

<http://www.youtube.com/watch?v=aKm65xLpwIM>

**THE TIMES
THEY ARE
A-CHANGIN'
BOB
DYLAN**

**За боб Дилън,
китайските проклетия,
адаптирането
/промяната/
и кой**

**Проект на програма Леонардо да Винчи с участието на
EASPD / NFOVB
Fms / EHSAL
BAG / WfbM
OTWORZMY PRZED NIMI ZYCIE**

Защо адаптиране? Подкрепящите услуги изискват промяна и трябва да се променят според променящата се среда, еволюцията в разбирането на личността, визията, икономическите обстоятелства, законите, регулиращите обстоятелства

Интересни времена?	Фаза 1	Фаза 2	Фаза 3
Основен въпрос?	Период на институционална реформа	Период на деинституционализация	Членство в общността
В центъра е поставен	пациентът	потребителят	гражданинът
Среда за предоставяне на Услугите?	институция	Групов дом, защитени работни места, специални училища	Домът на човека, бизнеса, масово училище
Услугите се предоставят в	институтция	Редица възможности	Индивидуален подход и среда
Модел на предоставяне на услуги?	обичаен/медицински	В развитие /поведенчески	Индивидуална подкрепа
Услугите на доставчика са?	Обгрижващи	Програми, които помагат и насочват	Подкрепа, насочване, кариерни развитие
Какъв план за развитие?	Индивидуален план за грижи	Индивидуален план за развитие	Индивидуален план за бъдещето/индивидуален кариерен план
Процесът на планиране се контролира от	Професионалист – често това е лекар	Мултидисциплинарен екип	Отделната личност
Среда на взимане на решения?	Стандарти на професионалната практика	Екипен консенсус	Персонален кръг на подкрепа
Главен приоритет?	Чистота, безопасност, здраве	Развитие на умения и поведение	Самоопределяне и връзки
Основен център на интервенцията?	контрол/лечение на състоянието	Промяна на поведението	Промяна на средата и нагласите
Фокус върху стандартите за управление на качеството	Професионални практики и минимални стандарти за грижа	Документиран процес на разработване на програми и постигане на целите	Качество на живот на човека с увреждане

Адаптиране на семинара

Период 1: на институционална реформа: акцентира се на дефекта

Човекът с увреждане се приема като човек, който има нуждата от грижа.

Човекът е биологичен обект -

Организъм, който има дефекти, които могат или не могат да бъдат отстранени

Хората с увреждания са настанявани в институции, далеч от обществото

Адаптиране на семинара

Период 2: парадигма на развитието:

Хората с увреждания трябва да бъдат способни да водят живот, който е възможно най-близък до “нормалния”

Хората с увреждания се приемат като хора със специални потребности и с индивидуални възможности за развитие – в рамките на “нормалните” стандарти/програми.

В този период от време се създават специализирани структури и услуги – напр. защитени работни места, специални училища, специализирано настаняване, дневни центрове и др.

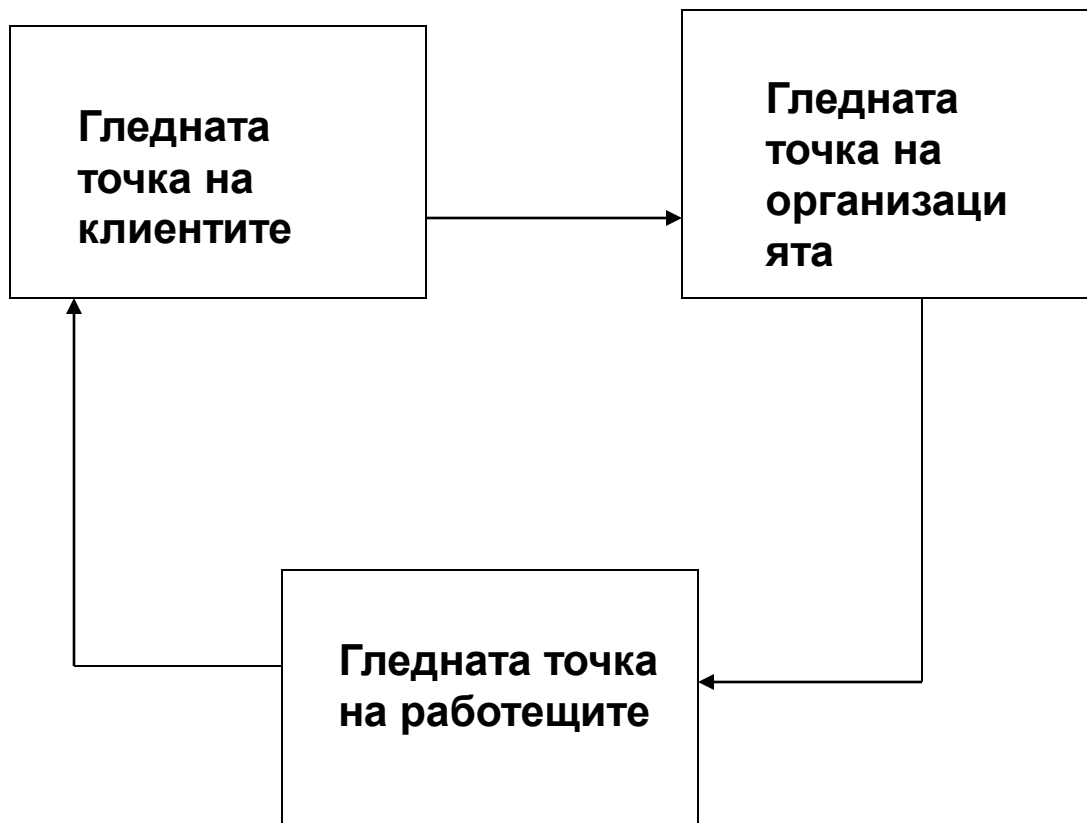
Адаптиране на семинара

Период 3: Гледната точка на гражданите

Човекът с увреждане е възпроеман като човек, който може да взема лични и отговорни решения за себе си, за живота си на ранвопоставен гражданин и член на общността.

Увреждането изисква индивидуална подкрепа, необходима за пълноценно участие в общността.

Адаптиране на семинара



Адаптиране на семинара

- **Нови типове услуги: насочени към потребителя: няма традиционни услуги**
- **Нова организационна структура: по-малко бюрократични, повече гъвкавост**
- **Нови компетенции и умения за служителите на организацията: обучителни програми, насочени към предоставянето на съдействие**

Адаптиране на семинара

Какво включва защитената заетост?

Защитената заетост е инвестиция в хората, а не в сгради и оборудване. Тя се съсредоточава върху индивидуалните потребности и способности на човека с увреждане. Стратегията за подкрепа е насочена към индивидуалните потребности. Човекът с увреждане е център и основен играч в процеса на предоставяне на защитена заетост. Принципът на защитената заетост е:

“да не се предоставя нито повече, нито по-малко подкрепа от необходимото.”

Адаптиране на семинара

Процесът на защитената заетост се състои от няколко различни фази:

- оценка
- Намиране на работа
- Анализ на работното място
- намиране на съответствие между човека и съответното работно място
- ре-адаптиране на работното място
- запознаване със спецификите на работното място
- обучение на работното място/ менторство и напътствие
- подкрепа извън работното място
- текуща подкрепа.

Адаптиране на семинара

- Фазите, през които съответният човек преминава и интензивността на оказваната подкрепа зависи от ситуацията, в която се намира. Не всеки трябва да преминава през всяка фаза на процеса на адаптация. Ако е ясно какъв тип работа се търси, и ако подобен тип работа е налична, началните фази могат да се пропуснат и фокусът на процеса на адаптация може да се постави върху обучението и насочването на работа и последващото обучение там.

Адаптиране на семинара

Необходимост от промяна:

- - **планиране на прехода**
- - **промяна на организационната структура**
- - **промяна на компетенциите /уменията/**
- - **нова култура**

Адаптиране на семинара

местно/регионално ниво

реалните дейности трябва да започнат на местно/регионално ниво
и в малък мащаб

въз основа на над 15-годишният опит, са идентифицирани
следните фази:

Адаптиране на семинара

- **Фаза 1 – Разпространяване на идеята**
- Първата фаза включва - установяване на контакт с хората, които са заинтересовани от защитената заетост,

Като за начало тази група хора може да набере и разпространи информация за защитената заетост.

По този начин повече хора могат да се включат и да участват на местните, регионални и национални срещи

Адаптиране на семинара

Фаза 2 – *Формиране на асоциации*

В след приключването на първата фаза могат да се създадат местните, регионални и национални асоциации или групи.

Тези организации разпространяват информация за развитията по отношение на защитената заетост – чрез конференции и семинари. Срещите фасилитират и обмена на практическа информация сред хората, включени в процеса на изпълнение.

Адаптиране на семинара

Фаза 3 – *Начални дейности*

Най-важната фаза са началните дейности, които промотират и утвърждават моделите на защитената заетост – оценка, начирание на работа, анализ на работното място, напасване на работно място и компетенции на работещия. Защитената заетост по принцип започва в малък мащаб. Най-добре е да се започне с един кандидат и да се промотира неговият модел на защитено работно място каято успешна практика. Този малък успех става пример, който останалите могат да следват. Малките стъпки водят до изпълнението на по-мащабен модел на защитена заетост.

Адаптиране на семинара

Фаза 4 – *‘Развитие’ на защитената заетост*

Когато защитената заетост се развива, се явява необходимостта и от промяна на организационната структура и промяна в самата организация.

При увеличаващият се брой на хората, които работят успешно в различни форми на защитена заетост, трябва да се отдаде внимание на управленските аспекти, администрацията и развитието на самата организация и самия персонал.

Адаптиране на семинара

- Michael Kamp, секретар, Световна асоциация за защитена заетост
- www.WASE.net
- ckamp@xs4all.nl