

Предизвикателства при наемането на хора със специални нужди

Цветелина Миткова

Резюме - Хората с увреждания са един от най-слабо използваните потенциали на пазара на труда. Това схващане обаче е погрешно, тъй като, например, хората с разстройства от аутистичния спектър, при подходящо обучение и в подходяща работна среда, могат успешно да се развиват в ИТ сектора, математиката, музиката и други области, които изискват изключително внимание към детайла. В много отношения те могат да имат и значителна добавена стойност за компанията, като специалисти с опит в работата с хора с аутизъм са категорични по този въпрос.

Служителите със специални нужди могат да имат предизвикателства в комуникацията и езиковото изразяване, поради което е необходимо към тях да се подхожда внимателно и с адаптиран подход. Практиката показва, че комуникацията с тях трябва да бъде напълно нормална, но с търпение и задължително въз основа на добро познаване на различните видове увреждания. В тази връзка могат да се предоставят алтернативни методи или инструменти за комуникация, като например жестомимичен превод, писмени инструкции и други професионални средства.

Ключови думи – Човешки ресурси, управление, организация, наемане на служители, служители със специални нужди.

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Работодателите трябва да се справят с много проблеми при назначаването на хора със специални нужди, като достъпност на работното място, обучение, трудови правни въпроси и не на последно място социализация и интеграция.

Въпреки тези предизвикателства, наемането на хора със специални нужди в организацията всъщност би могло да бъде напълно оправдано. Даването на шанс на хората в компанията би довело до много ползи на работното място, включително повишено разнообразие, креативност и приобщаване, както и подобрен морал на служителите и ангажираност на общността.

По данни на Института за пазарна икономика в България има 654 547 души със специални потребности - близо 10% от цялото население. От тях 22 248 са деца, а 632 299 са лица на 16 и повече години. Със степен на увреждане над 50% са 578 517 лица, от които 19 907 са под 16-годишна възраст.

Близо 40% от хората с увреждания в България работят, което ни кара да се замислим и по-задълбочено

да се замислим върху предизвикателствата при наемането на хора със специални нужди. Дължни сме да анализираме и да работим за увеличаване процента на работещите. В настоящата работа анализирахме някои основни показатели в тази посока. Увреждане над 50% са 578 517 лица, от които 19 907 са под 16-годишна възраст.

Близо 40% от хората с увреждания в България работят, което ни кара да се замислим и по-задълбочено да се замислим върху предизвикателствата при наемането на хора със специални нужди. Дължни сме да анализираме и да работим за увеличаване процента на работещите. В настоящата работа анализирахме някои основни показатели в тази посока. Целта на настоящия доклад е да очертае предизвикателствата, но и възможностите, с които се сблъскват, както хората, така и бизнеса в процеса на набор и подбор на човешки ресурси.

Да живееш в ЕС като човек с увреждане е предизвикателство, което трябва да се вземе предвид от работодателите, когато наемат хора със специални нужди. Ето някои статистически данни, които обхващат Европейския съюз[1]:

- Здравеопазване - Хората с увреждания отчитат 4 пъти повече неудовлетворени нужди от здравни грижи.
- Безработица - Хората с увреждания са много по-малко склонни да намерят работа. 50% от хората с увреждания в трудоспособна възраст са заети в сравнение със 75% от хората без увреждания
- Образование - Хората с увреждания са два пъти по-склонни да напуснат училище преждевременно.
- Дискриминация - 1 от 2 души с увреждания се чувстват дискриминирани.
- Бедност и социално изключване - Хората с увреждания са с 50% по-склонни да бъдат изложени на риск от бедност или социално изключване.
- Обезщетения за социална защита - Страните от ЕС изразходват приблизително 276 милиарда евро за обезщетения за инвалидност, което представлява 7,6% от общите разходи за обезщетения за социална защита.
- Домашно насилие - Жените с увреждания са два до пет пъти по-склонни да се сблъскат с насилие, отколкото другите жени. Фиг.1

Тъй като населението на ЕС застарява и е изложено на повишен риск от развитие на хронични заболявания,

дължащи се на незаразни заболявания и наранявания. Очаква се броят на хората с увреждания в ЕС да нараства.

II. МЕТОДИКА

Оценката на предизвикателствата при наемането на хора със специфични нужди може да се извърши чрез специална методология, която отчита различните аспекти и изисквания на тези хора [2] [4]. Възможни методики, които може да се използват в този контекст:

- Изграждане на база за информираност – Идентифицират се и се анализират различните видове специфични нужди, пред които са изправени хората. Проучване на законодателство и насоки, свързани със защитата на правата на хората с увреждания;
- Анализ на работната среда – Проучват се работната среда и работните процеси, за да идентифицират потенциални пречки или предизвикателства, с които хората със специални нужди могат да се сблъскат при изпълнение на работата;
- Оценка на способностите и уменията - Оценява се способностите и уменията, необходими за изпълнение на конкретната длъжност. Помислете за адаптиране на задачите или обучението, за да отговорят на нуждите на хората със специални нужди;
- Комуникация и информация: Оценява се начина, по който комуникацията и информацията се предоставят в организацията. Проучете начините, по които се съобщава информацията и се уверете, че тя е достъпна и разбираема за хора със специфични нужди;
- Физическа среда и достъпност – Преглеждат се физическата среда на работното място и трябва да се уверете, че тя е достъпна за хора с увреждания. Разгледайте възможностите за адаптиране на работното пространство и оборудването;
- Разработване на индивидуални планове - Създаване на индивидуални планове за подкрепа и адаптация за всеки човек със специфични нужди.

III. ЧЕСТО СРЕЩАНИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Наемането на хора със специални нужди в организация носи определени предизвикателства. Ето някои често срещани предизвикателства, с които работодателите могат да се сблъскат, когато наемат и настаняват лица със специални нужди [3] [5].

A. Ограничена осведоменост, предразсъдъци и погрешни схващания

Много работодатели може да нямат необходимите знания, за да разберат способностите, уменията и потенциала на хората със специални нужди. Това може да доведе до погрешни схващания и пристрастия, което затруднява създаването на приобщаваща работна среда. Важен аспект, който често се пренебрегва в работната среда е това, че работодателите често се сблъскват с предизвикателството да разберат специфичните потребности, умения и възможности на хората с увреждания. Това може да доведе до недооценяване на техния потенциал и несправедливо отхвърляне на кандидати, които в действителност биха могли да допринесат значително за работното място.

- Създаване на по-приобщаваща работна среда. Това е важно за да могат работодателите да бъдат обучени и

информирани за нуждите и възможностите на хората със специални нужди. Това включва разбиране на техните умения, силни страни и как могат да бъдат включени и подкрепени в работната обстановка. Интерактивни обучения и програми за насърчаване на разнообразието и приобщаването могат да бъдат полезни инструменти в този процес.

- Създаване на отворена и подкрепяща култура на работното място. Това включва изграждане на екипи, които се ценят и уважават различията помежду си, както и осигуряване на необходимата подкрепа и ресурси за всички служители, включително тези със специални нужди. Когато хората с увреждания се чувстват включени и ценени, те могат да развият своя пълен потенциал и да допринесат значително за успеха на организацията.

B. Достъпност и физически бариери.

Физическите бариери на работното място, като липса на рампи, достъпни тоалетни или подходяща помощна технология, могат да възпрепятстват успешната интеграция на служители със специални нужди. Осигуряването на физически достъпно работно пространство е от съществено значение за приспособяване на лица с подвижност, зрителни увреждания или други увреждания. Работодателите трябва да гарантират, че техните помещения са проектирани и модифицирани така, че да са подходящи за хора със специални нужди.

Съответните мерки за премахване на физическите бариери включват инсталиране на рампи, асансьори и други удобства, които да улеснят достъпа на хората с увреждания до работното място и до различните зони в рамките на него. Също така, е важно да се осигури подходяща помощна технология, която да подпомага служителите със специални нужди в изпълняването на техните задачи. Това може да включва специални софтуерни приложения, адаптивни устройства или други технологични решения, които да отговорят на конкретните им потребности.

Превенцията на физическите бариери не само че подобрява достъпността на работното място за хората с увреждания, но и допринася за създаването на по-инклузивна и приобщаваща обстановка за всички служители. Това също така може да има положително въздействие върху производителността, удовлетворението на служителите и общата успеваемост на организацията.

C. Предразсъдъци и дискриминация

Хората със специални нужди често се сблъскват с предразсъдъци по време на процеса на наемане. Работодателите може да имат погрешни схващания относно способностите на хората с увреждания, което води до несправедливо отношение и изключване от възможностите за работа. Дискриминационни практики като изключване от процесите на набиране на персонал, по-ниски предложения за заплати или ограничени възможности за напредък в сравнение с техните колеги без увреждания също са често срещани.

Предразсъдъците могат да се проявят в различни форми, като например предположения за невъзможността на

хората с увреждания да изпълняват определени задачи, съмнения относно техните умения и компетентности или просто нежелание да се адаптират работните условия, за да отговорят на техните нужди.

За да се намали този проблем, е важно да се предприемат различни мерки, включително:

- *Обучение и осведоменост.* Обучаването на работодатели и членове на персонала относно нуждите, уменията и потенциала на хората със специални нужди може да помогне да се преодолеят стереотипите и предразсъдъците.

- *Прилагане на принципите на приобщаващото наемане.* Използването на принципите на приобщаващото наемане може да помогне да се гарантира, че всички кандидати се разглеждат на равнопоставена основа и се оценяват според техните умения и квалификации.

- *Адаптивност на работното място.* Създаването на адаптивни работни условия, които да отговорят на нуждите на различните служители, може да помогне да се приветстват хората с увреждания и да се създаде по-приобщаваща работна среда.

- *Промотиране на разнообразието и приобщаването.* Промотирането на разнообразието [3] и приобщаването като ценности в организацията може да помогне да се създаде култура, в която всички служители се чувстват уважавани и подкрепяни.

Като се вземат под внимание тези мерки, работодателите могат да помогнат за намаляване на предразсъдъците и дискриминацията по време на процеса на наемане и да създадат по-добра работна среда за всички служители.

D. Култура и нагласи на работното място

Организационната култура и нагласите на съществуващите служители играят важна роля за успешната интеграция на лицата със специални нужди. Липсата на приемане, разбиране или подкрепа от колегите може да създаде неприветлива и изолираща среда за служителите с увреждания.

Организационната култура и нагласите на съществуващите служители имат огромно значение за успешната интеграция на лицата със специални нужди. Важно е да се разбере, че този процес не е само отговорност на ръководството, но и на цялата работна общност.

Ето някои начини, по които организационната култура и нагласите на служителите могат да подпомогнат успешната интеграция:

- *Отвореност и разбирателство.* Организации, които култивират отвореност и разбирателство към различните потребности и перспективи, са по-склонни да приветстват и подкрепят хората със специални нужди.

- *Признаване на разнообразието.* Културата, която цени и признава разнообразието на служителите, създава по-включваща среда, където всеки се чувства уважаван и важен.

- *Подкрепа и сътрудничество.* Служители, които се чувстват подкрепени от колегите си и от ръководството, имат по-голяма вероятност да се интегрират успешно в работната среда.

- *Обучение и осведоменост.* Обучението на съществуващите служители относно нуждите и предизвикателствата на лицата със специални нужди може да допринесе за създаването на по-съобразена с тях работна среда.

- *Да се ръководиш от примера.* Водачите в организацията трябва да показват положителен пример и да демонстрират ангажимент към приобщаването и уважаването на всички служители, включително тези със специални нужди.

E. Настаняване и подкрепа

Хората със специални нужди може да се нуждаят от специфично настаняване и подкрепа, за да изпълняват ефективно служебните си задължения. Работодателите трябва да са готови да направят необходимите корекции, като например предоставяне на помощни технологии, промяна на работните графици или прилагане на програми за обучение за работа (това може да включва предоставяне на специализирано обучение, наставници по работа или програми за наставничество, за да помогнат на хората да развият необходимите умения и увереност). Настаняването може да включва допълнителни разходи и логистични предизвикателства. Обучението и повишаване на чувствителността: Ръководството може да се наложи да осигури програми за обучение и повишаване на чувствителността на своите служители относно включването на хората с увреждания и подходящите взаимодействия. Това може да помогне за насърчаване на подкрепяща и приобщаваща среда, намалявайки бариерите пред хората със специални нужди.

F. Комуникация и достъпна информация

Ефективната комуникация е критична за всички служители, включително тези със специални нужди.

Ефективната комуникация е от критично значение за всички служители в организацията, включително и тези със специални нужди. Важно е да се осигури, че всички служители имат възможността да се изразяват, да бъдат чути и да разбират ясно какво се изисква от тях на работното място.

Някои аспекти, които подчертават важността на ефективната комуникация са:

- *Яснота и прямота.* Ясната и пряма комуникация помага на всички служители да разберат очакванията и задачите си, без значение от техния статус или специални нужди.

- *Адаптация към потребностите.* За някои служители със специални нужди е важно да се адаптира начина на комуникация, за да се гарантира, че те могат да разберат и да бъдат разбрани.

- *Подкрепа и сътрудничество.* Ефективната комуникация подпомага подкрепата и сътрудничеството между служителите, което е от съществено значение за успешното функциониране на екипите и на организацията като цяло.

- *Решаване на конфликти.* Комуникацията е ключов инструмент за разрешаване на конфликти и преодоляване на предизвикателства, които могат да възникнат на работното място.

• *Участие и учене.* Ефективната комуникация подпомага участието на всички служители в обмен на идеи, опит и знания, както и продължаващото им учене и развитие.

При създаването на приобщаваща и подкрепяща среда за всички служители, ефективната комуникация играе решаваща роля, като помага за създаването на разбирателство, сътрудничество и уважение в работната общност. Работодателите трябва да гарантират, че информацията, правилата и инструкциите се предоставят в достъпни формати като брайлово писмо, едър шрифт и технологии (екранни четци, софтуер за преобразуване на текст в реч, допълващи и алтернативни комуникационни устройства или услуги за стрийминг на видео за хора с увреден слух)

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Това бяха някои от основните предизвикателства, пред които са изправени организациите, когато наемат хора със специални нужди [4]. Справянето с тези предизвикателства изисква усилия от работодателите да създадат приобщаваща култура на работното място, да образуват персонала си и да осигурят необходимите

ресурси и настаняване. Сътрудничеството с организации за защита на хората с увреждания или търсенето на насоки от експерти по включване на хората с увреждания също може да помогне на организациите ефективно да се справят с тези предизвикателства. Не на последно място е социалният аспект, който трябва да бъде заложен във всяка бизнес организация. Примерът, който трябва да бъде даден чрез наемане на повече хора в неравностойно положение въпреки предизвикателствата.

БИБЛИОГРАФИЯ

- [1] Eurostat, European Commission: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137>
- [2] Sandra L. Fielden, Mark E. Moore, Gemma L. Bend, The Palgrave Handbook of Disability at Work, Palgrave Macmillan Cham, 2020.
- [3] Hanga, K.; DiNitto, D. M.; Wilken, J. P. Promoting Employment Among People With Disabilities: Challenges and Solutions. *SWSSR* **2015**, *18*, 31-51.
- [4] Disabilites and Decent Work in the Pacific: The case of disability inclusive employment ILO Country Office for Pacific Island Countries, Suva, Fiji Islands, 2012
- [5] Stanley, K. (2005). "Two: The missing million: the challenges of employing more disabled people". In *Working futures?*. Bristol, UK: Policy Press. Retrieved Apr 4, 2024, from <https://doi.org/10.51952/9781847421432.ch002>

Challenges to Employing People with Special Needs

Tsvetelina Mitkova

Abstract - People with disabilities are one of the most underutilized potentials in the labor market. In any respect, this is a misconception, due to the fact that, for example, people with autism spectrum disorders with the right training and in the right work environment could have successfully developed in the IT field, mathematics, music and other fields that require extreme attention to detail. In many respects, they can also have great added value for the company, specialists with experience in working with autistic people are categorical. Employees with special needs may have communication and language challenges, so they need to be handled carefully and with a different approach. Practice shows that you should communicate with them quite normally, with patience and necessarily based on a good knowledge of the types of disabilities. To this end, we may provide alternative methods or tools for communication, such as sign language interpreters, written instructions and other professional means.

Keywords – human resource, management, organization, employing people, employees with special needs.