

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

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

**About Bob Dylan,
Chinese curses,
Conversion
& the WHO**

**ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОЕКТА CONVERSION
РУДИ УОТЪРС**



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

THE TIMES
THEY ARE
A-CHANGIN'
BOB
DYLAN

About Bob Dylan, Chinese curses, Conversion & the WHO

Един проект по Леонардо да Винчи
EASPD / NFOVB
Fms / EHSAL
BAG / WfbM
OTWORZMY PRZED NIMI ZYCIE

Защо Conversion? Услугите за подкрепа искат и трябва да се адаптират към променящата се среда, еволюцията на духът на времето, визии, икономика, очаквания, правила, закони...

3“китайски проклетия”:

Дано живееш в интересни времена

**Дано привлечеш вниманието на
властващите**

~~Дано намериш това, което търсиш~~

Дано живееш във време на промяна на нагласите

- **Период на институционална реформа: дефектна парадигма.** Хората с увреждания се нуждаят от грижи. На тях се гледа като на биологични обекти: организми. Дефекта може да се оправи или не. И поставени в изолирани институции.
- **Деинституционализация:Развиване на парадигмата.** “Инвалидите” имат нужда от помощ, за да живеят колкото се може по-близо до “нормалното”. Имат са специални нужди и имат някои възможности за индивидуално развитие в рамките на “нормалните” стандарти/програми. Могат да използват специални удобства (защитена заетост, специални училища...)
- **Членство в общността : нагласата на гражданите.** Промяна в качеството на живот. Човекът с увреждания сега се приема като човек, който може сам да взема решения за неговия/нейния живот като равен гражданин в общността. Заради съществуващи увреждания може да са необходими някои видове индивидуална помощ, за да се осигури пълно участие в общността.

| Интересни времена?ч | Фаза 1 | Фаза 2 | Фаза 3 |
|---|---|---|--|
| Фокален въпрос? | Период на институционална реформа | Период на деинституционализация | Членство в общността |
| Засегнато лице | пациент | клиент | гражданин |
| Типични условия на услугите? | институция | Групово жилище, защитена работа, специално училище | Дома на лицето, бизнес, “нормално” училище |
| Услугите се организират в? | Съоръжение/сграда | Цялостни опции | Уникален списък за всеки |
| Модел на доставяне на услугата? | ПопечителскиМедицински | Еволюционен/поведенчески | Индивидуална подкрепа |
| Услугите на доставчика са? | грижа | Програмна помощ и напътствие | Подкрепа, трениране, кариерно ориентиране |
| Процеса на планиране се контролира от | Професионалист (най-често лекар) | Интердисциплинарен екип | Индивида |
| Контекст на вземане 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 |

Да привлечем вниманието на властите?

| | Модел на вина | Модел на нещастие | Модел на овластяване |
|--|--|--|---|
| Основна гледна точка или становище | <i>“Някой друг е виновен.”</i> | <i>Инвалида е жертвата.</i> | <i>Поеми отговорност, Приложи вътрешно лидерство, Направи всичко, което можеш</i> |
| Представат а на лично ниво | <i>“Системата е виновна”</i> | <i>“Положението ми е моето нещастие”</i> | <i>“Приемам всички възможности. Правя каквото мога и нося пълна отговорност”</i> |
| Представат а на подкрепящите структури | <i>“Работих здраво, за да му намеря работа, но той не съдейства”</i> | <i>“Ще се погрижа за тези хора”</i> | <i>“На базата на способностите давам помощ когато и където има дефицит”</i> |
| Гледната точка на социално/ | <i>“Има достатъчно инфраструктура и закони, но подкрепящите</i> | <i>“Проблемът се решава чрез добра система</i> | <i>“Предоставяме достъпни структури</i> |

**Дано намериш онова,
което търсиш:**



- “Предлагаме качествена подкрепа на хората, които в овластяваща среда към самоуправляеми кариери, като основа на интегриране през целия живот”
- Реално овластяване за всички граждани = даване на възможност или овластяване на индивида да мисли, да се държи, да действа и да контролира работата си и да взема решения самостоятелно.
- Изпълнимо при овластяване на хора при определени обстоятелства 6 компонента:
Компетенция / Самоопределение / Съзнание / Влияние / Идентичност / Групово ориентиране & връзка
- Участие във форуми на заинтересованите страни
- Специализирана помощ само когато е нужно & навсякъде и винаги когато е необходима

Проектът Conversion: Качествена подкрепа

Мисия на проекта: да развие и направлява обучителна програма, която дава възможност както на персонала, работещ на първа линия, така и на мениджърите да добият необходимите умения, за да могат да подкрепят прехода на хора с увреждания от специализираната заетост към свободния пазар на труда.

Защо?

- 1. Проектът LABOr по програма Леонардо определи "Подкрепената заетост" като успешна стратегия за интегриране на хора с увреждания на свободния пазар на труда.**
- 2. Празнина в знанията и уменията на управленско ниво и на ниво персонал, и чувство за несигурност за това как да се осъществи прехода по ефективен и стабилен начин.**

Обучителни материали по проекта **Conversion**

1. Нужди на персонала на първа линия :

- **Разработване на обучителни материали в областта на подкрепената заетост** (система за подкрепа с няколко фази (оценката, намиране на работа,...)за хора с увреждания по отношение на продължителна заетост в интегрирани условия)
- **Подкрепената заетост ангажира инвестиции в хора, а не толкова в сгради и оборудване.** Фокус върху възможностите и нуждите & стратегия за подкрепа обвързана с индивидуалните нужди и там където основния играч е лицето с увреждания
- **Принципът **The principle** “Помощ не повече отколкото е необходима и не по-малко отколкото е нужно.”**

2. Нужди на управителите в процеса на промяна: разработване на обучителни материали в сферата на управленската промяна.

3. Бяха изпробвани материали & дали те са ефективни в създаването на нови умения у персонала & подкрепа на процеса на преход от специализирани услуги към участие на пазара на труда.

Модулът Подкрепена Заетост на проекта **Conversion :**

- **Засяга стратегия за осигуряване на това хората с увреждания да са ефективно заети в реални работни места, на реална заплата, на свободния пазар на труда.**
- **Екипира обучаващия се със знания и умения да подпомогне хората с увреждания в развитието на кариери**

Целите на модела на подкрепената заетост са да :

- Запознае участниците с модела на подкрепена заетост
- Даде възможност на участниците да подкрепят индивидите в планирането и развитието на кариери.
- Снабди участниците със знания и умения да намират работни места за индивидите
- Предостави на участниците умения да спомагат за изграждането на успешни работни взаимоотношения
- Подпомага персонала, работещ в специализираните структури да реализират прехода към подкрепена заетост.

Състав на модула на подкрепена заетост :

- Раздел 1: Подкрепена заетост; позли & принципи
- Раздел 2: Подкрепа на индивиди за планиране & развитие на кариери
- Раздел 3: Маркетинг на подкрепена заетост на работодатели
- Раздел 4: Помощ при намиране на работа
- Раздел 5: Подкрепа на успешни работни отношения

Модулът включва и

Описание

Насоки за ползване на Ръководството

Материали за дейности&задачи.

Web самоучител за Подкрпената заетост :

<http://www.employmentforall.eu/Conversion/TrainingMaterials/tabid/4044/Default.aspx>

Повече информация на: <http://www.employmentforall.eu>

Мосулът за промяна на управлението :

Е създаден за мениджъри и персонал на първа линия, заети в агенции за услуги, които искат да променят фокуса си от специализирана заетост към интегрирана заетост за хора с увреждания.

1. Дава възможност на участниците да развият разбиране за процеса на промяна и как могат да засегнат организации, екипи и индивиди. Той дава на обучаващия се знание и разбиране на процеса на промяна и как това се отразява на индивидите и организациите.
2. Създава у участниците разбирането за начина на взаимодействие между организациите и хората и начина, по който поведението рефлектира върху процеса на промяна. Участниците се учат да изграждат мотивация и отдаденост и да планират процеса на промяна адекватно.
3. Дава на персонала на всички нива разбирането за лични и организационни ангажименти за промяната и ги снабдява с възможност да планират и управляват прехода от специализирани услуги към подкрепа участието на пазара на труда в систематичен начин.

Модулът за промяна на управлението в 6 Раздела

- 1: Разбиране на промяната
- 2: Анализ на заинтересованите страни
- 3: Справяне с човешката страна на промяната: съпротива
- 4: Ефективно взаимодействие между организациите
- 5: Управление на заинтересованите страни
- 6: Планиране на прилагането: Карта на промяната

Модулът за промяна на управлението включва:

- Портфолио на задачи
- Описание на модула
- Насоки за ползване на Ръководството
- Материали за дейности и допълнителни материали

Участие на заинтересованите страни :

Хора с увреждания & Роднини

Работодатели & Публичен сектор

Обучителни организации (Университети) & Изследователи

...

Въпроси: Мислите ли, че е нормално

- 1. Хората с увреждания да имат право да работят на равни начала с другите?**
- 2. Хората с увреждания трябва да имат възможност да водят живот чрез работа, която е свободно избрана или приета на пазара на труда и работна среда, която е открита, включваща и достъпна?**
- 3. Властите във вашата страна трябва да осигурят и насърчават реализирането на правото на труд, включително и за тези, които придобиват увреждане по време на извършване на работа, чрез предприемане на подходящи мерки, включително и законодателни?**

<http://www.wase.net/Text%20article%2027%20UN%20Convention.pdf>