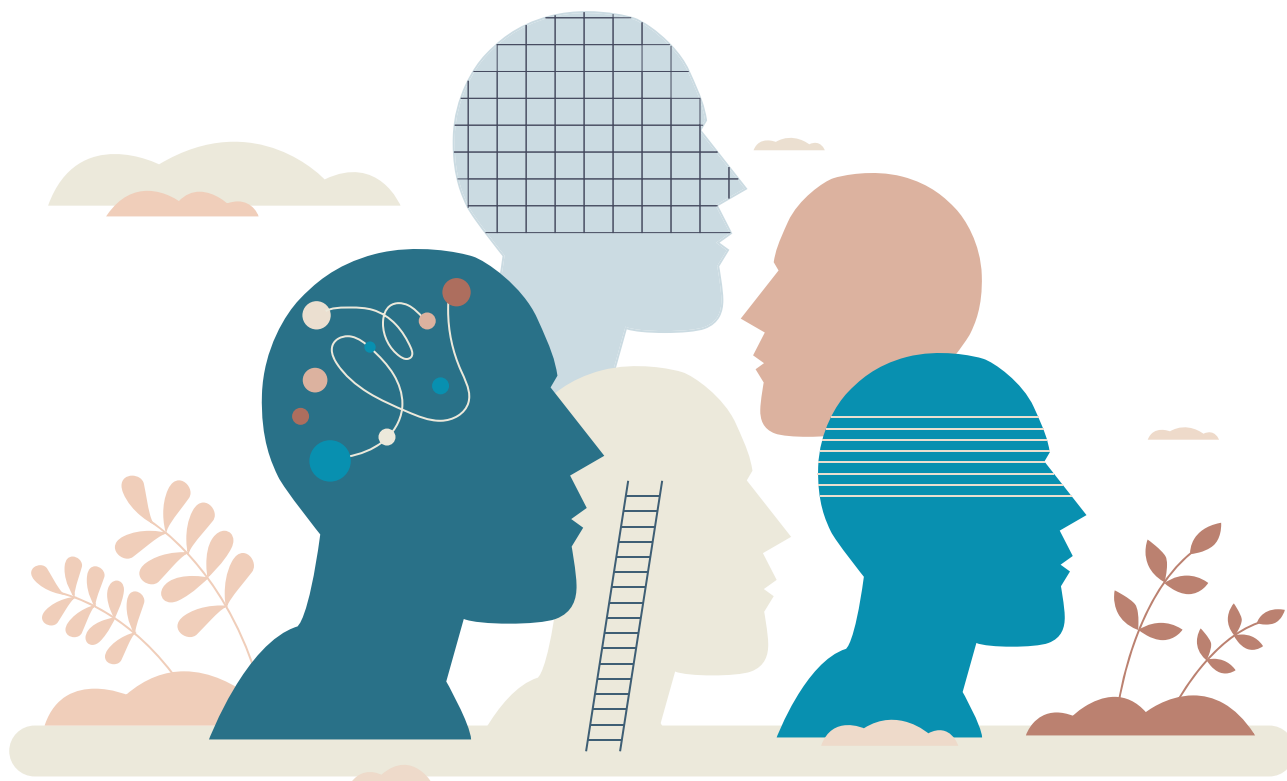




Univerzitetni
rehabilitacijski inštitut
Republike Slovenije Soča



OSEBE Z MOTNJAMI AVTISTIČNEGA SPEKTRA NA TRGU DELA

PRIROČNIK ZA DELODAJALCE

OSEBE Z MOTNJAMI AVTISTIČNEGA SPEKTRA NA TRGU DELA

Priročnik za delodajalce

- Spletna izdaja:** <https://www.uri-soca.si/sl/spletne-publikacije/>
- Avtorji:** Valentina Brecelj, Petra Štampar, Maja Zovko Stele, Tina Janežič, Ajda Demšar, Nevenka Nakrst, Ksenija Bratuš Albreht
- Založnik:** Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije Soča
Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo,
Linhartova 51, 1000 Ljubljana
- Naslovnica in oblikovanje:** Ana Destovnik
- Fotografije na naslovnici:** Adobe Stock Ljubljana, april 2023

Ljubljana, september 2023



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



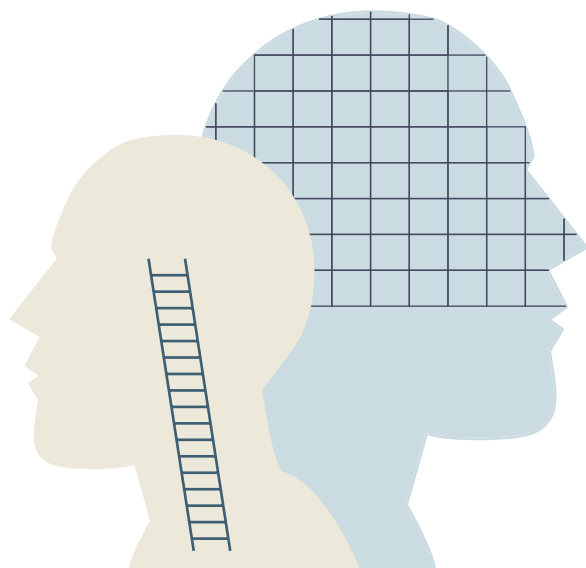
**Univerzitetni
rehabilitacijski inštitut**
Republike Slovenije Soča

V besedilu uporabljeni izrazi, zapisani v moški oziroma ženski slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtravno poimenovanje ne glede na spol.

Besedilo ni lektorirano.

Kazalo

Uvod	4
Kaj so motnje avtističnega spektra?	4
Zakaj zaposliti osebo z MAS?	4
Spodbude ob zaposlitvi osebe z MAS	6
Kako do zaposlitve osebe z MAS?	7
Katere so koristne prilagoditve na delovnem mestu?	9
Primeri dobrih praks pri zaposlovanju oseb z MAS	14
Na koga se lahko obrnete za nasvet ali pomoč	15
Dobre prakse zaposlovanja oseb z MAS po svetu	16
Priporočena literatura o zaposlovanju oseb z MAS	16
Seznam uporabnih videov	17



Uvod

Tudi delodajalci lahko pripomorete k svetu, ki je bolj prijazen do oseb z motnjami avtističnega spektra (v nadaljevanju: MAS). Že samo sprejemanje oseb z MAS, ustrezna komunikacija in že majhne prilagoditve pripomorejo k temu, da so lahko osebe z MAS uspešne pri svojem delu kljub in tudi ravno zaradi svojih posebnosti.

V priložniku boste našli pomembne informacije in smernice za zaposlovanje oseb z MAS – kako voditi zaposlitveni razgovor, kako komunicirati z njimi, kako prilagoditi delovno mesto, katere spodbude za zaposlovanje so na voljo in kakšno podporo potrebujejo v delovnem okolju.

Osebe z MAS se med seboj razlikujejo. Ravno izraz **spekter** pomeni, da se lahko pri vsaki osebi z MAS, kljub **nekaterim skupnim značilnostim, lastnosti in težave izražajo na drugačne, individualne načine**. Zato vsi predlogi in nasveti, ki jih tu predstavljamo, ne veljajo za vse osebe z MAS – **pomembno je, da k vsaki osebi z MAS pristopimo individualno in skupaj z njo poiščemo najboljše rešitve**.

Treba je dati možnost tudi ljudem s posebnimi potrebami, saj znajo biti prav tako uspešni.» (Delodajalec)

Kaj so motnje avtističnega spektra?

Motnje avtističnega spektra, pogosto imenovane tudi avtizem, uvrščamo med razvojno nevrološke motnje. Zanje sta značilna pomemben primanjkljaj na področju socialne interakcije in komunikacije ter prisotnost omejenih, ponavljajočih se stereotipnih vzorcev vedenja in interesov.

Vse to pomembno vpliva na to, kako osebe z MAS v svetu funkcionirajo, kako ga vidijo in kako vstopajo v interakcijo z drugimi. "**Spekter**" pomeni širok razpon značilnosti MAS – niti dve osebi z MAS nimata enako izraženih značilnosti, temveč se pri njih pojavljajo različne, neponovljive kombinacije tega.

»Če ste spoznali eno osebo z avtizmom, ste spoznali samo eno osebo z avtizmom." (dr. Stephen Shore)

Besedilo za ta priložnik smo črpale iz Smernic za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra, 2., dopolnjena izdaja (Brecelj idr. 2023), ki je objavljena na spletni strani https://www.uri-soca.si/f/docs/spletne-publikacije/Smernice_MAS_spletna_izdaja_2023.pdf

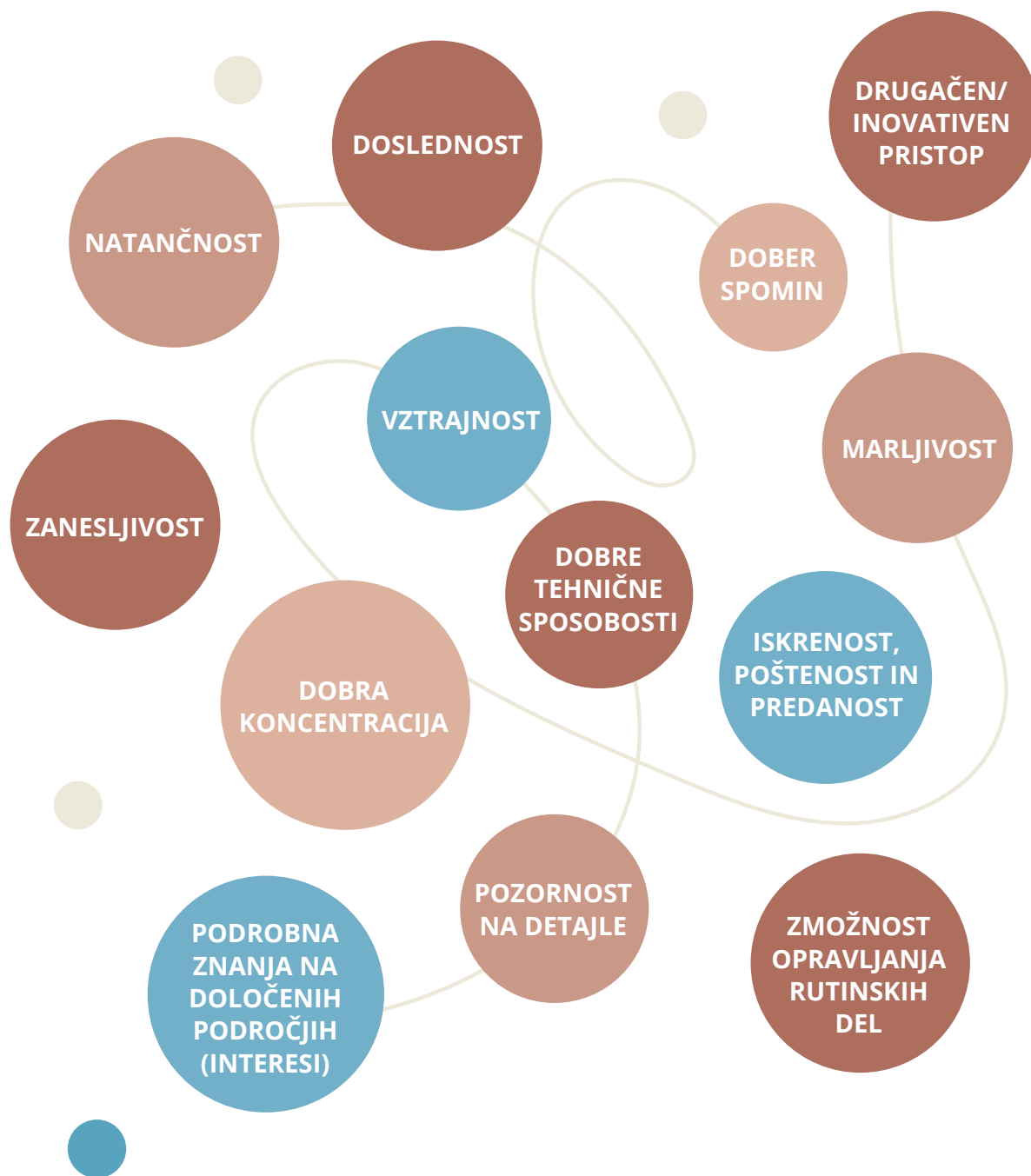
Zakaj zaposliti osebo z MAS?

Z zaposlitvijo oseb z MAS odprete vrata za enake možnosti različnim ljudem. Raznolikost in odprtost pri zaposlovanju prinaša korist celotni organizaciji – tako sodelavcem omogočate vpogled v drugačen način razmišljanja in s tem tudi drugačen vpogled vase. Vaši sodelavci pridobijo nova znanja in spretnosti, ki jih lahko koristno uporabijo pri svojem delu in medosebnih odnosih, npr. bolj so pozorni pri komunikaciji, lahko izboljšajo organizacijo svojega dela, usvojijo nove, inovativne načine reševanja problemov, se učijo razmišljati izven okvirjev ipd.

»Vzeti si je treba čas, da prisluhnemo, in dati priložnost tistim, za katere se nam na prvi pogled zdi, da je nemogoče. S tem se veliko naučimo tudi o sebi.» (Delodajalec)

Osebe z MAS se lahko srečujejo s težavami pri iskanju in ohranjanju zaposlitve. Razlog za to se pogosto skriva v pomanjkanju razumevanja MAS ter pomanjkanju podpore in prilagoditev na delovnem mestu.

Z ustrezno podporo in prilagoditvami osebe z MAS lažje pokažejo svoje sposobnosti in talente. Na delovnem mestu so lahko ravno tako učinkovite kot ostali zaposleni, včasih celo bolj. Imajo lahko številne kompetence, ki so uporabne za učinkovito opravljanje dela:



»Uporabnik je kot šofer kombija zaposlen že 8 let in pol. Lahko rečemo, da je izreden šofer in nepogrešljiv sodelavec. Ima kar nekaj svojih vedenjskih posebnosti, ki jih z organizacijo dela in ustreznim vodenjem brez večjih težav uporabimo na način, da smo vsi zadovoljni. Je zelo dosleden, natančen, redoljuben in pošten. Zadovoljni smo, da imamo takega sodelavca, in si želimo, da tako ostane še mnogo let.« (Delodajalec)

Zaradi posebnosti, ki jih prinašajo MAS, ne moremo reči, da obstajajo posebni poklici, primerni posebej za osebe z MAS. Za večino so nekoliko manj ustrezni poklici, ki zahtevajo več socialnih spretnosti, fleksibilnosti, hitrega odločanja in verbalne komunikacije. Načeloma so zanje primernejši poklici, ki temeljijo na redu in predvidljivosti. Ustreznejša bi torej bila dela z nalogami, ki:

- zahtevajo pozornost, osredotočenost na detajle,
- vključujejo številke, dejstva ali statistične podatke,
- zahtevajo natančno sledenje določenemu vrstnemu redu,
- so rutinske in ponavljajoče,
- so visoko strukturirane.

Če ste delodajalec na področju informacijske tehnologije obstaja velika verjetnost, da je oseba z MAS že del vašega kolektiva ali pa se boste slej kot prej srečali z njo. Razumevanje avtizma ter ustrezna prilagoditev delovnega mesta in komunikacije bo olajšala sodelovanje, povečala učinkovitost zaposlenega z MAS ter pripomogla k ohranitvi njene zaposlitve.

Spodbude ob zaposlitvi osebe z MAS



Osebe z MAS in njihovi delodajalci so upravičeni do različnih finančnih in drugih spodbud. Spodbude¹, ki so navedene v nadaljevanju, veljajo za vse osebe s statusom invalida po **Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov – ZZRZI**, torej tudi za osebe z MAS, če imajo status invalida po tem zakonu.

Če lahko oseba z MAS zaradi svoje invalidnosti delo opravlja le na zanj prilagojenem delovnem mestu ali za opravljanje delovnih nalog potrebuje prilagojena sredstva za delo, je delodajalec upravičen do povračila stroškov za **prilagoditev delovnega mesta** (72. člen ZZRZI).

Če se oseba z MAS zaposli v običajnem delovnem okolju in zaradi invalidnosti pri opravljanju dela potrebuje podporo, je upravičena do zaposlitve v **podporni zaposlitvi**. V tem primeru strokovni delavci, lahko pa tudi ustrezno usposobljen sodelavec, nudijo ustrezno podporo osebi z MAS oziroma invalidu, sodelavcem in delodajalcu. Ta podpora se zagotavlja pri uvajanju in vključevanju v delo in delovno sredino. Če je potrebno, strokovni delavci osebo z MAS spremljajo tudi še v času zaposlitve. Podpora je individualizirana – to pomeni, da sta obseg in trajanje podpore odvisna od potreb osebe. Delodajalcu in sodelavcem pa se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem (73. člen ZZRZI).

¹ Vse spodbude financira Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad.

*»Pomembno je, da je ožji delovni kolektiv seznanjen s specifikami njenih težav, da ne bi postala v kolektivu nevidna, na obrobju in da njene potrebe po posameznih prilagoditvah ne bi bile upoštevane.«
(Strokovni delavec)*

Do **subvencije plače** so upravičene tiste osebe z MAS, ki so zaposlene na zaščitenem delovnem mestu, v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju, in ki pri delu dosegajo nižje rezultate od pričakovanih, kar je posledica njihove invalidnosti.

Do **nagrade za preseganje kvote**² so upravičeni tisti delodajalci, ki z zaposlitvijo osebe z MAS ali pa druge osebe s statusom invalida ali presežejo zakonsko določeno kvoto ali pa imajo zaposlenih manj kot 20 delavcev, pa kljub temu zaposlijo osebo s statusom invalida. Poleg tega so opravičeni tudi **plačevanja prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za vsakega invalida zaposlenega nad določeno kvoto**.

Poleg navedenih spodbud po ZZRZI obstajajo še določeni programi **Aktivne politike zaposlovanja**, ki prispevajo k povečanju zaposljivosti, in se uveljavljajo na Zavodu RS za zaposlovanje. Določene pravice za osebe s statusom invalida so možne še po **Zakonu o socialnem vključevanju** in **Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju**.

»Zaposlitvena rehabilitacija omogoča, da osebo temeljito spoznaš, prepoznaš njene želje, interese, njena močna področja, spoznaš njene težave in ovire, načine vedenja in odzivanja in da na to, v nadaljevanju, lažje pripraviš delodajalca.« (Strokovni delavec)

Kako do zaposlitve osebe z MAS?

Kako pripraviti opis delovnega mesta?

Za osebe z MAS je pomemben že sam opis delovnega mesta. Ta naj bo:

- jasen, kratek in zapisan v preprostem jeziku. Izogibajte se abstraktnim besedam in nepotrebnim informacijam – opis naj vključuje le veščine, izkušnje in znanja, ki se jih resnično potrebuje za opravljanje dela,
- jasno navedite, kaj od kandidata oziroma kandidatke potrebujete za prijavo,
- omejite število besed pri prijavi.

Kako naj poteka zaposlitveni razgovor?

Če želimo pridobiti vse za delo pomembne informacije, ki nas o osebi z MAS zanimajo – torej katere so njihove prednosti in potenciali, zmožnosti in tudi kje potrebujejo podporo, moramo **zaposlitveni razgovor** izvesti v nekoliko prilagojeni obliki. V nasprotnem primeru ne boste mogli pridobiti potrebnih informacij, oseba z MAS lahko izpade nezainteresirana za zaposlitev ali pa nima pravih možnosti za predstavitev svojih ustreznih kompetenc.

»Pomembno je, da delodajalci dobijo informacije, da določene posebnosti ne izhajajo iz nesposobnosti ali površnosti, ampak iz same motnje.« (Strokovni delavec)

² **Kvotni sistem** pomeni, da morajo imeti delodajalci, ki zaposlujejo več kot 20 delavcev, zaposlen določen delež invalidov ali pa skleniti pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom. Če se ne poslužijo nobene od teh dveh oblik, so dolžni plačevati prispevke za spodbujanje zaposlovanja invalidov v Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad.

Z nekaj prilagoditvami zaposlitvenega razgovora imajo osebe z MAS priložnost pokazati vse svoje prednosti in potenciale, oziroma da so primeren kandidat za zaposlitev.

Osebi z MAS že vnaprej podajte navodila, kje (*uporabljajte oznake na zemljevidu, fotografije stavbe, prostora razgovora*) in kako bo razgovor potekal (*časovnica*) ter kdo bo prisoten na razgovoru. Koristno je tudi, da ji vnaprej pošljete vprašanja, saj se tako na razgovor lahko ustrezno pripravi in vam na razgovoru posreduje le informacije, ki so resnično pomembne.

Omogočite ji, da počaka na razgovor v mirni sobi, saj v nasprotnem primeru lahko pride do senzorne preobremenitve že pred pogovorom. Če razgovora ne boste mogli začeti ob dogovorjeni uri, osebo na to opozorite in posredujte jasno informacijo o začetku razgovora.

Poleg priprave je za uspešen zaposlitveni razgovor pomembna tudi prilagojena komunikacija:

- postavljajte izključno vprašanja, ki se nanašajo na tiste njene lastnosti, ki so pomembne za delo,
- uporabljajte jasen, konkreten jezik, brez hipotetičnih in abstraktnih vprašanj,
- postavljajte samo vprašanja zaprtega tipa, npr. *Ali imate opravljen tečaj iz angleščine? Ali ste obiskovali kakšne tečaje v zadnjih treh letih?*; vprašanja odprtega tipa, npr. *Povejte kaj o sebi.*, so neprimerna,
- po potrebi osebi z MAS jasno nakažite, kdaj je podala dovolj informacij, oziroma jo ustavite, npr. *Sedaj lahko nehate govoriti o tem, saj bi vam rad postavil naslednje vprašanje*,
- v primeru pojava tišine, ji pustite dovolj časa oziroma preverite, če potrebuje čas za razmislek – osebe z MAS lahko potrebujejo več časa za odgovor, saj bolj podrobno predelujejo informacije in jih dalj časa pretvarjajo v govorni jezik,
- vedno postavite le eno vprašanje naenkrat in počakajte na odgovor preden postavite naslednje vprašanje.

Pri pogovoru upoštevajte, da vas oseba z MAS lahko razume dobesedno, pričakujete pa lahko tudi neobičajen očesni stik in ton govora (monoton, glasen, tih, nihajoč).

Na koncu razgovora naredite jasen zaključek/povzetek zaposlitvenega razgovora in podajte jasna navodila glede procesa izbire kandidata. Bodite iskreni in ne vzbujajte lažnega upanja. Podajte konkretno časovnico, kdaj lahko oseba pričakuje povratne informacije v zvezi z razgovorom in zaposlitvijo.

Izkušnje pri delu z osebami z MAS kažejo, da je zelo dobra metoda za uspešen zaposlitveni razgovor kombinacija razgovora in delovnega preizkusa ali testiranja, saj so osebe z MAS pri slednjem marsikdaj precej uspešnejše kot pri razgovoru.

Omogočite jim tudi, da jih na razgovoru spremlja podporna oseba, ki lahko pomaga pri pojasnjevanju (ne odgovarja namesto njih!).

»Vsako spremembo smo načrtovali skupaj z njo, korak za korakom, ter vnaprej z osebo z MAS dogovorili potek srečanja pri delodajalcu, ji vnaprej predstavili potek srečanja in osebe, s katerimi se bo srečala.« (Strokovni delavec)

»Dogovorili smo se za predhodno srečanje z osebo z MAS in delodajalcem, ki je bilo zaradi informiranosti delodajalca lažje in uspešnejše ... precej časa je namenil pogovoru z osebo z MAS, predstavitvi dejavnosti podjetja, konkretnega dela, ki ga bo oseba z MAS opravljala, ogledal si je konkretno delo.« (Strokovni delavec)

Kako uspešno komuniciramo z osebo z MAS?

Osebe z MAS nagovarjajte direktno (npr: *Zdaj sem zaseden in ne morem govoriti s teboj.*). Pri tem uporabljajte konkreten in natančen jezik. Stavki naj bodo kratki, jasni in jedrnat, brez abstraktnih pojmov. Izogibajte se tudi uporabi besed s prenesenim pomenom in dvojnemu zanikanju (npr. *nič ni nemogoče, nisi nenatančen*).

Ker imajo osebe z MAS lahko svojstveno zaznavanje in razumevanje dogodkov in podanih informacij, je koristna tehnika za preverjanje razumevanja *parafraziranje*, torej da oseba z MAS z lastnimi besedami preprosto ponovi informacijo, ki ste ji jo podali. Pri pogovoru jim dajte dovolj časa, da o vprašanju razmislijo in oblikujejo ustrezen odgovor. Postavljajte meje, po potrebi jih ustavljajte oziroma jim pomagajte vzpostaviti primerne osebne meje.

Večina oseb z MAS velikokrat izraža željo po samoti, ki je ena pomembnejših prilagoditev za zmanjševanje socialnih obremenitev. Zato jim, če je le možno, omogočite individualno delo ali delo v manjših skupinah ali pa možnost **umika** v miren kotiček. Odprta pisarna (»open-office«) je zanje praviloma neprimerno delovno okolje. Lahko pa se srečate tudi s takšnimi, ki so nerade same in bolje delujejo v skupini, ki jih sprejema in kjer se čutijo varne. Ne predvidevajte, katero prilagoditev potrebujejo, temveč opazujte in vprašajte.

Odziv oseb z MAS je odvisen od okoliščin – lažje se odzivajo na individualne interakcije, v skupini pa njihovega odziva večinoma sploh ni ali pa je manj ustrezen. Če boste osebo z MAS vključili v skupino, jasno opredelite pravila, opazujte dinamiko in pomagajte pri uravnavanju interakcij, ko je to potrebno.

Čas za odmor (malica) med delom je za osebe z MAS zaradi nestrukturiranosti pogosto bolj stresen. Zato jim takrat po potrebi organizirajte ali določeno aktivnost ali pa jim omogočite, da so takrat same.

Osebe z MAS ne znajo predvidevati, kaj se od njih pričakuje in so še posebej neuspešne pri »branju misli«, motivov in namer. Zato jim nudite podporo in pomoč pri razumevanju pravil, ki veljajo v vašem delovnem okolju, še posebej nenapisanih. Nerazumevanje lahko vodi v konflikte, ki so še posebej zahtevna socialna situacija. Če se oseba z MAS zaplete v konflikt s sodelavci, ji ga pomagajte razumeti in razrešiti.

Če oseba z MAS soglaša z razkritjem njenega stanja, lahko sodelavcem podate informacije o MAS in smernice, kako osebo z MAS podpreti in jo vključiti v delovno okolje. Včasih je treba opolnomočiti tudi ostale zaposlene, da bodo znali na ustrezen način komunicirati z osebo z MAS.

Osebi z MAS podajajte konstruktivne in konsistentne povratne informacije o opravljenem delu in njenem funkcioniranju. Te naj bodo podane v obliki konkretne razlage, pojasnila, praktičnega prikaza in ponazoritve s primeri. Zaželeno je postopnost. Pri tem pazite, da ste v izražanju jasni in da so sporočila med seboj skladna. Kritika naj bo vedno konstruktivna ter izražena jasno in spoštljivo. Izrazite jo takoj, ko opazite napako, ob tem pa podajte tudi navodila in usmeritve za izboljšanje. Ne olepšujte, temveč jasno izrazite svoja pričakovanja. Osebo z MAS tudi pohvalite za dobro opravljeno delo, ubesedite njen uspeh, povejte, kaj je naredila dobro in uspešno.

Katere so koristne prilagoditve na delovnem mestu?

Prilagoditve, ki jih osebe z MAS potrebujejo, se nanašajo na različne vidike dela. Pri tem je treba upoštevati, da vse prilagoditve niso enako primerne ali potrebne za vse osebe z MAS. Delovno mesto in naloge vedno prilagajajte glede na to, kar posamezna oseba z MAS potrebuje. Tudi trajanje podpore je odvisno od individualnih potreb osebe z MAS in od samega dela, ki ga opravlja.

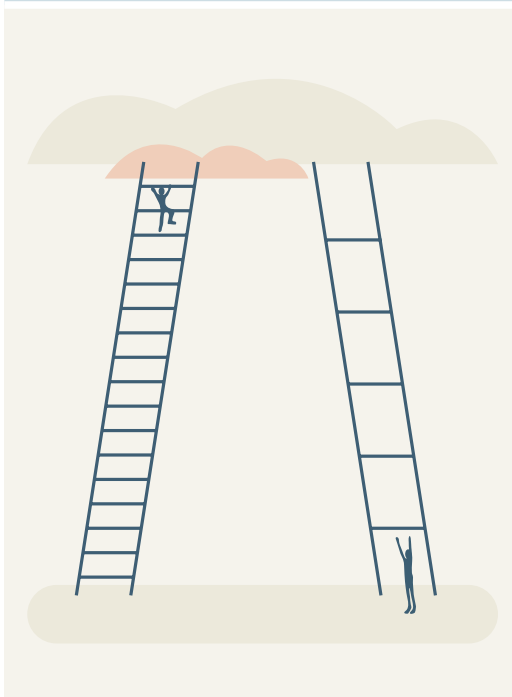
Prilagoditve, vezane na delovni proces, delovne naloge ter organizacijske prilagoditve

Ob začetku usposabljanja za delo ali zaposlitvi osebi z MAS razkažite delovno mesto in delovno okolje ter jo predstavite sodelavcem. Seznanite jo tudi s pravili in hišnim redom.

Delovno mesto naj bo enostavno urejeno in vsi delovni pripomočki na dogovorjenem mestu.



Delovne naloge:



- naj bodo jasno opredeljene, strukturirane in rutinske,
- potrebno jih je vnaprej dobro organizirati in načrtovati,
- kompleksnejše naloge naj bodo razdeljene po korakih,
- naj bodo čim bolj individualne in neodvisne od prevelikega števila ljudi in timskega dela,
- nudite jim podporo predvsem pri nalogah, ki zahtevajo kritičen vpogled in samoodločanje,
- po potrebi izločite vse naloge, ki zahtevajo stik s strankami, spodbujajte jih k uporabi dnevnik in tedenskih urnikov, ček list, elektronskih organizatorjev, koledarjev, vizualnih shem – kar osebi pomaga pri usvajanju poteka aktivnosti.

Navodila za delo:

- naj bodo jasna, kratka in konkretna (za večino je najboljša praktična demonstracija delovnega procesa ipd.),
- podana naj bodo tako, da ima oseba z MAS čim manj možnosti za delo po lastnih predstavah,
- vedno je potrebno preveriti, kako je oseba z MAS razumela navodila.

Osebi z MAS je potrebno predstaviti jasna **pričakovanja glede dela**:

- pomagajte ji pri postavljanju prioritet,
- razložite ji namen in cilj vsake naloge,
- ob vsaki nalogi ji razložite, kaj je treba narediti najprej, kaj potem in kaj na koncu,
- podajte ji jasna pričakovanja glede končnega izdelka in pričakovane kvalitete dela,
- podajte ji jasna navodila glede časa, ki ga ima na voljo,
- po potrebi jo tudi omejite, saj se osebe z MAS včasih preveč ukvarjajo s podrobnostmi določene naloge, ki niso toliko pomembne za samo izvedbo.

»Pri osebah z MAS je usposabljanje na delovnem mestu zelo smiselno, saj so njihova pričakovanja tako glede dela samega kot tudi glede lastne delazmožnosti manj realna. Zaradi drugačnega doživljanja sveta znanja in izkušnje, ki jih imajo, drugače aplicirajo v delo kot druge osebe.« (Delodajalec)

Ker imajo osebe z MAS težave pri **sprejemanju sprememb**, jih z njimi pravočasno seznanite. Pri vsaki spremembi delovnega procesa ali okolja jim obrazložite, zakaj je do spremembe prišlo in kako naj nadalje ravnajo ter jim nudite podporo pri učenju novih postopkov dela.

Predvidite tudi morebitne **zaplete** in vnaprej predlagajte rešitve: *»Če računalnik ne dela več, to sporoči tehniku Borutu. Dokler ga Borut ne popravi, uporabljaj računalnik v tajništvu.«*

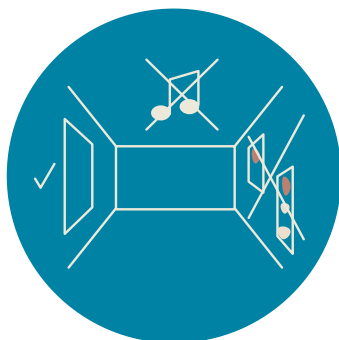
Učinkovit način izogibanja težavam je, da ima oseba z MAS **mentorja**, ki jo spremlja pri delu in ji pomaga. Naj bo to ves čas isti sodelavec. Koristni so redni, »ena-na-ena« sestanki med njima. Če se mentor menja, je treba osebo z MAS na to pripraviti, povečati podporo strokovnega delavca oziroma podporne osebe, ki jo oseba z MAS ima. Smiselno je, da strokovni delavec ali podporna oseba nudi podporo tudi novemu mentorju pri spoznavanju specifik dela s posameznikom z MAS.

»Tudi sedaj imam od obeh mentorjev oporo in z mentorico se srečava in dogovoriva vsaj enkrat na teden. Pogovoriva se med seboj o počutju na delovnem mestu in kako ravnati v prihodnje, da bi bolje rešil težavo.« (Oseba z MAS)

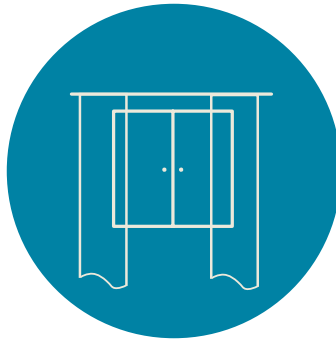
»Ni delovala možnost stalnega obračanja na mentorja, ker je to počel pretirano, za vsako stvar. Zato smo dogovorili »red« takšnih sestankov, razen če ni kaj urgentnega, naj si zapiše sprotne stvari in se potem obrne na mentorja ob dogovorjenem terminu.« (Strokovni delavec)

Prilagoditve, vezane na mikroklimatske in senzorne značilnosti dela in delovnega okolja

- V delovnem prostoru naj bo čim manj motečih senzornih (vidnih, zvočnih ipd.) dražljajev.



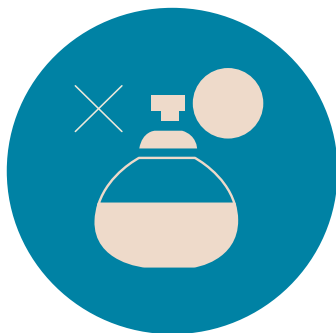
- Če so osebe z MAS občutljive na svetlobo, uporabljajte zatemnitvene zavese ali plastične nalepke za okna, njim pa dovolite uporabo sončnih očal ali kape s ščitnikom.



- Osebi z MAS med delom omogočite uporabo slušalk ali čepkov za zmanjševanje hrupa.



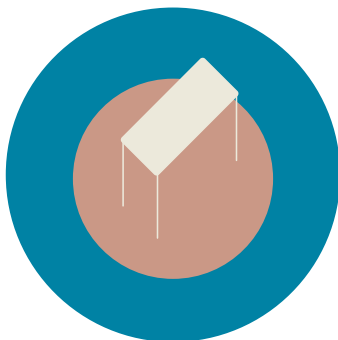
- V prostoru ne uporabljajte močnih dišav, parfumov ipd.



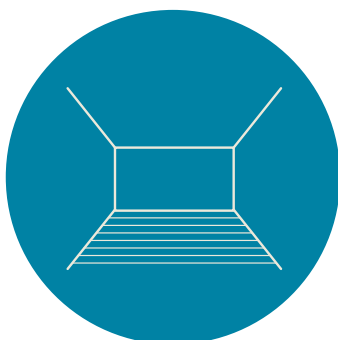
- Oseba z MAS naj ima na voljo pripomočke za sprostitev – žogice za stiskanje, taktilne blazinice ipd.



- Za zmanjšanje hrupa uporabite preprogo ali druga mehka tla, ki so tišja od npr. talnih laminatov.



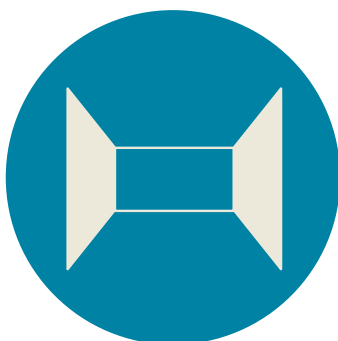
- Tla naj bodo enobarvna; talni vzorec lahko namreč osebo z MAS zmede pri hoji, s tem pa ji povzroča tesnobo ali pa se začne osredotočati na tla.



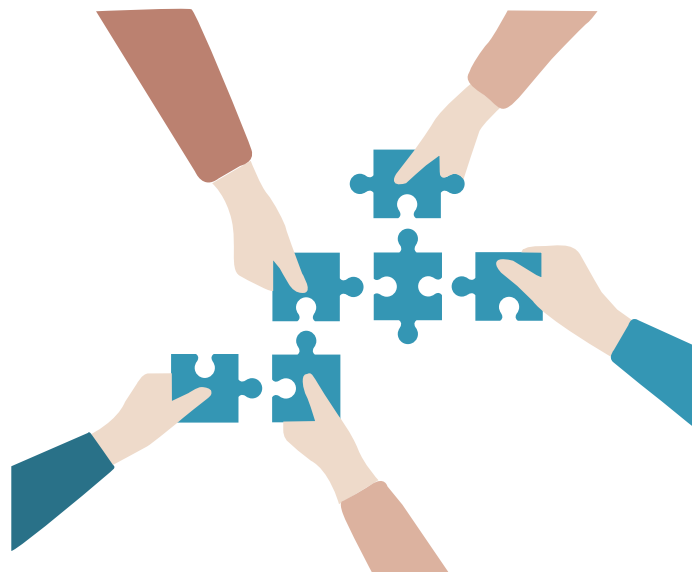
- Za osebe z MAS je moteča tudi fluorescentna ali hladna osvetlitev – nekatere jo vidijo kot utripajočo ali slišijo, kako žarnice brnijo, zato je primernejša uporaba tople svetlobe, ki deluje pomirjujoče, in nastavljive razsvetljave.



- Za stene uporabljajte nevtralne barve, kot je barva smetane (ne rumena ne bela), izogibajte se ozadju z vzorci, pri obstoječih stenah pa si lahko pomagata s primerno špansko steno.



Primeri dobrih praks pri zaposlovanju oseb z MAS



Prilagoditve, ki jih predstavljamo v nadaljevanju, so nastale v sodelovanju med osebo z MAS, izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije in delodajalcem.

Računovodkinja z MAS ima težave pri časovni organizaciji in načrtovanju dela, zato so jasno določili roke za izvedbo nalog – tako ve, kdaj se določena obveznost začne in konča ter kaj mora opraviti v določenem časovnem obdobju. Pri tem so upoštevali še, da se lažje znajde pri kratkoročnih časovnih opredelitvah. Z mentorico sta se dogovorili za tedenske sestanke, ki so namenjeni pregledu opravljenega dela in načrtovanju del za naslednje dni. Dnevne in tedenske urnike dela sestavljata skupaj – na ta način se oseba z MAS lažje organizira in pripravi na vse naloge.

Proizvodni delavec z MAS ima velike težave pri vključevanju v skupino. Delo so mu prilagodili tako, da delovne naloge niso povezane ali odvisne od prevelikega števila sodelavcev (timsko delo v smislu neprestanega sodelovanja), nekatere naloge pa lahko opravlja individualno.

Pomočnica v administraciji z MAS ima velike težave pri vzpostavljanju stika z novimi osebami. Veliko težavo ji predstavljajo tudi telefonski pogovori. Njeno delo so prilagodili tako, da so iz delovnih nalog izločili tiste, ki zahtevajo govorni stik s strankami. Komunikacija s strankami in sodelavci tako namesto po telefonu poteka po e-pošti in komunikacijskimi orodji Viber, WhatsApp ipd.

Pri vsaki zaposlitvi gre za obdobje privajanja na samo delo in spremljajoče pogoje. Treba se je aklimatizirati in asimilirati v novo delo in podjetje. To je dobro tudi za delodajalca, saj po končani zaposlitveni rehabilitaciji dobi delavca, na katerega lahko računa, in še razne spodbude finančne narave. Poleg tega naredi dobro delo, da zaposli človeka, ki rabi delo za ohranitev svojega zdravja, ne samo zaradi denarja. Treba je vedeti, da je zmotno mišljenje, da starejše osebe in osebe z invalidnostjo ne morejo biti koristne. Zelo so lahko koristni – so bolj umirjeni in delajo lahko dela, ki jih ostali zaradi forsiranega tempa ne zmorejo (ne moreš vedno menjat tempa... to je noro).« (Oseba z MAS)

»K izboljšanju uvida so pripomogle realne delovne izkušnje, na podlagi katerih je oseba z MAS prepoznala svoja močna področja in je bila, tudi zaradi drugih razlogov, kot je npr. dobro počutje v okolju, pripravljena na zaposlitev.« (Strokovni delavec)

»V delodajalčevem pristopu v postopku usposabljanja na delovnem mestu in kasnejše zaposlitve je bilo zaznati iskreno željo in interes, da da možnost za delo in zaposlitev tudi osebam s težavami in ovirami na zaposlitvenem področju ... Pozitivne spremembe so opazne tudi v razmišljanju sodelavcev, ki so ga sprejeli v svojo sredo kot enakovrednega sodelavca.« (Strokovni delavec)

Na koga se lahko obrnete za nasvet ali pomoč

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije

»Pri iskanju kadra se vedno obrnemo tudi na izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, ker potencialne kandidate bolj poznajo kot druge institucije, ki napotujejo na razgovore. Kandidati so večinoma bolj motivirani, saj so že vključeni in imajo ustrezno pomoč pri iskanju dela.« (Mentor)

»Takšen pristop se nam zdi dober. Tim je strokoven, izkušen in zanesljiv. Imajo znanja, ki jih nam primanjkuje. Nanje se lahko vedno obrnemo v primeru težav pri zaposlovanju invalidov in vedno znova smo veseli, ko zaposlimo novo osebo iz zaposlitvene rehabilitacije, saj nam izvajalec zaposlitvene rehabilitacije tudi po zaposlitvi nudi ustrezno podporo, ko jo potrebujemo.« (Mentor)

V Sloveniji je več institucij, društev in zavodov, ki nudijo podporo osebam z MAS. Določena društva in zavodi so člani Zveze nevladnih organizacij za avtizem <https://www.zveza-avtizem.eu/>, nekatera pa lahko najdete tudi v vašem lokalnem okolju.

Dobre prakse zaposlovanja oseb z MAS po svetu:

Zaposlovanje nevrorazličnih in oseb z MAS v Microsoftu

<https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability/neurodiversityhiring>

Podjetje na področju IT, kje so svetovalci osebe z MAS

<https://auticon.com/>

PASPARTA Publishing, socialno podjetje, ki zaposluje osebe z MAS:

<https://www.pasparta.cz/>

Podjetje Passwerk, ki zaposluje osebe z MAS v projektih testiranja programske opreme in zagotavljanja kakovosti

<https://www.passwerk.be/>

Green Bridge Growers, podjetje za organsko kmetovanje, ki ga je ustanovila oseba z MAS in zaposluje več oseb z MAS

<https://www.greenbridgegrowers.org/>

ESAT Les Colombages, podjetje z zaščitenimi delovnimi mesti za osebe z MAS

<https://www.afg-autisme.com/>

Praksa za osebe z MAS v Deutsche Bank

<https://www.autistica.org.uk/>

Priporočena literatura o zaposlovanju oseb z MAS

Barbara Bissonnete – Helping Adults with Asperger’s Syndrome Get and Stay Hired: Career Coaching Strategies for Professionals and Parents of Adults on the Autism Spectrum. Jessica Kingsley Publishers, 2015

Ashley Standford – Business for Aspies: 42 Best Practices for Using Asperger Syndrome Traits at Work Successfully. Jessica Kingsley Publishers, 2011

Sarah Hendrickx – Asperger Syndrome and Employment: What People with Asperger Syndrome Really Really Want. Jessica Kingsley Publisher, 2004

Roger N. Meyer – Asperger Syndrome Employment Workbook: An Employment Workbook for Adults with Asperger Syndrome. Jessica Kingsley Publisher, 2001

What do autistic employees need to be successful in the workplace? (Autism Awareness Australia)
<https://www.autismawareness.com.au/>

Together we can (Autism Europe)

https://autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf

Priročnik Spodbujajmo zaposlovanje invalidov

PRIROČNIK Spodbujajmo zaposlovanje invalidov https://za-vse.eu/wp-content/uploads/2020/10/Prirocnik-Spodbujajmo-zaposlovanje-invalidov_web.pdf

Priročnik Smernice zaposlovanja oseb z motnjami avtističnega spektra, 2020

Priročnik Smernice zaposlovanja oseb z motnjami avtističnega spektra - 2., dopolnjena izdaja
<https://www.uri-soca.si/sl/spletne-publikacije/>

Seznam uporabnih videov

- Do All Autistic People Think The Same?
<https://www.youtube.com/watch?v=SoWSuxBy6oo>
- Things Not To Say To An Autistic Person
<https://www.youtube.com/watch?v=d69tTXOvRq4&t=79s>
- What it feels like to be autistic
<https://www.youtube.com/watch?v=1qPFAT4p8Lc>
- The world needs all kinds of minds – Temple Grandin
<https://www.youtube.com/watch?v=UKhg68QJlo0>
- Voices of Autism – Panel 1: Young Adults on the Spectrum
<https://www.youtube.com/watch?v=iMbC-PQJ9L8>
- Hiring autistic workers
<https://youtube.com/watch?v=3b5OGx-v6Ao>
- People with autism recruited for skilled jobs
https://www.youtube.com/watch?v=c_o5shDrPiM
- Giving adults with autism the skills to build independent lives
<https://www.youtube.com/watch?v=BT1GWb2BoRE>