

*“Како да се  
работи со  
лица со  
попреченост?”*



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



UNITY ERASMUS+



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



Escola Profissional **AMAR TERRA VERDE**



UNIVERSITY  
of NICOSIA



UNITY ERASMUS+



**Јорданка Тренчевска**  
Министер за социјална работа и социјална  
политика

Ми претставува особено задоволство да го претставам резултатот од проектот Обединети во инклузијата за вработување „Мини-прирачник наменет за работодавачи на лица со попреченост“. Поддршката на лицата со посебни образовни потреби и попреченост за вработување е нешто што е многу важно и еден од највисоките приоритети во едно инклузивно општество.

Лицата со посебни образовни потреби и попреченост во моментов се недоволно застапени на пазарот на труд во Република Северна Македонија и јасно е дека како резултат на тоа многу работодавачи ги губат вештините и знаењето на значителен дел од населението. Секоја индивидуа има поинаква перспектива и поглед на различни ситуации и проблеми, така што колку е поразновидна работната сила, толку таа ќе биде посилна.

Проектот UNITY координиран од Филозофскиот факултет, Универзитетот Св. Кирил и Методиј во Скопје истакнува дека работодавачите можат навистина да имаат корист од вработувањето на лица со попреченост. Иако овој водич не може да ги опфати сите индивидуални разлики што ќе ги поседува оваа категорија вработени, тој обезбедува корисни примери и позитивни практики каде што лицата со попреченост покажуваат како можат да придонесат кон сите видови тимови во бизнисот.

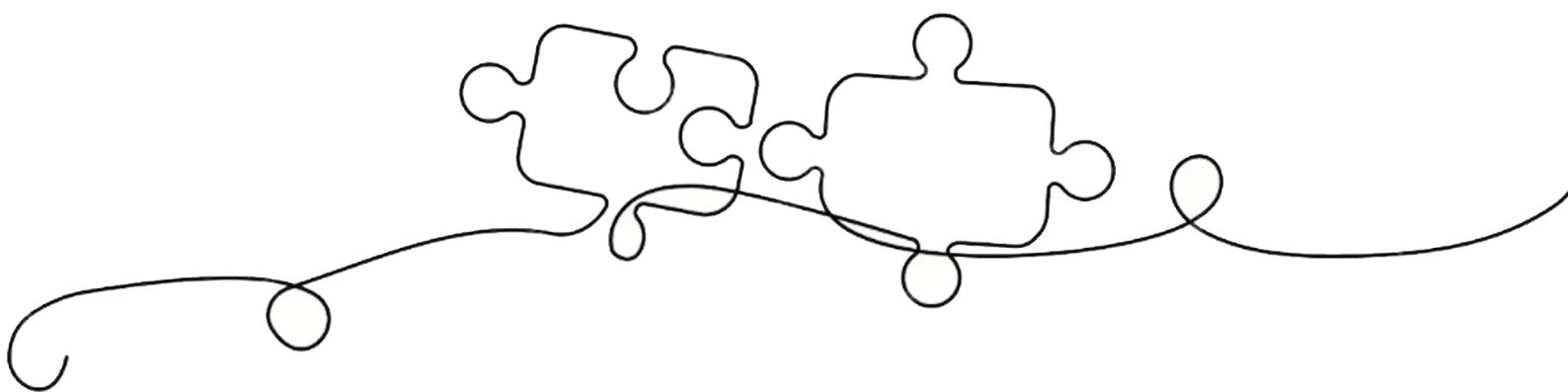
Многу луѓе со попреченост имаат посебни таленти и вештини за вработување кои ќе бидат од корист за широк спектар на компании. Како министер за социјална работа и социјална политика на Република Северна Македонија, среќна сум што го охрабрувам и поддржувам проектот UNITY и се надевам дека луѓето со посебни образовни потреби и попреченост ќе станат еднакви на пазарот на трудот во нашите општества и партнери за успех на компаниите.

**Јорданка Тренчевска, МА**  
Министер за социјална работа и социјална политика на Република Северна Македонија



# СОДРЖИНА

1. Вовед во прирачникот
2. Често поставувани прашања
3. Како може да се користи прирачникот
4. Вашиот вработен со попреченост
5. Како функционира во практиката?
6. Позитивни работни практики
7. Пример од Северна Македонија
8. Пример од Кипар
9. Пример од Португалија
10. Партнерство
11. Disclaimer



# Вовед во Прирачникот

Мини-водич „Како да се работи со лица со попреченост? е еден од резултатите од Еразмус+ проектот „Обединети во инклузијата за вработување) (UNITY) кој претставува стратешко партнерство помеѓу Универзитетот Св. Кирил и Методиј во Скопје, Филозофскиот факултет Скопје од Северна Македонија, Универзитетот во Никозија од Кипар и Стручното училиште Амар Тера Верде од Португалија. Главната цел на проектот е создавање динамични и инклузивни чувствителни алатки за Европска употреба кои би ги поддржале невработените возрасни лица со попреченост да бидат правично вклучени на пазарот на трудот со што ќе се олесни процесот на транзиција од образование и обука кон вработување.

Овој мини прирачник е една од практичните алатки наменета за подигање на свеста за бариерите со кои се соочуваат лицата со попреченост во секојдневието и спроведувањето на процесот на инклузија на пазарот на трудот. Тие често не се сметаат за потенцијални членови на работната сила. Има многу митови, вклучително и дека лицата со попреченост не можат да работат и дека вработувањето на лице со попреченост е скапо. Оваа алатка претставува еден чекор кон намалување на негативните статистички податоци за невработеноста на лицата со попреченост и мал придонес кон социјалната инклузија.

Зголемувањето на бројот на лицата со попреченост на пазарот на трудот бара сеопфатен пристап со користење на широк опсег на мерки. Клучни меѓу нив се соработката со компаниите/работодавачите за создавање поинклузивни работни места, како и промовирање на соодветна политика и правна средина за вработување на лица со попреченост. Овој мини прирачник со наслов „Како да се работи со лицата со попреченост?“ е наменет за поддршка на бизнис секторот и работодавачите за работа и ангажирање со лица со попреченост на работното место. Нуди реални студии на случаи кои

обезбедуваат јасни насоки и очекувања на работодавачите за да направат ефикасни и инклузивни средини на работните места за лицата со попреченост. Ја нагласува додадената вредност што ја носат лицата со попреченост на работното место и обезбедува реален поглед на разумните прилагодувања што би можеле да бидат потребни.

## Кои се вашите очекувања?



Како работодавачи, вие имате потреба да ги усогласите вистинското квалификувано лице со вистинската работна позиција за да постигнете одреден успех во компанијата.



Веројатно барате луѓе кои можат да се надоградуваат и да се развиваат, во исто време да ја надоградуваат и развиваат вашата компанија.



Подготвени сте да ја истражите идејата за корпоративна одговорност, како и да го искористите потенцијалот на расположливата работна сила.



Сакате да бидете во согласност со законодавството.



Ќе вработите некој поинаков и различен.

Овој **Мини-прирачник** ги прикажува главните точки за вработување на лица со посебни образовни потреби и попреченост.





## **Предности за работодавачите: добивање на вистинската личност за вистинската работа**

Луѓето со попреченост имаат многу вештини и таленти кои ги прават идеални вработени.

Честопати се потребни само едноставни прилагодувања на работното место (кои може да имаат мал или никаков трошок за работодавачите).

Со соодветна поддршка, нема да морате да се грижите за отсуството од работа, стресот и анксиозноста.

Соработката, толеранцијата и меѓучовечките односи во вашата компанија ќе станат посилни.

### **Можни предизвици:**

Првиот предизвик е да размислите за специфичните барања на слободното работно место што го имате.

Користете ја табелата подолу за да наведете кои вештини ги сметате за суштински/пожелни за слободното работно место.

Обидете се да бидете со отворен ум кога ќе ги усогласувате личноста со специфичните вештини потребни за работното место.



Essential skills	Desirable skills

# Често поставувани прашања

Можеби никогаш претходно не сте помислиле да вработите некој со попреченост и можеби имате многу прашања на кои би сакале да добиете одговор. Поддршката е таму за вас! Подолу се наведени некои од најчесто поставуваните прашања од работодавачите:

## П1: Што е попреченост?

Попреченоста се однесува на физичка, сензорна, когнитивна или ментална состојба која може да влијае на способностите и функционирањето на една личност во различни аспекти од животот. Тешкотиите со кои се соочуваат лицата со попреченост често произлегуваат од комбинација на индивидуални фактори и бариери на животната средина. Додека оштетувањата или условите на поединецот играат улога, општествените ставови, недостапните средини, недостатокот на сместување и дискриминаторските практики може значително да придонесат за предизвиците со кои се соочуваат лицата со попреченост.

## П2: Што е различност?

Различноста го опфаќа опсегот на индивидуални разлики и уникатни карактеристики, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на попреченост/способност, раса, етничка припадност, пол, сексуална ориентација и религија.


## П3: Што е инклузија?

Инклузијата вклучува создавање средина каде што сите поединци, без разлика на нивното потекло или разлики, се почитуваат, вреднуваат и им се даваат еднакви можности да учествуваат и да придонесуваат.

## П4: Дали лицата со попреченост имаат капацитет да аплицираат и да се вработат на пазарот на трудот?

Да, лицата со попреченост имаат капацитет да аплицираат и да бидат успешни на работни места на пазарот на трудот со соодветно прилагодување и поддршка (т.е. помошна технологија, насоки, специјална обука итн.) во инклузивни просперитетни средини. Постојат стереотипи кои погрешно претпоставуваат дека лицата со

попреченост не можат да аплицираат и да се истакнат на работни места на пазарот на трудот, но овие претпоставки се неточни и неправедни.

 **П5: Дали е корисно за една компанија да вработува лица со попреченост?**

Да, вработувањето на лица со попреченост може да биде корисно за една компанија. Промовира различност, носи разновидни перспективи, ја поттикнува инклузивноста и може да доведе до зголемени иновации и позитивен јавен имиџ.

 **П6: Какви субвенции во однос на финансирање се достапни?**

Дополнителни субвенции и финансии се достапни за секој со признаена попреченост, работоспособна возраст и кој е способен да работи најмалку неколку часа неделно (зависи од политиката на земјата).

 **П7: Колку часа неделно може да работи лице со попреченост?**

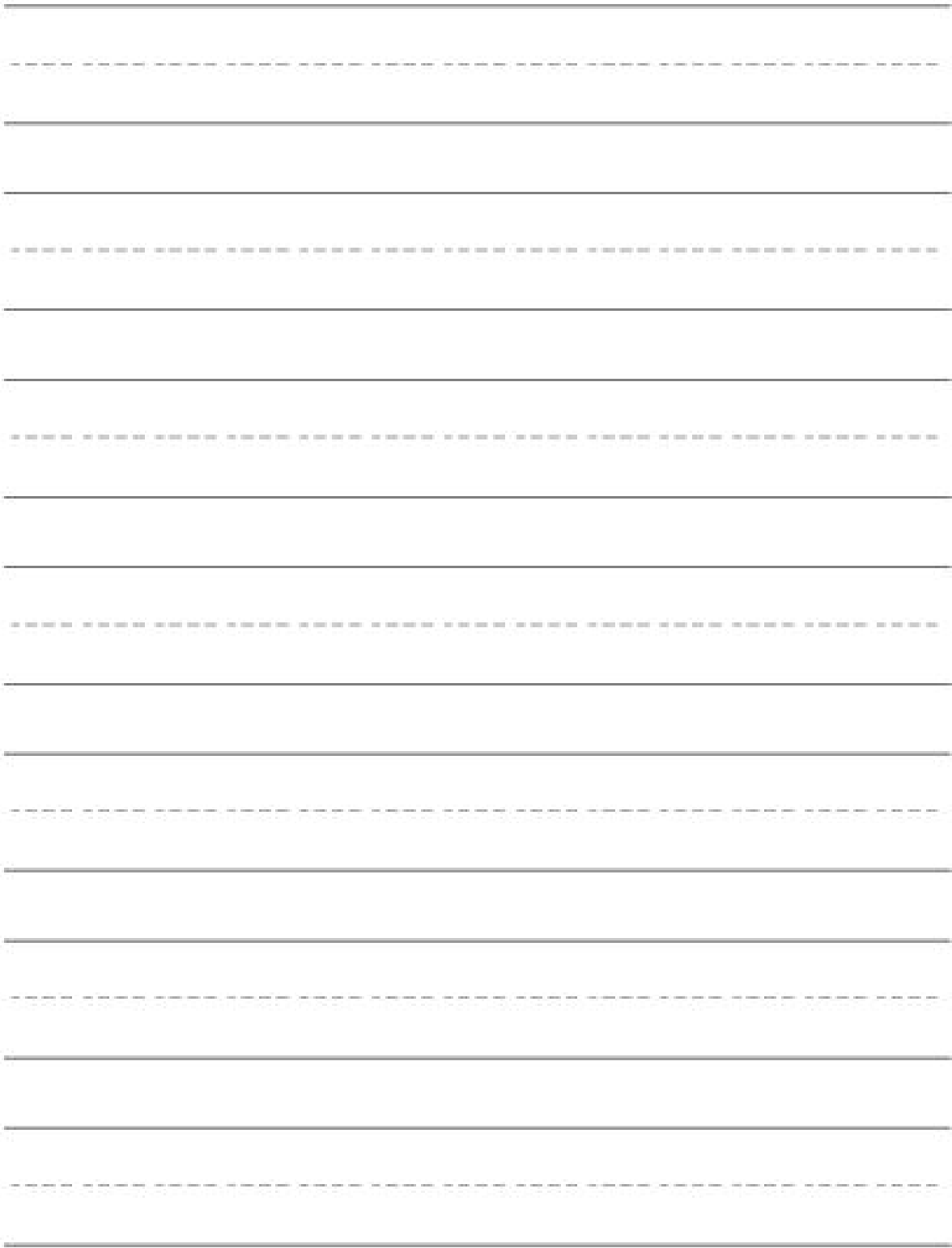
Лицата со попреченост можат да работат онолку часови колку што ќе се договорите со нив, но минимум одреден број часови неделно, доколку земаат финансиска помош.

 **П8: Какви прилагодувања треба да направам?**

Тие можат да бидат навистина едноставни, во зависност од попреченоста на лицето и индивидуалните потреби.


 **П9: Која би била улогата на ментор/работен тренер/ именуван поддржувач за лицето со попреченост?**


Лицата со попреченост може да користат поддршка за да пронаоѓање и задржување работа.




## Како може да се користи прорачникот?

Во 2021 година започнавме со реализација на проектот UNITY – Обединети во инклузијата за вработување. Користивме три пристапи со цел да го објасниме, разбереме и популаризираме проблемот со вработувањето на лицата со попреченост и да помогнеме во нивната транзиција од образовниот процес на пазарот на трудот имајќи ја предвид промената на културата на работното место, политиките (национални и меѓународни) и практиките на компаниите.

 Објавивме Истражување за вклучување на лицата со попреченост на пазарот на трудот, осврнувајќи се на главните точки и давајќи конкретни примери од трите партнерски земји (Северна Македонија, Кипар и Португалија). Оваа публикација е достапна на отворениот образовен ресурс на 4 јазици (англиски, македонски, грчки и португалски) <https://unityemployability.eu/resources/>

 Создадовме специјална алатка за вработување на лица со попреченост „Европски пасош за вработување“ која е достапна и прилагодена за лица со различни видови попреченост, достапна на 4 јазици (англиски, македонски, грчки и португалски) <https://unityemployability.eu/digital-passport/>

 Создадовме ООР (Отворен образовен ресурс) наменет за сите заинтересирани страни кои работат или живеат со овој предизвик. Овој ООР е исто така достапен на 4 јазици (англиски, македонски, грчки и португалски) и ги содржи сите информации за проектот и корисни врски и алатки за лицата со попреченост, истражувачите, работодавачите, креаторите на политики итн. <https://unityemployability.eu/>

## Култура на работното место

Сите бизниси создаваат своја култура каде што верувањата и ставовите го поткрепуваат и влијаат на однесувањето на сите вработени и стажанти.

### Политики

Националните, локалните и внатрешни политики на компанијата или работното место обезбедуваат конкретни насоки и препораки за развој на инклузивна средина.

### Практики

Тие укажуваат како треба да се однесуваат луѓето во бизнисот или компанијата. Ваквиот поглед на вашиот бизнис може да обезбеди луѓето со различни попречености да бидат целосно и рамноправно вклучени како работна сила. Овој Мини-прирачник нуди позитивни примери за имплементирација на овие инклузивни димензии на култури, политики и практики, како и вештини за вработување, со цел да се идентификуваат и искористат силните страни и талентите на лицата со попреченост кои би се развиле во ценета работна сила.



# Вашиот вработен со попреченост



## Културата на компанијата/институцијата

- Вработените со попреченост не се исклучени или дискриминирани на работното место.
- Вашата компанија ја охрабрува соработката и комуникацијата меѓу вработените.
- Вашата компанија негува атмосфера на доверба и почит.
- Охрабрувате успех од кој било размер.



## Практиките на компанијата/институцијата

- Вашата компанија позитивно ја вреднува различноста на персоналот.
- Вашата организација поттикнува разбирање на разликите.
- Во вашата компанија се цени и користи стручноста на сите вработени.
- Вашата работна институција им помага на новите вработени да се прилагодат на работното место.



## Политиките на компанијата/институцијата

- Се ценат силните страни на секој вработен.
- Секој вработен е подеднакво ценет.
- Регрутирањето е отворено за сите апликанти.



# Како функционира во практиката?

Во следниот дел ќе прикажеме примери на позитивни практики на вработени со низа попречености. Во овој мини-прирачник препознаваме дека:

- Не секој со попреченост може да биде категоризиран или означен во некоја медицинска или социјална категорија.
- Секое индивидуално човечко суштество има свој модел на силни и слаби страни - не само лицата со попреченост.
- Во овој прирачник ви прикажуваме мал примерок на лица со попреченост кои ги запознавме во овој проект и кои се успешно вработени.

За повеќе информации за различни попречености, ве молиме консултирајте ја нашата веб-страница:

<https://unityemployability.eu/>



## Позитивни практики

Не постојат две подеднакви лица со попреченост, но сите тие имаат многу силни страни и таленти што можат да ги понудат на работните места. Во овој дел вклучивме приказни за луѓе со широк спектар на предизвици. Дополнителни информации за тоа што се инвалидитет и како тие можат да влијаат на поединецот, може да се најдат со поглед на линковите на нашата веб-страница.

### Едноставни адаптирања

Многу мали и често бесплатни адаптации може да го направат вашето работно место достапно за лице со попреченост. За повеќе информации за какви било прилагодувања што можеби ќе треба да ги направите за да му дозволите на едно младо лице со овие различни видови посебни потреби и попреченост да успее и да ја поддржи вашата организација, ве молиме погледнете ги врските и изворите на нашата веб-страница.

### Supporting inclusion process and giving people a chance

Многу работодавачи сметаат дека е многу корисно, и од социјална и од финансиска гледна точка, да им се даде шанса на лицата со попреченост да бидат професионално успешни: она што значи преземање мал ризик, може да ви обезбеди подобра работна сила! Проверете ги нашите приказни. Сите овие се вистински луѓе од Европа.

Мини-прирачникот се фокусира на конкретни лица и преку студиите на случаи се вклучени информации за предизвиците со кои се соочиле, како се надминале овие предизвици и како лицето со попреченост сè уште може да покаже вештини за вработување.



## Да ги запознаеме:

• Беира од Северна Македонија



• Мариа од Кипар



• Абилио од Португалија



# Пример од Северна Македонија

## Баира Салифоска



### Работна позиција

Физиотерапевтски техничар (масер) на Универзитетската клиника за физикална медицина и рехабилитација

### Вид на попреченост

- Слепило

### Квалификации

- Универзитетско образование

### Членства

- Член на унијата за слепи на Град Скопје

### Социјални компетенции

#### Комуникација

- Беира има одлични социјални вештини.
- Таа е активен слушател и секогаш користи вербална комуникација со говорникот.
- Беира е многу емпатична личност, ги разбира и потврдува чувствата и искуствата на другите.
- Показува сочувство и нуди поддршка кога е потребно.
- Таа е љубезна и почитувана во интеракциите со другите. Користи соодветни поздрави и изрази на благодарност.
- Таа, исто така, користи технологија како апликации за говор во текст, таа користи Брајово писмо. Одржува позитивен поглед и пристапува во социјалните интеракции со доверба.

## **Работа со други**

- Со оглед на фактот дека работи во болница со пациенти и многу колеги, тимскиот пристап е неизбежен. Беира се истакнува во тимската работа.
- Отворена е за соработка со колегите и претпоставените, секогаш отворено зборува за својата попреченост. Свесна е дека само со добра и отворена комуникација може ефективно да се решат сите предизвици.
- Долготрајната работа со пациенти кои доаѓаат со различни проблеми ја направи многу поемпатична, таа секогаш се труди да ги разбере и да им помогне на секаков начин.

## **Адаптибилност**

- Беира има изградено мрежа за поддршка на колеги, ментори и групи за застапување попреченост. Таа нуди насоки и поддршка за оние кои се соочуваат со слични предизвици на работното место.
- Таа има развиено силни вештини за решавање проблеми. Соработува со колегите за да изнајде практични решенија.

## **Практични вештини**

### **Решавање проблеми**

- Таа има развиено флексибилен начин на размислување што и овозможува да се прилагоди на променливите околности и задачи.

### **Управување со информации**

- Таа е многу адаптабилна личност. Таа може лесно да дојде со стратегии и решенија кога ќе се соочи со променливи околности или нови информации. Отворена е за испробување на различни пристапи.
- Таа користи ефикасни комуникациски алатки и практики за споделување информации во тимовите. Обезбедува јасност и релевантност во целата комуникација.

## Користење на технологијата

- Може да користи адаптивни технологии како читачи на екран, специјализиран софтвер за пристап и управување со информации на компјутери и дигитални платформи.
- Таа ефикасно користи телефон и компјутер.
- Таа користи адаптивни методи, онлајн курсеви, книги во аудио или електронска форма, како и печатени брајови книги.

## Работни (стручни) компетенции

### Безбедно работење

- Таа има силно чувство на сигурност на моето работно место, и е добро упатена во прописите за здравје и безбедност што го регулираат тоа.

### Одговорност

- Беира е доверлива и одговорна личност. Колегите и претпоставените можат да сметаат на неа дека постојано ќе ги почитува роковите, ќе ги заврши задачите и ќе ги исполни своите обврски.

### Континуирано учење

- Беира постојано учи вештини или ги подобрува постоечките. Ова особено се однесува на меките вештини.
- Искуството со пациентите секојдневно ја учи дека треба да дадеме максимум во работата, бидејќи на пациентите им се потребни нејзината поддршка и помош.







## Цитати

### Цитати од Беира:

- „Со оглед на тоа дека работам со луѓе, морам да бидам одговорна личност, а самата работа бара огромна одговорност, бидејќи на крајот на краиштата тоа е болница и луѓето доаѓаат да се рехабилитираат и да имаат подобар и поквалитетен живот во иднина“.
- „Имам високо образование, но сè уште немам обезбедено работно место како специјален едукатор и рехабилитатор. Моето професионално образовно патување започна за време на средното училиште и се стремам да транзирам во кариера што ќе се усогласи со моите академски квалификации, во областа на специјалната едукација и рехабилитација“.

## Цитати од пациентите на Беира:

- „Ја имав привилегијата да ме лекува Беира за време на моето опоравување на Универзитетската клиника. Уште од нашата прва сесија, бев импресиониран од нејзиниот професионализам и стручност. Нејзиното слепило не го попречи квалитетот на грижата што ја добив; всушност, се чинеше дека го подобрува. Беира е одличен комуникатор, секогаш темелно ја објаснува секоја вежба и нејзините придобивки. Нејзината емпатија и позитивност се заразни, што го прави често предизвикувачкиот процес на рехабилитација податлив. Силно би ја препорачал Беира на секој што бара врвна физиотерапија“. „Моето искуство кога Беира ме лекуваше не беше ништо помалку од извонредно. Нејзиното оштетување на видот ниту еднаш не го загрози квалитетот на негата што ја добив. Всушност, се чинеше дека ја подобрува нејзината способност да се поврзе со пациентите на лично ниво. Таа поседува длабоко разбирање на човечкото тело и техниките за рехабилитација, кои стручно ги применува на мојот третман. Нејзината позитивност и непоколебливата поддршка ме мотивираа во текот на моето патување за опоравување. Беира е вистински доказ за моќта на решителноста и посветеноста во здравството, и јас сум благодарен на ја имав како мој физиотерапевт“.

## Потребни прилагодувања на работното место:

- Асистивна технологија е обезбедена за да ја олесни комуникацијата.
- Обука за работните обврски.
- Обука за здравје и безбедност.



# Пример од Кипар

**Мариа Георгиу**



## Работна позиција

Прехранбен персонал во имигрантска организација во Кипар

## Вид на попреченост

Делумно оштетување на слухот и видот

## Квалификација

Универзитетска диплома

## Членства

Член на НВО Панкипарската асоцијација на работни ментори за поддршка на лицата со попреченост

## Социјални компетенции

### Комуникација

- Марија е активен слушател. Таа активно слуша свртена кон говорникот, одржувајќи контакт со очите и кимнување со главата или користејќи други невербални знаци за да покаже разбирање.
- Таа бара повторување или појаснување кога не го разбира целосно она што е кажано.
- Таа користи слушни помагала кога е потребно.
- Таа користи очила и други нагледни помагала кога е потребно.
- Таа, исто така, користи технологија како апликации за говор во текст или услуги за титлови за подобро разбирање, особено во бучни средини.

## Работа со други

- Марија е добар тимски работник и активно придонесува во својата група за да ги заврши задачите и целите поврзани со работата.
- Марија отворено ја соопштува својата состојба и конкретните комуникациски потреби со своите колеги и претпоставени. Ова откривање може да помогне да се создаде поттикнувачка работна средина.
- Марија учествува активно во тимските дискусии и ги дава своите увиди и вештини во групата.
- Таа верува дека тимската работа и соработката во групи со поединци со различни способности, често носат креативни решенија на масата.

### Адаптабилност

- Марија има развиено силни адаптивни комуникациски вештини, кои и овозможуваат ефективно да се ангажира со колегите и да се прилагоди на различни методи на комуникација, во зависност од ситуацијата.
- Нејзините искуства со надминување на предизвиците поврзани со оштетувањето на слухот и видот поттикнуваат издржливост и решителност, правејќи ја прилагодлива на промените на работното место и посветена на постигнување на нивните професионални цели.

### Практични вештини

#### Решавање проблеми

- Таа поседува добри вештини за решавање проблеми кои и овозможуваат да најде иновативни решенија за комуникациските бариери и да се прилагоди на променливите работни средини или технологии.
- Таа присуствувала на неколку програми за обука или работилници фокусирани на техники за решавање проблеми, кои не биле целосно прилагодени на нејзините специфични потреби и предизвици поврзани со оштетување на слухот и видот. Така што, можеби ќе и треба дополнителна обука за да развие повеќе стратегии за ефективна комуникација, користење помошни уреди и прилагодување на

различни ситуации на работното место.

- Учи од своите колеги и има вредни можности за споделување искуства и стратегии за решавање проблеми со нив.

### **Управување со информации**

- Таа има многу добри писмени комуникациски вештини на работното место, како што се комуникација преку е-пошта, документи и платформи за пораки кои и помагаат поефикасно да ги организира и задржува информациите.
- Има добри вербални комуникациски вештини и бара повторувања и појаснувања доколку е потребно за подобро управување со информациите.

### **Користење на технологија**

- Може да користи адаптивни технологии како читачи на екран, услуги за титлови, специјализиран софтвер за пристап и управување со информации на компјутери и дигитални платформи.
- Таа ефективно ги користи телефонските и безжичните комуникациски уреди на нејзиното работно место.

### **Работни (стручни) компетенции**

#### **Безбедно работење**

- Марија добила обука за здравје и безбедност на работното место и е свесна за прописите за здравје и безбедност.

#### **Одговорност**

- Таа е одговорна личност бидејќи е одговорна за хранење на десетици луѓе во мигрантските структури на Кипар. Ова е многу напорна позиција и таа ги извршува своите должности многу одговорно.

### **Континуирано учење**

- Маријаа може да користи адаптивни методи за учење кои одговараат на нејзините специфични потреби, како што се онлајн курсеви со натписи, часови по знаковен јазик или аудио книги со транскрипции кои и овозможуваат континуирано учење.
- Изразува желба за понатамошен професионален раст, за да може континуирано да ги подобрува своите вештини и знаења за да ги надмине предизвиците на работното место и да се истакне во кариерата.





## Цитати

### Цитати од Марија:

- „Во мојата улога како координатор на услугата за храна во структурата за мигранти во Кипар, имав привилегија да обезбедувам издршка и поддршка на десетици имигранти дневно. Секој ден носи свои уникатни предизвици, а како некој со делумно оштетен слух и вид, ефективната комуникација во раздвижената кујна може да биде напорна. Сепак, најдов иновативни начини да ги надминам овие пречки, користејќи визуелни помагала и негувајќи култура на разбирање меѓу моите колеги. Еден од најнаградувачките аспекти на мојата работа е сведочењето на позитивното влијание што го имаме врз имигрантите на кои им служиме. Нивните насмевки и изрази на благодарност секојдневно ме потсетуваат на значењето на она што го правиме. Дополнително, се гордеам со духот на соработката во нашиот тим, каде комуникацијата и соработката се од витално значење за да се обезбеди непречен тек на услугата за оброци. Ова искуство не само што ги подобри моите професионални вештини, туку и го збогати моето разбирање за различни култури, нагласувајќи ја важноста на културната чувствителност во нашата работа. Моето патување во оваа улога беше трансформативно, овозможувајќи ми континуирано да растам и лично и професионално“.

- „И покрај тоа што имам високо образование, сепак, не е лесно да најдам работа во областа што ја студирав. Работам во мигрантската структура, нешто што не е директно поврзано со мојата квалификација. Многупати сум се обидела да се пријавам за позиција во владата, бидејќи има закон дека 10% од позициите треба да се даваат на лица со различни форми на попреченост. Конкретно се обидов двапати, но ме одбија со изговор дека ги немам потребните квалификации“.

### **Цитат од работодавачот на Марија:**

- „Ние сме среќни што ја имаме Марија како ценет член на нашиот тим. Нејзината посветеност кон нејзината улога се видливи во нејзините секојдневни прилози. И покрај тоа што се соочува со предизвикот на делумно оштетување на слухот и видот, Марија постојано демонстрира извонредна приспособливост и еластичност. Нејзините способности за решавање проблеми и силната работна етика не само што ѝ овозможуваат ефикасно да ја извршува својата работа туку и ги инспирираат нејзините колеги“.
- „Иако таа се истакнува во многу аспекти од нејзината улога, ние признаваме дека комуникацијата понекогаш може да биде пречка поради нејзиниот слух и оштетување на видот.
- „Како нејзин работодавач, посветен сум да ја поддржувам Марија на секој можен начин за да и обезбедам успех и удобност на работата. Охрабрувам отворен дијалог и флексибилност во комуникациските методи за да одговориме на нејзините специфични потреби. Ја ценам нејзината единствена перспектива и различноста што ја носи во нашиот тим и со нетрпение очекувам да продолжиме да работиме заедно за да ги надминеме предизвиците и да ги постигнеме нашите заеднички цели“.

### **Потребни прилагодувања на работното место:**

- Асистивна технологија е обезбедена за да ја олесни комуникацијата.
- Обука за работните обврски.
- Обука за здравје и безбедност.





# Пример од Португалија

**Абилио Гимараеш**



## Работно место

Координатор на службата за читање со специјална поддршка во библиотеката Мачадо Вилела (Вила Верде - Португалија)

## Вид на попреченост

Слепило

## Квалификации:

Средно образование

Следел дополнителни неформални курсеви

## Социјални компетенции

### Комуникација

Абилио порано беше емитувач на локално радио. Тој е тренер кој им помага на слепите лица да живеат со оваа попреченост и да се соочат со сите предизвици, за да можат да ги покажат своите компетенции над нивната попреченост; им дава поддршка и на луѓето кои живеат со слепи лица.

### Работа со другите

Абилио работи сам, но мора да учествува на општинските состаноци, да дава мислење и да изнесува идеи. Освен тоа, разменува идеи со колегите.

## Адаптабилност

Абилио работи во општината 30 години, од кои 24 во библиотеката. Неговите задачи минуваат низ 3 фази: обезбедување на потребната и бараната документација на Брајово писмо; подготовка на лицата со попреченост да можат да работат со нови извори на информации (далечина и обука во лице); помага во подготовката и советувањето на родителите, воспитувачите, ... односно оние кои ќе живеат со слепи лица.

Покрај тоа, Абилио работел како волонтер во други земји, како Мексико и Бразил, помагајќи им на слепите да научат да живеат со попреченост и да ги покажат своите вештини и покрај тоа што се слепи.

### Практичн вештини

#### Решавање проблеми

Бидејќи Абилио работи сам, кога ќе се појави некој проблем, тој се обидува да го реши со своите претпоставени или со некои колеги, користејќи ги социјалните мрежи.

Не можеме да забораваме дека Абилио ги поддржува слепите лица во решавањето на проблемите, особено во секојдневниот живот. Така, тој ги разбира предизвиците со кои треба да се соочат слепите луѓе и го користи ова „знаење“ засновано на сопственото искуство за да им помогне на другите да се справат со нивниот секојдневен живот.

#### Управување со информации

Абилио ги чита весниците, бидејќи често мора да ги препишува на Брајово писмо; тој пристапува до социјалните мрежи за да размени впечатоци и идеи со други колеги и владее неколку платформи, бидејќи обезбедува онлајн обука.

## Користење на технологија

Една од задачите на Абилио е да ги транскрибира сите видови документи што се бараат на Брајово писмо, аудио или компјутерска поддршка. Тој нема проблем да користи компјутер, мобилен телефон или друга технологија (тој им помага на слепите да ги користат сите платформи што постојат за да ги поддржат во нивниот секојдневен живот).

## Работни (стручни) компетенции Безбедно работење

Абилио совршено ја познава целата внатрешна архитектура на библиотеката, бидејќи може да се движи без никаква помош покрај неговиот бастун. Тој објасни дека кога имал 6 години, за да оди на училиште, морал да фати 3 превозни средства: автобус, воз и брод, бидејќи живеел во Лисабон од другата страна на реката. На тој начин, станал свесен за опасностите со кои треба да се соочи слепото лице во текот на неговиот секојдневен живот и признава дека има уште многу да се направи, како што се предупредувањата на подот пред пешачките премини. Со оглед на тоа што е дел од состаноците на општината, ја користи можноста да изнесе неколку предлози на општинско ниво.

## Одговорност

Абилио е единствената личност во неговиот оддел, што значи дека сите документи што се направени се негова одговорност. Тоа го прави особено горд.

## Континуирано учење

Абилио мора да биде во чекор со сите технолошки промени за подобро да ги поддржи оние што го бараат. Тој започна 2 проекти пред пандемијата во Бразил, но не можеше да ги заврши поради пандемијата со Covid-19.



## Цитати

Цитати од Абилио:

„Ја гледам мојата улога (помагање на оние со иста попреченост) како мисија“.

„Во општеството, слепите лица продолжуваат да не се интегрираат; тие се прифатени, толерирани“.

„Мојата улога е да ги стимулирам компетенциите на лицата со попреченост“.

„Една од најдобрите работи што ми се случиле беше контактирањето со млад возрасен, во Бразил, кој ми призна дека токму од мене научил да се изразува јавно“.

## Потребни прилагодувања на работното место:

Абилио совршено ги знае сите скали, сите врати на библиотеката. По 24 години кружи во библиотеката како да нема никаков вид на попреченост.

Обезбедена е целата технологија потребна за правилно извршување на неговите задачи.



# Партнерство

Овој прирачник е изработен во рамките на Еразмус+ проектот UNITY и партнерите на проектот:



Escola Profissional AMAR TERRA VERDE



UNIVERSITY  
of NICOSIA

Универзитет “Св. Кирил и Методиј“ во Скопје,  
Филозофски факултет Скопје, Република Северна  
Македонија, University of Nicosia, Cyprus  
Professional school Amar Terra Verde, Portugal

Би сакале да им се заблагодариме на сите институции и луѓе кои помогнаа во реализацијата и дадоа поддршка на проектот:

- ЈУ Центар за образование на возрасни на Република Северна Македонија
- Угостителски услуги на структурите за мигранти и бегалци во Кипар

## Disclaimer

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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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

