТРУКТОРИ

Нагласи, знания и умения, които трябва да притежават хората, които искат да работят като трудови инструктори

Трудовите инструктори трябва да са наясно със следните интервенции и да имат умения да ги използват:

Основни положения на подхода „подкрепена заетост“

- По какво подкрепената заетост се различава от традиционните програми за трудова рехабилитация
- Какво представлява подкрепената заетост и какви ценности стоят в основата на подхода
- Значението на информирания избор на клиентите, правото им да взимат решения, засягащи собствената им съдба и тяхното активно участие по време на целия процес на подкрепена заетост
- Права и отговорности на клиентите, които ползват програмата за подкрепена заетост
- Роли и отговорности при администрирането и управлението на програмата
- Роли и отговорности на трудовите инструктори, семейството и приятелите и работодателите в осигуряването на възможности за подкрепена заетост
- Нормативна база, свързана с подкрепената заетост
- Най-добрите практики в предоставянето на услугата подкрепената заетост – от включването на клиентите до проследяването
- Финансиране на програма за подкрепена заетост
- Практики при прилагането на подкрепената заетост в България

Оценка и планиране на кариерата

- Планиране центрирано върху личностовото развитие
- Развитие на личен профил
- Познаване и използване на различните формати на заетост – пълен и непълен работен ден, стаж и т.н.
- Подкрепа на специалистите за развитие на кариерен план
- Описване на значими трудови цели
- Насочване към подходящи агенции и организации

Търсене на подходящи работодатели и създаване на подходящи работни места

- Установяване на контакт с подходящи работодатели
- Ефективни послания към работодателите, описващи програмата за подкрепена заетост
- Създаване на портфолио на търсещите работа, включително CV, мотивационни писма и препоръки
- Индивидуализирано според потребностите и възможностите на конкретния клиент търсене на подходящо работно място, използване на създадени до момента работни мрежи
- Максимално въвличане на клиентите в процеса на търсене на работа, включително в попълването на форми за кандидатстване или писане на документи и явяване на интервю
- Изследване на културата и климата на работното място
- Използване на стратегии за адаптиране към работното място
- Установяване на добър контакт с работодателя
- Договаряне с работодателя за параметрите на работното място, включително работните часове, заплащането, работните задачи, почивките, периодът за адаптацията, обучението и подкрепата на работното място
- Познаване на нормативната уредба, която регулира разкриването пред работодателя на факта на психичното заболяване или скриването на този факт

- Стимули за поощрение на работодателите при наемане на работа на човек с психично разстройство

Обучение и подкрепа на работното място

Настаняване на работа

- Редовна и пълноценна комуникация с всички релевантни членове на екипа, което ще гарантира, че всички са добре информирани какво се случва
- Мерките за социално подпомагане и тяхното влияние върху настаняването на работа
- Подготовка за първия работен ден (обмисляне на транспорта, необходими медицински документи, работни дрехи и т.н.).

Анализ на работното място и внасяне на промени

- Изготвяне на изчерпателен анализ на работното място
- Транспорт до работното място и обучение на клиента как да стигне сам
- Изработване на стратегии за ефективно започване на работа

Подкрепа на работното място

- Развитие на стратегии за подкрепа на работното място
- Организиране на систематично обучение, включително анализ на задачите, процедури за корекция на грешките и техники за само-инструктиране

Приспособяване на работното място

- Изработване на план за промени на работното място, които да отговорят на потребностите на работника и на работодателя

Подходящо поведение на работното място

- Подпомагане на клиентите да отговорят на изискванията за поведение на работното място

Стабилизация

- Подобряване качеството на работата на служителя и повишаване на социалната му интеграция

Оказване на продължителна подкрепа

- Източници на продължителна и непрекъсната подкрепа
- Оказване на подкрепа на служителите, техните семейства и колегите им
- Оценяване на качеството на работата на програмата за подкрепена заетост чрез измерване на постигнатите резултати, индикатори на удовлетвореност на клиентите и индикатори, свързани с процеса
- Продължаващо внимание към качеството на работа на клиентите на услугата
- Сътрудничество с други социални услуги
- Подкрепа на търсещия работа и неговото семейство да защитават сами интересите си
- Кръгове на подкрепа като източник на непрекъсната подкрепа
- Ресурси в общността, които ще бъдат в помощ на търсещия работа да подобрява качеството си на живот
- Изработване на стратегия за справяне със стреса на работното място и предотвратяване на професионалното прегаряне

Социални помощи, отпускани по болест

- Какви средства получават хората, пенсионирани заради психичната си болест – пенсия, интеграционни добавки и т.н.
- При какви условия тези помощи се отпускат и при какви се спират
- Как се връзва получаването на тези помощи с подкрепената заетост – дали насърчават заетостта или я спъват

Промяна в организацията

- Етика и предизвикателства в управлението на различни услуги под един покрив
- Стратегии за развитие на споделени виждания и ценности в рамките на организацията
- Стратегии за промяна на организационната структура с цел тя да подкрепи подкрепената заетост

Само-наемане

- Плюсове и минуси на само-наемането
- Примери на подкрепено само-наемане
- Създаване на работно място
- Създаване на реалистичен бизнес план
- Източници на финансиране и други ресурси

Подготовка на трудовите инструктори

Предварителната подготовка на трудовите инструктори – теоретическа и практическа – е от ключово значение за качествено предоставяне на услугата. Препоръчителната теоретическа подготовка включва завършена (или в процес на завършване) бакалавърска степен по социални дейности (социална работа) и/ли психология. Препоръчителната практическа подготовка включва натрупан опит от социална работа с хора с тежко психично разстройство в нерезидентна социална услуга.

Обратното, опит, натрупан в специфична професионална роля (като клиничен психолог или социален работник в резидентна услуга) може да се окаже препятствие за ефективното изпълняване на ролята на трудов инструктор. Подкрепената заетост е много практически ориентирана интервенция, която следва един прост алгоритъм, но изисква много креативност в прилагането му; свръхквалифицираните служители или тези с оформени трайни професионални нагласи към психично болните могат да имат трудности да излязат от познатите модели на поведение.

За да бъдат ефективни, е добре трудовите инструктори да преминат през допълнителен процес на подготовка. Подготовката цели формирането на определени нагласи, усвояването на определени знания и развитието на специфични умения.

По отношение на нагласите, най-важно е убеждението, че много от хората с тежко психично разстройство могат да работят – или, най-малкото, имат правото да се опитат да го правят и заслужават да получат сериозна подкрепа в това свое усилие. В хода на обучението трудовите инструктори трябва да формират и други нагласи и ценности, които правят работата им по-ефективна: индивидуализиране на услугата; уважение към клиентите; предоставяне на услугата в съответствие с плановете за собственото развитие на клиента; гарантиране на информираността на избора; овластяване на клиента; конфиденциалност; гъвкавост и достъпност.

Трудовите инструктори трябва да усвоят знания за:

- Тежките психични разстройства: симптоми, ход, прогноза, лечение, увреждане и рехабилитация
- Възможните източници на подкрепа, най-вече – в семейството и близкото обкръжение
- Налаганите от обществото ограничения (стигмата)
- Социалното и трудовото законодателство
- Какво означава оказването на подкрепа на работното място и извън него – на работници и работодатели

Трудовите инструктори трябва да развият умения за:

- Работа с потенциални, актуални и бивши работодатели
- Работа с клиенти
- Работа с хора от неформалното обкръжение на клиентите

Нагласи, знания и умения, които трябва да притежават обучителите, които ще подготвят трудови инструктори

Обучителите трябва да са в състояние да преподават знания в следните области:

- Психична болест: симптоми, ход, прогноза, лечение, увреждане, рехабилитация
- Социално и трудово законодателство
- Оказване на подкрепа на работното място и извън него – на работници и работодатели

Обучителите трябва да са в състояние да обучат трудовите инструктори на следните умения:

- Работа с потенциални, актуални и бивши работодатели
- Работа с клиенти
- Работа с хора от неформалното обкръжение на клиентите

Описание на обучителните програми

Обучителните теми са:

- Психична болест и психично здраве: видове психични заболявания, симптоми, протичане и прогноза, криза при психичните заболявания
- Трудова заетост и психична болест: увреждане, причинено от психичната болест, ограничения и възможности
- Стигма и психична болест
- Семейства и психична болест
- Нагласи към заетостта
- Трудово и социално законодателство в България
- Системите на здравеопазването и социалното подпомагане в България
- Модерни психо-социални интервенции в общността
- Модели за заетост, съобразени с психиатричното увреждане
- Овладяване на кризисни ситуации при психоза
- Елементи на подхода ПЗ и принципи на прилагането му
- Насочване, въвличане и обсъждане на плюсовете и минусите на започването на работа на конкретното работно място
- Оценка на трудовата история, уменията и нагласите на кандидата и намиране на работа
- Подкрепа на работното място и сътрудничество с работодателя и колегите на работното място

Общата продължителност на обучението е 80 академични часа, които могат да бъдат разпределени по различен начин.

Методика на преподаване:

За целите на това обучение е оптимален груповия интерактивен формат, който включва следните методи на обучение:

- Предоставяне на информация с използването на модерни технологии (мултимедийни презентации);
- Въвличане на участниците в дискусия по повод презентацията на съдържателната част и възможни следствия за практиката; участниците са окуражавани да използват собствения натрупан практически опит като го споделят или прилагат;

- Проблематизиране на определени аспекти от изложението и въвличане на участниците в дискусия по тях;
- Решаване на казуси от практиката на учителите и обучаемите;
- Прилагане на метода "мозъчна атака" за стимулиране на креативността на участниците в справянето с трудни ситуации;
- Участие в рефлексивни дискусии, насочени към изследване и обсъждане на нагласите на самите участници по въпроси, повдигнати в хода на обучението;
- Работа в малки групи по определени задачи;
- Ролеви игри за усвояване на нови практически умения;
- Гледане и обсъждане на откъси от филми, които са свързани с темите на обучението;
- Изпълняване на практически задачи, свързани с приложението на програмата;
- Супервизия на случаи от практиката на обучаемите.

Инструменти за оценка на ефективността на обучителната програмата

Ефективността на обучението може да се измери с прилагането на претест и посттест за оценка на придобитите знания и умения.

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОГРАМА ПО ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ

Организация

Програмата по подкрепена заетост може да бъде организирана като социална услуга и да представлява, по същество, самостоятелна социална служба) или да бъде част от социална услуга, която включва и други програми. От опита, който натрупахме през работата по проект Шанс за по-добра възможност, стигнахме до извода, че би било по-удачно, ако е част от по-голямо цяло – това ще позволи потребностите на хората с тежко психично разстройство да бъдат задоволявани по-пълно и комплексно. Във втория случай е добре да бъде отделена като самостоятелна единица със свой координатор.

Персонал

Работещата програма има нужда от координатор и поне двама трудови инструктори, най-добре всички да са на пълен щат. Те имат много задачи и е добре да са посветени на работата си, което не се случва добре при непълен работен ден. Добре е също хората да работят само подкрепена заетост – да не супервизират други специалисти, да не предлагат водене на случай или други социални услуги. Броят на трудовите инструктори се определя от две основни съображения:

- Добре е всеки трудов инструктор да не работи с повече от 25 случая; това е стандарт, предложен от Управлението на службите за работа с хора със зависимост от вещества и с психично-здравни проблеми на САЩ. Има свидетелства, че надхвърлянето на този брой клиенти сериозно намалява качеството на работата на трудовите инструктори.
- Добре е в програмата да има повече от един трудов инструктор, защото така те си оказват взаимна подкрепа, което е важно както за ефективността на програмата, така и за емоционалното благополучие на служителите

Добрите координатори имат едновременно умения за работа с клиенти и за управление на персонал.

Една от най-важните характеристики на трудовите инструктори е убедеността им, че хората с тежко психично разстройство, които искат да работят, могат да си намерят работа и да я

задържат, ако работата е добре подбрана според възможностите и интересите им и получават подходяща подкрепа. За да могат успешно да подкрепят клиентите си, трудовите инструктори трябва да притежават необходимите нагласи и убедеността, че това е постижимо.

Други препоръчителни изисквания към желаещите да работят като трудови инструктори са:

- Завършена (или в процес на завършване) бакалавърска степен по социални дейности (социална работа) и/ли психология.
- Преминато обучение за работа като трудов инструктор
- Натрупан опит от социална работа с хора с тежко психично разстройство в нерезидентна социална услуга
- Натрупан опит от работа с работодатели
- Познаване на местния пазар на труда
- Лични характеристики: енергичност, комуникативност, способност да се работи с много различни типове хора, умения за работа в екип и самостоятелно

Добре е наетият персонал да отразява съществуващото етническо разнообразие в района, където инструкторите работят. Това означава също самите инструктори да познават етническите и културните различия и да бъдат чувствителни към тях. Ако е необходимо, би могъл да бъде нает трудов инструктор, който ползва и друг език, освен български. Добре е да има балансирано представяне на двата пола в екипа.

Организация на работата

Организацията на работата трябва да бъде разписана в ясни процедури, които обхващат всички основни елементи от процеса:

- Критерии за включване в програмата (моделът на подкрепена заетост съдържа определени критерии за включване, които могат да бъдат ползвани при създаването на протокола на работа на програмата)
- Описание на процеса на насочване от други служби и колеги и на приемане на заявките (важно е процедурата да е проста и бърза, така че клиентите да започнат работа със своя трудов инструктор в рамките на седмица след подаване на заявката)
- Критерии за приключване на участието в програмата
- Принципи за подбор на персонала
- Длъжностни характеристики на персонала
- Организация на програмата, форми на отчетност и на сътрудничество и комуникация между членовете на екипа
- Оценяване на новите клиенти и планиране на работата с тях
- Протокол за препоръчителни интервенции
- Водене на документация
- Права на клиентите на програмата
- Оценка на ефективността на програмата и на работата на служителите
- Регламент за провеждане на екипните съвещания (честота, продължителност, формиране на дневния ред, обхват на обсъжданите въпроси, водене на протокол и водене на срещата, политика за присъствие и т.н.)
- Регламент за провеждане на супервизия (вътрешна, от специалист на службата, и външна, от външен специалист)

Работа в мрежа

Успешното функциониране на програмата по подкрепена заетост изисква подкрепа от обкръжението

- Преди всичко това е ръководството на социалната услуга, част от която е програмата по подкрепена заетост, както и останалия персонал; важно е тези хора да разбират какво цели програмата и да споделят основните ѝ ценности
- Ръководителят на социалната услуга е особено важен за процеса на промотиране на програмата – чрез авторитета си той подкрепя нейното прилагането
- Подкрепата може да бъде осигурена и с провеждането на разширени екипни съвещания, на които са поканени колеги от други направления на услугата, така че това да подпомогне едновременно координирането на работата и убеждаването на колегите в смисъла и ценностите на програмата
- В подобни регулярни (но не твърде чести) съвещания могат да бъдат въвличани и представители на други социални услуги и служби в общността, където се предлага подкрепена заетост. Това могат да са представители на клиентски организации или на организации на техни близки, трудови посредници от системата на Агенцията по заетостта, представители на здравната система (лекари, психолози, социални работници, медицински сестри), представители на общинската администрация и т.н. Участието на потенциални работодатели може да бъде особено полезно.
- Въвличането на хора от обкръжението има смисъл, ако е устойчив процес, а не е просто кампания за промотиране стартирането на програмата.

Оценяване на ефективността на програмата

Основният критерий за оценка ефективността на програмата е дали хората са започнали работа; колко дълго са запазили работата, която са започнали; дали са започнали работа, която искат да работят.

Преки резултати: заетост

1. Брой назначени на работа на трудов договор на интегрирано работно място
2. Брой назначени на работа на трудов договор на защитено работно място
3. Брой започнали работа на граждански договор
4. Брой работещи на пълно работно време
5. Брой работещи на непълно работно време
6. Брой работни дни
7. Брой работили на минимална работна заплата
8. Брой работили на редовна работна заплата (каквато биха получавали и здрави хора на тази позиция); ако е приемливо – размер на заплатата
9. Под минимална работна заплата; ако е приемливо – размер на заплатата

Източник на информация:

- Клиентите (самоотчет)
- Трудови инструктори (наблюдения)
- Документи

Измерване

- Събира се информация.

Започването на работа или редовния контакт с трудов инструктор могат да имат и други резултати, като подобряване на общото функциониране и повишаване на себе-оценката на клиентите. Но тези резултати, макар и важни, са вторични спрямо основната цел на програмата – настаняването на работа на реалния пазар на труда

Непреки резултати: психосоциално функциониране

- Обща оценка на функциониране

Източник на информация:

- Трудови инструктори

Измерване

- Скала за оценка на цялостното функциониране – Инвалидност (GAF - F)

Непреки резултати: психопатология

- Обща оценка на психопатология

Източник на информация:

- Клиентите (самоотчет)
- Трудови инструктори (наблюдения)

Измерване

- Скала за оценка на цялостното функциониране – Симптоми (GAF - S)
- Хоспитализации в психиатрична болница
- Дневен стационар

Непреки резултати: себеоценка

- субективна преценка за себеоценката

Източник на информация:

- Клиентите (самоотчет)
- Трудови инструктори (наблюдения)
- документи

Измерване

- Скала за себе-оценка на Розенберг
- В началото и в края на работата

Удовлетвореност

- Доколко са доволни от ползваните услуги?

Източник на информация:

- Клиентите (самоотчет)
- В края на работата

Измерване

- Въпросник за удовлетвореност на Макмърти.

ПРОЦЕС

Проследяването на тези променливи дава информация какви интервенции са били извършени, в каква степен се основават на алгоритъма на работа на програмата (което може да даде представа в каква степен описаните в алгоритъма на програмата интервенции могат да бъдат приложени в практиката) и т.н.

Тук основните въпроси са:

- Разкрива ли клиентът факта на психичната болест?
- Ползва ли подкрепа? Каква?
- Къде ползва тази подкрепа?

#	Вид подкрепа	Извън работното място	На работното място
1	Разкрил ли е факта на болестта си?		
2	Изясняване на целта		

	(търсената работна позиция) и определянето на потребностите (какво трябва да се направи за постигането на тази цел)		
3	Стаж		
4	Намиране на информация за подходящи работни места		
5	Установяване на предварителен контакт с работодателя		
6	Явяване на интервю за кандидатстване		
7	Работа		
8	Подкрепа / посредничество при конфликт на работното място		
9	Подкрепа / посредничество при конфликт с работодателя		
10	Приключване на договора		
11	Други		

Заклучение

Сама по себе си основната идея на подкрепената заетост е проста – хората искат да работят, ние им помагаме да си търсят работа и после – да я задържат. Както и да не паднат духом и да започнат отново да си търсят работа, ако се случи да ги уволнят. Трудното е другаде – малцина приемат, че хората с психично разстройство могат да работят. Специалистите от психично-здравната и социалната сфери, семействата и роднините на болните, самите болни – всички изпитват сериозни съмнения. Големият въпрос при въвеждането на програмата в действие е как да бъдат убедени всички тези хора да допуснат, че хората с психично разстройство могат да работят, и да се опитат да помогнат в този процес. Т.е., въвеждането на програмата до голяма степен е работа с нагласите на всички, което е и голямата трудност.

В периода 2003 -2006 България, заедно с още пет Европейски страни (Великобритания, Германия, Италия, Холандия и Швейцария) взе участие в голямо изследване за приложимостта на подкрепената заетост. В изследването EQOLISE (“Повишаване на качеството на живот и независимостта на хора, увредени от тежко психично разстройство, чрез оказване на подкрепа на работното място”) взеха участие общо 312 човека с тежко психично разстройство (от които българите са 52). При включването в изследването са насочвани по случаен принцип към експерименталната или към контролната група. След това ползват услугата (започване на работа и оказване на подкрепа или традиционна трудова рехабилитация) в рамките на 18 месеца. Резултатите са много интересни:

85 клиента (55%), насочени към програмата за подкрепена заетост, са работили поне един ден; от насочените към традиционните програми клиенти са работили 43-ма (28%). Насочените към традиционните програми клиенти е по-вероятно да престанат да ползват

услугата (70 човека или 45% в традиционните програми срещу 20 участника или 13% в програмите за подкрепена заетост). Същите участници е по-вероятно да бъдат хоспитализирани отново (42 човека или 31% срещу 28 участника или 20%). Работилите се справят по-добре с живота като цяло, имат по-малко симптоми и по-добри социални умения, оценени при края на изследването. Данните сочат, че участието в програмата допринася за по-високо ниво на справяне сред участниците. Нивото на безработица в различните страни се оказва от голямо значение за постигнатите резултати. София и Римини (Италия) са най-успешните центрове на прилагане на програма за подкрепена заетост в това изследване; и в двете населени места нивото на безработица е значително по-ниско от националното. Насочените към подкрепена заетост клиенти са започвали работа по-често от хората, ползващи традиционната услуга; те са успявали да се задържат на работното си място по-дълго и са работили повече часове. Заетостта не е показала негативен ефект върху клиничната картина и честотата и тежестта на рецидивите (което би могло да се измери чрез увеличаване на броя на хоспитализациите). Трудовите инструктори са намирали работа на работни места, изискващи ниска квалификация. Намирането на работни места директно зависи от състоянието на икономиката. Смятаме, че тези данни свидетелстват доста убедително за ефективността на подхода.

В рамките на проект „Шанс за по-добра възможност“ не сме си поставяли за задача да изследваме ефективността на подхода, но имаме възможност да проверим на практика как той може да бъде предложен като социална услуга в рамките на Комплекс за психично-здравни (социални, по същество, но ориентирани към хора с психично-здравни проблеми) услуги. Опитът ни потвърждава очакваното: има голям интерес към тази услуга, както сред непосредствените ѝ потребители (хора с тежко психично разстройство), така и сред представители на техните семейства, а също и сред специалисти от социалната и здравната сфера, които работят с потребителите в рамките на професионалната си роля. Услугата може да се предоставя от подготвени социални работници и психолози. Тя не влиза в противоречие с други услуги, предоставяни от Комплекса - напротив, тя обогатява възможностите на потребителите.

Всичко това ни дава основания да препоръчаме подкрепена заетост да бъде вписана в регистъра на възможните социални услуги, които се предоставят от дневните центрове и центровете за рехабилитация и социална интеграция на хора с тежки психични разстройства.

Използвана литература

Германов Д, Кацарова Я, Карагинев П.

„Технологии за обезпечаване на интегрирането на хора с хронично психично заболяване на конкурентния пазар на труда в контекста на съвременното разбиране за същността и ролята на програмите за психосоциална рехабилитация.“- Бюлетин на Българската психиатрична асоциация; брой 2 / 2004

Иво Стамов

Подкрепена заетост <http://www.rabota-hu.com/bg/-2/21-2011-09-19-17-19-41/73-2011-07-10-06-59-23>

Информация относно стратегическите документи за трудова заетост на хората с увреждания и програми, реализирани чрез агенцията за хората с увреждания, които са насочени към заетост на хората с увреждания

<http://www.google.bg/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=oCCsQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.mlsp.government.bg%2Fbg%2Fosavet%2Fdocs%2Fzaetost%2520HY%2520za%2520OS%252025042013.doc&ei=CzwlVe1RwefLA-vVgsAD&usg=AFQjCNHYp8QI8dc2e6c4bjkLyePbOr7oVQ&bvm=bv.88198703,d.bGQ>

Burns T, White SJ, Catty J; EQOLISE group:

“Individual Placement and Support in Europe: the EQOLISE trial”; International Review of Psychiatry. 2008 Dec;20(6):498-502. doi: 10.1080/09540260802564516

Burns T, Catty J, White S, Becker T, Koletsi M, Fioritti A, Rössler W, Tomov T, van Busschbach J, Wiersma D, Lauber C; EQOLISE Group:

“The impact of supported employment and working on clinical and social functioning: results of an international study of individual placement and support”; Schizophrenia Bulletin 2009 Sep;35(5):949-58. doi: 10.1093/schbul/sbno24. Epub 2008 Apr 9

Dale Dileo, Association of People Supporting EmploymentFirst (APSE):

„APSE Approved Supported Employment Competencies”;

<http://www.apse.org/wp-content/uploads/2014/01/APSE-Supported-Employment-Competencies11.pdf>

Substance Abuse and Mental Health Services Administration Center for Mental Health Services. „Evidence-Based Practices KIT (Knowledge Informing Transformation); Supported Employment. Building Your Program”; www.samhsa.gov