



DS4 – MODEL PODPORE IN POMOČI NA PODROČJU AVTIZMA ZA DELODAJALCE V SLOVENIJI

POROČILO RAZISKAVE MED DELODAJALCI

VIS A VIS

»Podpora strokovnim delavcem v izobraževanju in
zaposlovanju na področju avtizma«

VIS A VIS

Projekt **VIS A VIS** je sofinanciran s strani programa Norveškega finančnega mehanizma 2014–2021.
Sodelujemo skupaj za [vključujočo](#) Evropo.



UVOD

V okviru projekta VIS A VIS (Podpora strokovnim delavcem v izobraževanju in zaposlovanju na področju avtizma), ki ga financira Norveški finančni mehanizem (Program izobraževanje - krepitev človeških virov) bomo med drugim razvili tudi Model podpore in pomoči na področju avtizma za delodajalce v Sloveniji. Kot osnova in velika pomoč pri oblikovanju optimalnega modela podpore, namenjenega delodajalcem, strokovnim delavcem in osebam z avtizmom, nam bo raziskava, v kateri smo raziskovali mnenja, stališča, potrebe, znanja in pripravljenost delodajalcev na zaposlovanje oseb z avtizmom.

Vprašalnik v on – line obliki (1ka), ki smo ga posredovali po vseh večjih mrežah delodajalcev, s katerimi sodeluje projektno partnerstvo VIS A VIS (npr. mreža podpisnikov Listine raznolikosti Slovenije, mreža delodajalcev Zavoda Šentprima, mreža članov Združenja manager, mreža vzgojno izobraževalnih ustanov ipd.) ter vseh družbenih omrežjih projektnega partnerstva, vsebuje naslednja področja vprašanj: sedež in enote podjetja; delovno mesto, spol in starost; glavna dejavnost in velikost podjetja; status invalidskega in socialnega podjetja ter zaposlitvenega centra; izkušnje z zaposlovanjem in usposabljanjem oseb z avtizmom; seznanjenost s specifikami oseb z avtizmom; pridobivanje informacij o zaposlovanju oseb z avtizmom; zaposljivost oseb z avtizmom; pripravljenost zaposlitve osebe z avtizmom ter razlogi za in proti; zaposlovanje oseb s statusom invalida; seznanjenost s podporo v skupnosti ter s subvencijami države; zainteresiranost za izobraževanje o vključevanju oseb z avtizmom v usposabljanje in delo; specifikke oseb z avtizmom pri vključevanju v delo; potrebe delodajalcev za lažje vključevanje oseb z avtizmom.

Na vprašalnik je odgovorilo 93 različnih organizacij (od tega 14 s statusom invalidskega oz. socialnega podjetja ali zaposlitvenega centra).

Po zaključenem kvantitativnem delu raziskave, smo z desetimi organizacijami, ki so izrazile pripravljenost za sodelovanje, izvedli še poglobljene intervjuje (v živo oz. preko Zooma).

V nadaljevanju predstavljamo analizo podatkov, pridobljenih v raziskavi. Podatki so predstavljeni skupno za vse sodelujoče organizacije, z vmesnimi poudarki na odgovorih običajnih podjetij oziroma organizacij s statusom invalidskega in socialnega podjetja ter zaposlitvenega centra.



ANALIZA PODATKOV

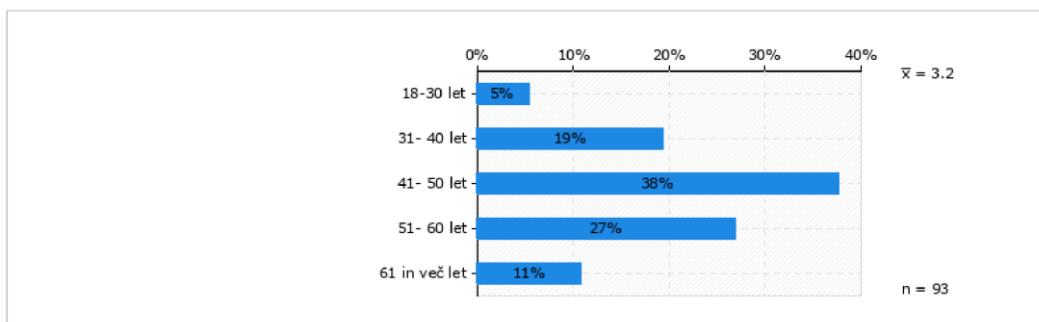
Sedež in enote podjetja

Organizacije, ki so izpolnjevale vprašalnik prihajajo iz vseh slovenskih regij (največ iz Osrednje Slovenije, Primorske in Štajerske; sledijo Gorenjska, Dolenjska in Prekmurje).

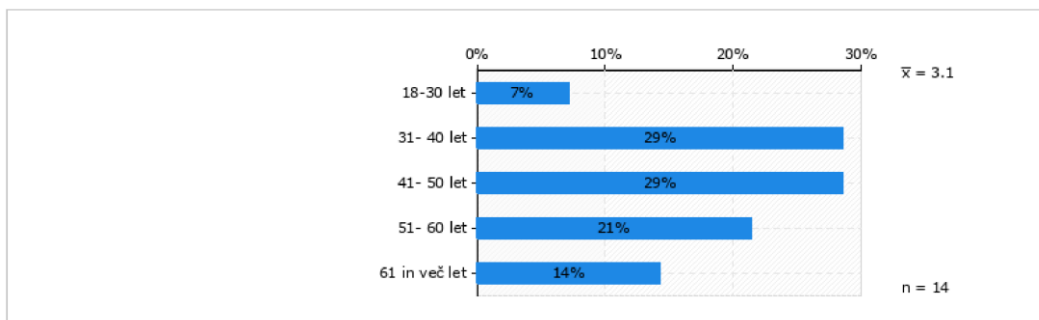
Delovno mesto, spol in starost

Osebe, ki so izpolnjevale vprašalnik, so v organizacijah največkrat zaposlene kot strokovni delavci (psihologi, delovni terapevti, socialni delavci, svetovalci, terapevti ipd.), direktorji in vodje ter strokovnjaki za kadre. Prav tako je med njimi velika skupina delovnih mest, ki jih ne moremo opredeliti pod nobeno od prej navedenih kategorij (npr. administrator, novinar, arhitekt, finančnik).

Vprašalnik je izpolnilo 80% žensk in 20% moških. Starostna struktura je sledeča:

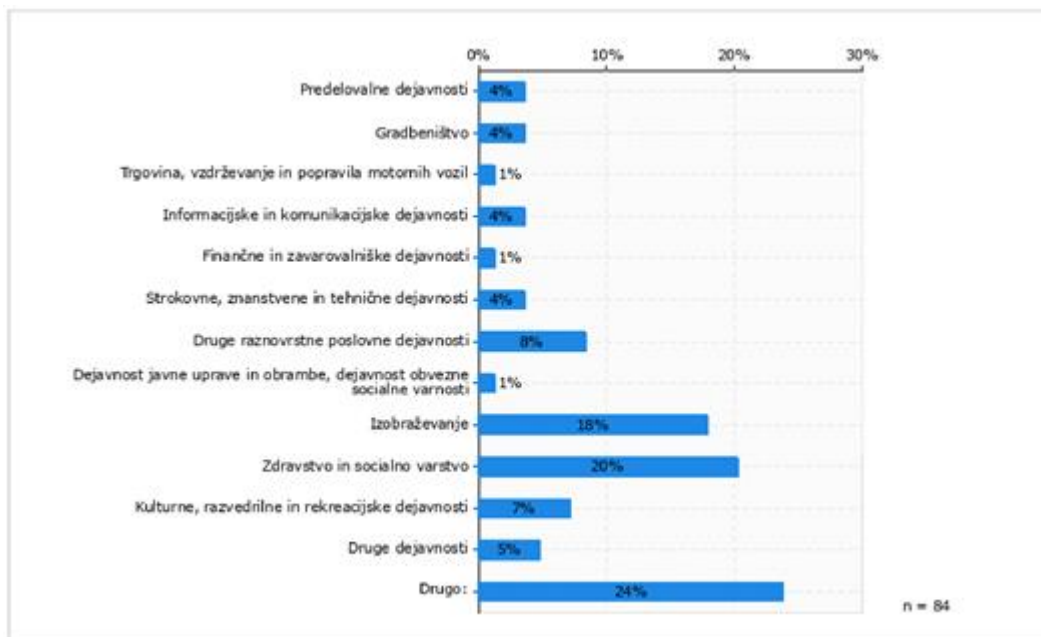


Starostna struktura pri invalidskih in socialnih podjetjih ter zaposlitvenih centrih:



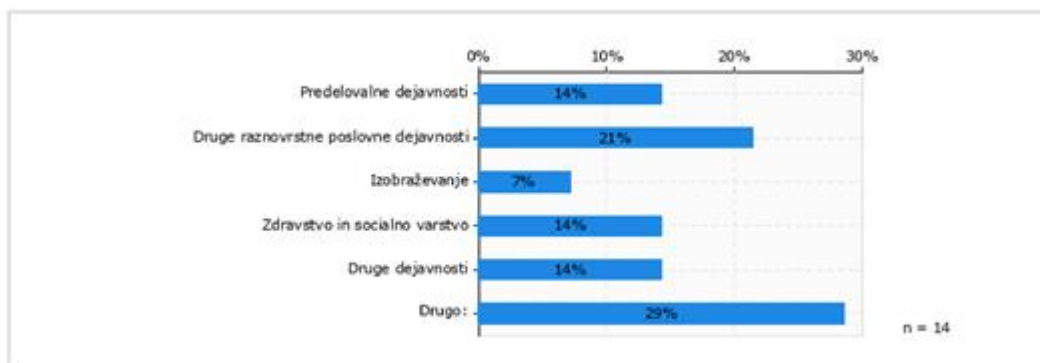


Glavna dejavnost podjetja

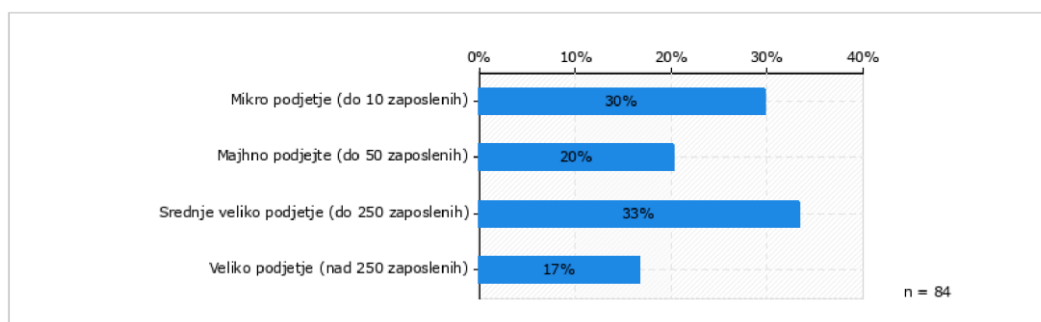


Največ odgovorov pri glavni dejavnosti je kategorija drugo, vendar po pregledu odgovorov, jih lahko umestimo med že obstoječe kategorije. Glavni dejavnosti, ki prevladujeta sta zdravstvo in socialno varstvo (20%) ter izobraževanje (18%).

Glavne dejavnosti pri invalidskih in socialnih podjetjih ter zaposlitvenih centrih:



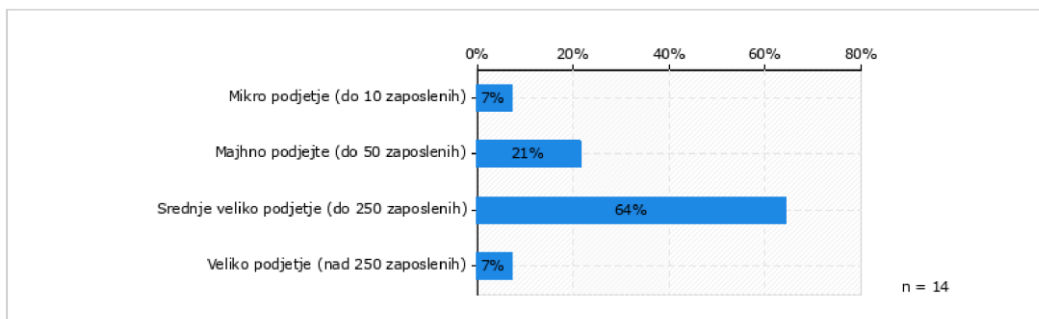
Velikost podjetja



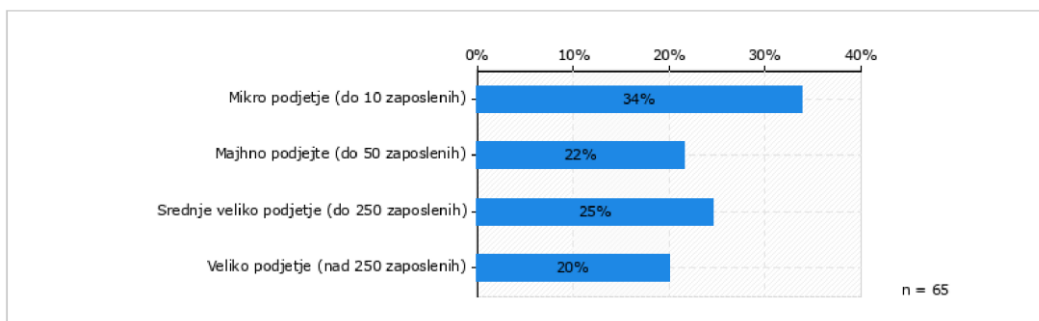


V raziskavi je sodelovalo največ srednje velikih podjetij (33%) in najmanj velikih podjetij (17%).

Velikost pri invalidskih in socialnih podjetjih ter zaposlitvenih centrih:



Velikost pri običajnih podjetjih:



Status invalidskega podjetja ali zaposlitvenega centra ali socialnega podjetja

Velika večina sodelujočih organizacij nima statusa invalidskega podjetja ali zaposlitvenega centra ali socialnega podjetja (82%).

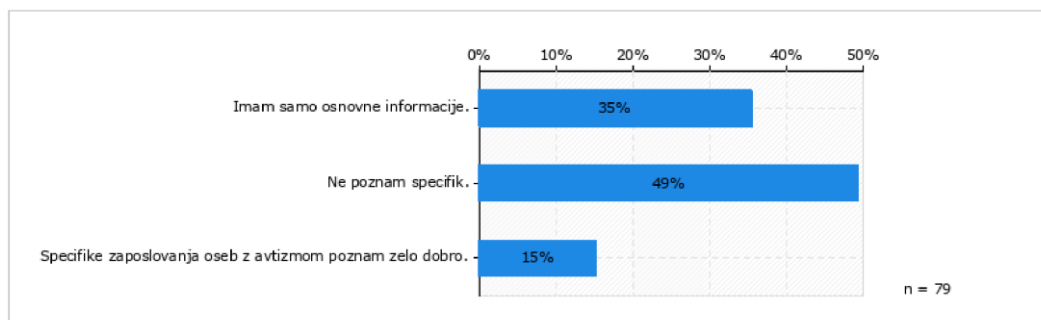
Izkušnje z zaposlovanjem oz. delovnim usposabljanjem oseb z avtizmom

Prav tako velika večina sodelujočih organizacij nima izkušenj z zaposlovanjem oz. delovnim usposabljanjem oseb z avtizmom (75% oz. 85% običajnih podjetij).

Pri organizacijah s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa ima 71% organizacij izkušnje z zaposlovanjem oz. delovnim usposabljanjem oseb z avtizmom.

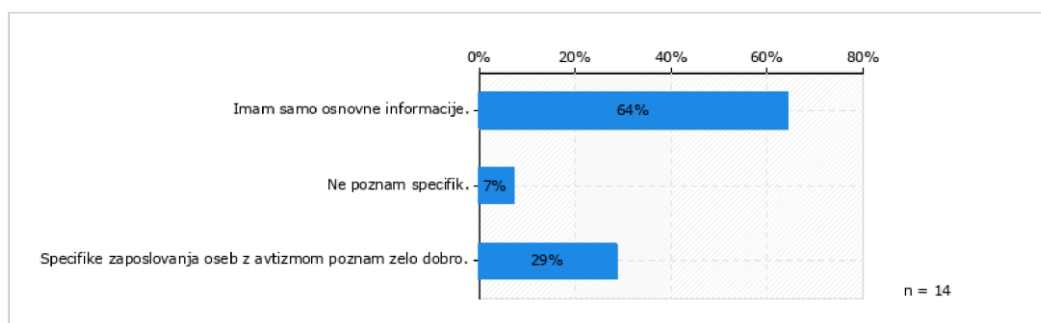


Seznanjenost s specifikami zaposlovanja oseb z avtizmom



Skoraj polovica vseh (49% oz. 58% običajnih podjetij) sodelujočih organizacij ne pozna specifik zaposlovanja oseb z avtizmom; 15% pa te specifikke pozna zelo dobro.

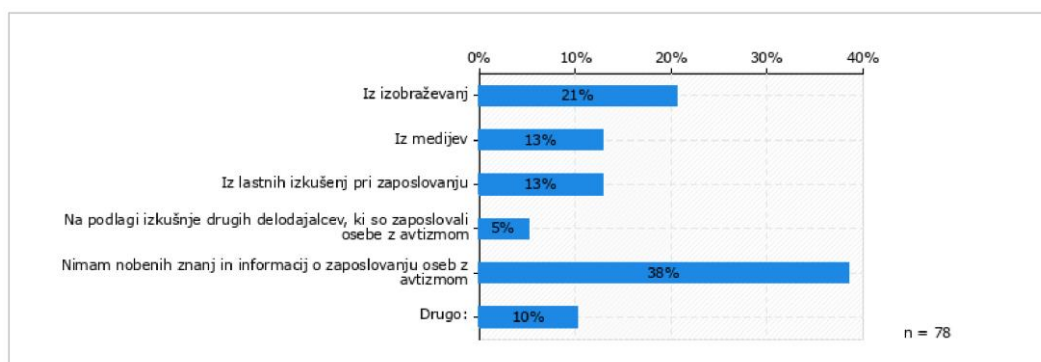
Pri organizacijah s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa je informacij in znanja veliko več:



Ali v vaši bližnji okolici poznate osebo, ki ima diagnozo avtizma?

Kar 62% anketirancev v svoji bližnji okolici pozna osebo, ki ima diagnozo avtizma.

Pridobivanje informacij o zaposlovanju oseb z avtizmom





Največ sodelujočih organizacij nima nobenih znanj in informacij o zaposlovanju oseb z avtizmom (38% oz. 45% običajnih podjetij); tisti pa, ki jih imajo, so jih v največji meri pridobili iz izobraževanj (21%).

Organizacije s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa so največ informacij pridobile na podlagi izkušenj drugih delodajalcev, ki zaposlujejo osebe z avtizmom (29%), iz lastnih izkušenj (21%) in prav toliko iz izobraževanj.

Zaposljivost oseb z avtizmom

Velika večina anketirancev (86%) meni, da so osebe z avtizmom zaposljive, ostali so odgovorili z »ne vem«. Nihče od anketiranih ne meni, da osebe z avtizmom niso zaposljive.

Pripravljenost zaposlitve oseb z avtizmom

Vendar 39% (oz. 46% običajnih podjetij) sodelujočih organizacij ni nikoli razmišljalo, da bi zaposlilo osebo z avtizmom, 32% jih je odgovorilo z »ne vem«, slaba tretjina (29%) pa je o zaposlitvi oseb z avtizmom že razmišljalo.

Pri organizacijah s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa je o zaposlitvi osebe z avtizmom razmišljala slaba polovica (46%) in prav toliko jih je odgovorilo z »ne vem«, samo 8% organizacij o zaposlitvi oseb z avtizmom ni razmišljalo.

Glavni razlogi, zakaj NE bi želeli zaposliti osebe z avtizmom

Sodelujoče organizacije so kot glavne razloge, zakaj ne bi želele zaposliti osebe z avtizmom navedle:

- Neustrezno delovno mesto in delovno okolje:
 - »premajhen kolektiv, ki zahteva veliko mero samostojnosti vsakega od zaposlenih«
 - »specifika dejavnosti kjer nisem sigurna, da je možno zaposliti tako osebo«
 - »delam v storitvah osebne nege, kar pomeni vsakodnevne intenzivne kontakte s strankami, s čimer imajo lahko osebe z avtizmom pogosto izzive«
 - »nobeno delovno mesto ni primerno«
 - »v visokem šolstvu moraš imeti doktorat znanosti«
 - »motena komunikacija med delovnim procesom, ki lahko vpliva na varstvo pri delu«

- Pomanjkanje znanj za delo z osebami z avtizmom
 - »skrbelo bi nas samo, da delovnega mesta ne bi mogli dovolj prilagoditi glede na potrebe kandidata«
 - »vprašljiva integracija v delovno sredino, kako usposablјati, kako komunicirati«
 - »nepripravljeno delovno okolje, nepoznavanje značilnosti in zmožnosti oseb z avtizmom za delo v izobraževalni organizaciji, delo z ljudmi«



- Nepoznavanje specifik oseb z avtizmom
 - o »nepoznavanje zmožnosti in omejitev takšne osebe«
- Osebe z avtizmom potrebujejo preveč prilagoditev, pomoči in podpore
 - o »veliko vloženih naporov, da bi njegovo specifiko predstavili sodelavcem in jih naučili, kako naj sodelujejo z njim«
 - o »čustveni napor, za druge zaposlene, ki so preobremenjeni s stiki z ljudmi«
 - o »velika odgovornost na vodstvu, ki bi moralo biti usposobljeno za vodenje tudi oseb s tovrstno diagnozo, pa niso«
 - o »zelo težko jim je prilagoditi delovno mesto«
- Predsodki in stigma v delovnem okolju
 - o »edini \ "problem\ " sem videla v tem, da se oseba z avtizmom ne bi uspela vključiti med sodelavce, oziroma da ostali ne bi imeli potrpljenja in razumevanja za posebne potrebe in določene prilagoditve pri delu z osebo z avtizmom«
 - o »strah pred neznanim«
- Specifike oseb z avtizmom
 - o »vedenjski nekontrolirani izpadi, zaradi strahu ali preobremenjenosti«
 - o »kompleksnost diagnoze«
 - o »prav tako ne vem, kako bi ravnali ob morebitnih spremembah zdravstvenega stanja«
 - o »težave v socialnem prilagajanju tako osebe z avtizmom kot tudi okolice na osebo«
- Zmanjšana delovna zmožnost in učinkovitost oseb z avtizmom
 - o »strah v podjetju, da takšen zaposleni ne bi uspel dosegati minimalnih delovnih standardov«
 - o »strah, da oseba ne bi mogla slediti našemu tempu dela in kratkim rokom za oddajane projektov, strah glede komunikacije s strankami in sodelavci glede izvedbe dela«
 - o »nestanovitnost, pogosta odsotnost z dela, nesamostojnost«

Glavni razlogi, zakaj BI želeli zaposliti osebo z avtizmom

- Spoštovanje raznolikosti in enakih možnosti
 - o »raznolikost in zagotavljanje možnosti vsem«
 - o »priložnost ne samo za osebo z avtizmom, ampak tudi za sodelavce na področju sprejemanja drugačnosti«
 - o »spoštovanje drugačnosti«
 - o »pomoč osebi in zaradi lastnega učenja, ter upoštevanja drugačnosti, kar je treba urediti«
 - o »mislim, da si vsi, ki imajo željo delati, zaslužijo priložnost, da se preizkusijo in pokažejo kaj zmorejo in da dobijo izkušnje in se čim bolj vključijo v družbo in dobijo občutek, da so lahko čimbolj samostojni«



- »osebo z avtizmom bi zaposlila, ker vem, da so osebe zelo močne na določenih področjih, sposobne in si zaslužijo biti vključene v družbo in da bi družba spoznala, da si lahko delovne naloge tako razporedimo, da opravlja vsak tisto, za kar je usposobljen in v čemer je dober«
- »omogočiti osebi z avtizmom vključevanje v skupnost in samostojnost«
- Zaposlovanje glede na sposobnosti in znanja, ne glede na diagnozo
 - »povsem odvisno od posameznika«
 - »naš cilj je zagotoviti ustrezno zaposlitev glede na zmožnosti, ne glede na diagnozo«
 - »v kolikor je možnost prilagoditve delovnega mesta«
 - »ni glavnih razlogov, zaposlujemo vse ljudi, če imajo vsaj približno enake vrednote kot podjetje«
 - »dati priložnost osebi za zaposlitev in uporabiti dobre potencialne osebe z avtizmom«
 - »če je človek sposoben za delo, zakaj pa ne«
- Specifike oseb z avtizmom
 - »ker so dobri«
 - »so dobri, razgledani in pripadni sodelavci«
 - »lahko so marljivi in zvesti delavci«
 - »osebe z diagnozo MAS so med seboj zelo različne, večina pa je natančnih in lojalnih, vrlini, ki jih je dandanašnji težko najti«
 - »pridobitev talentov ki imajo drugačne veščine in sposobnosti«
 - »osebe z avtizmom opravijo svojo delo, potrebujejo pač več časa, a so zelo hvaležne, da lahko delajo; so natančne in vztrajne, če delajo tisto, kar jim je blizu«
 - »dobre ali celo izjemne sposobnosti na specifičnih področjih«
 - »delo lahko opravlja kot drugi zaposleni«
 - »izredni na določenih področjih«
 - »pri zaposlitvi osebe z avtizmom je zelo odvisno za kakšno obliko avtizma gre. osebno najbolj poznam aspergerjev sindrom - le-ti pa imajo lahko značilnosti, ki so na it področju dobrodošle in kar pogoste (npr.: nesocialnost)«
 - »rutina, znanje na področju«
 - »drugačen način razmišljanja in izražanja, kreativnost«
 - »osebe z avtizmom so lahko zelo inovativne in prinašajo novo dinamiko v ekipo«

Zaposlovanje osebe s statusom invalida

Dobra polovica sodelujočih organizacij zaposluje osebe s statusom invalida (56% oz. 47% običajnih podjetij). Nekaterne organizacije so navedle, da imajo zaposlovanje oseb s statusom invalida urejeno preko nadomestne izpolnitve kvote (sodelovanje z invalidskimi podjetji in zaposlitvenimi centri).

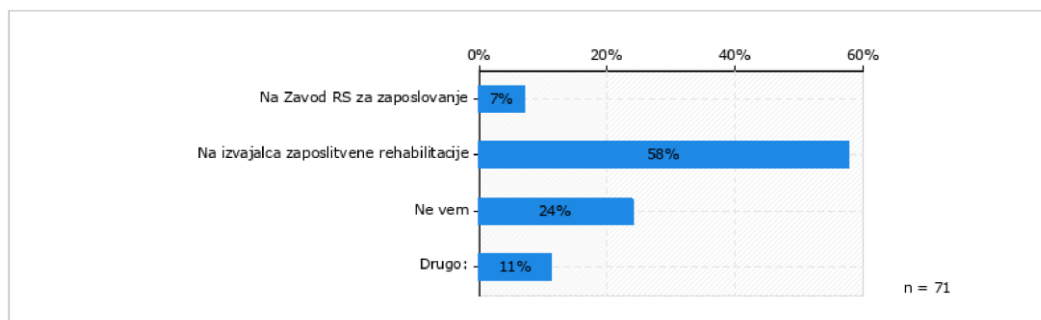


Osebe z avtizmom in status invalida

Dobra polovica sodelujočih organizacij prav tako meni, da osebe z avtizmom imajo status invalida (54%); pri organizacijah s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra tako meni kar 85% sodelujočih.. Navedli so tudi nekaj komentarjev:

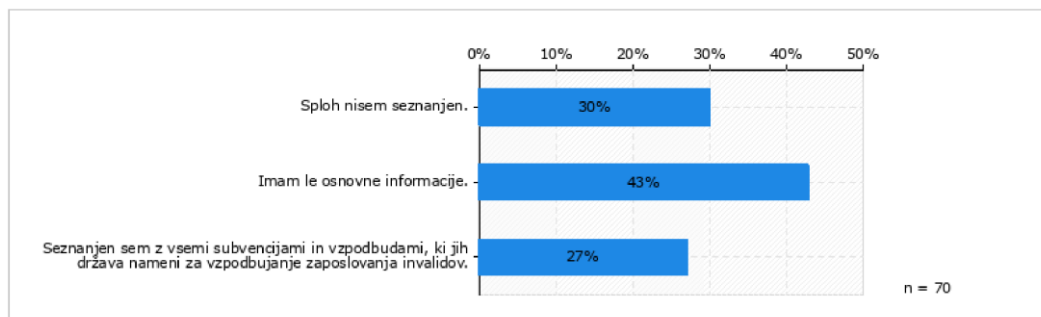
- »odvisno od tega, kje na avtističnem spektru se oseba nahaja«
- »ne vem veliko o tem, a bi predvidevala, da bi bilo odvisno od "stopnje" avtizma (ne poznam pravilne terminologije)«
- »ne vsi, nekateri ga pridobijo po zakonu o socialnem vključevanju, drugi po zrrzi«
- »lahko ga imajo ni pa nujno. odvisno od izraženosti avtizma«
- »mislim, da ne, bi ga pa morale imeti, sicer se avtizem ne kaže vsem v enaki obliki, zato bi morale to biti individualno«

Podpora in pomoč pri zaposlovanju oseb z avtizmom



58% sodelujočih organizacij (kar 85% organizacij s statusom) bi se v primeru iskanja primerne kandidata za zaposlitev, obrnilo na izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, slaba tretjina (24% oz. 29% običajnih podjetij) pa v primeru želje zaposliti osebo z avtizmom, ne ve, na koga bi se lahko obrnili.

Seznanjenost s subvencijami, ki jih država omogoča za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov



43% vprašanih ima samo osnovne informacije o subvencijah, ki jih država omogoča za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, tretjina pa o tem sploh ni seznanjena (30% oz. 37% običajnih podjetij).

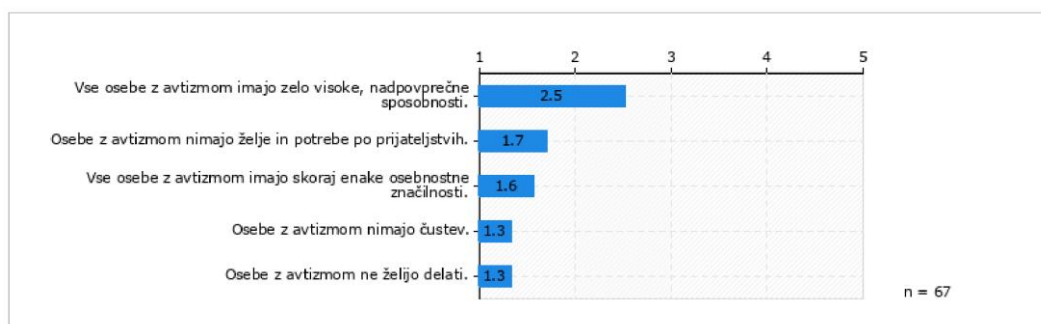


Pri organizacijah s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra je dobra polovica (54%) sodelujočih seznanjenih z vsemi subvencijami in vzpodbudami, ki jih država nameni za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

Udeležba izobraževanja o vključevanju oseb z avtizmom v usposabljanje in delo

59% sodelujočih organizacij (kar 85% organizacij s statusom) je izrazilo interes za udeležbo izobraževanja o vključevanju oseb z avtizmom v usposabljanje in delo, slaba tretjina (24%) jih še ne ve, 17% pa se izobraževanja ne želi udeležiti.

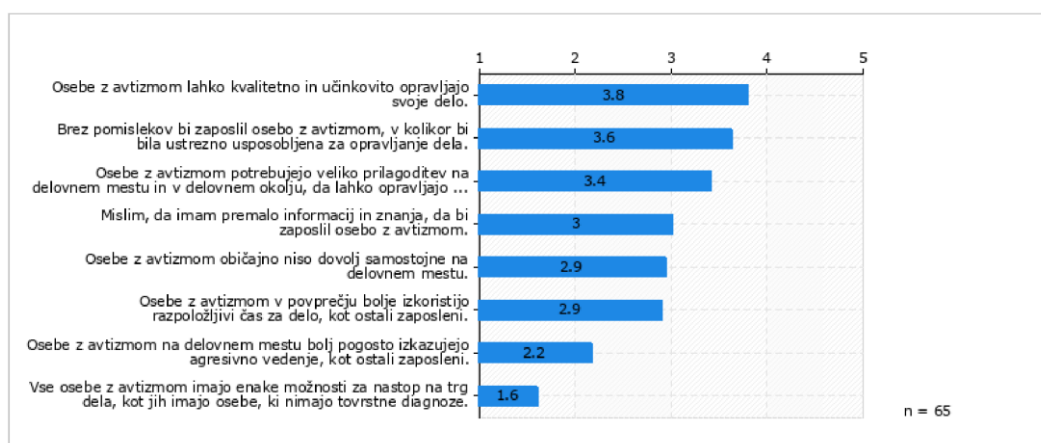
Specifike oseb z avtizmom



Strinjanje z navedenimi trditvami je bilo pri vseh trditvah nižje od 3 (1 sploh se ne strinjam – 5 se popolnoma strinjam).

Najvišje strinjanje (2, 5), so sodelujoče organizacije, izrazile pri trditvi, da imajo vse osebe z avtizmom zelo visoke, nadpovprečne sposobnosti; najnižje (1, 3) pa pri trditvah, da osebe z avtizmom nimajo čustev in da ne želijo delati.

Specifike oseb z avtizmom pri delovnem vključevanju

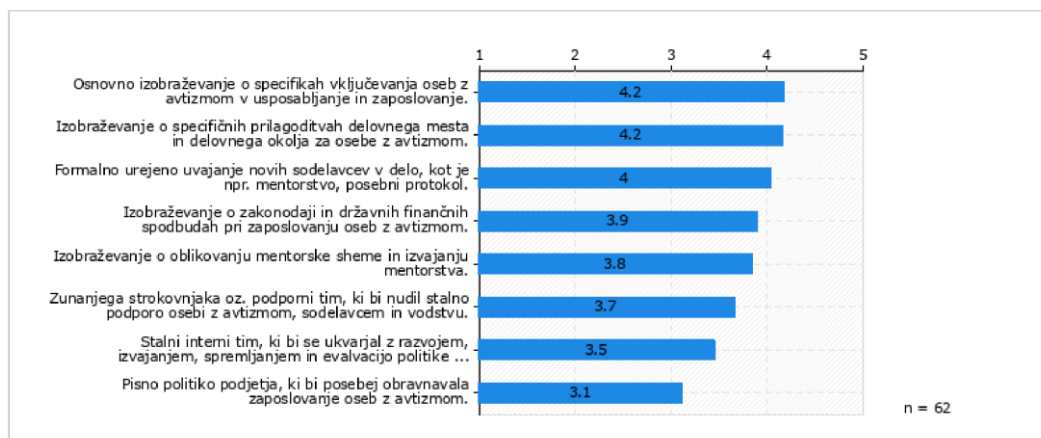


Strinjanje z navedenimi trditvami je bilo pri vseh trditvah nižje od 4 (1 sploh se ne strinjam – 5 se popolnoma strinjam).

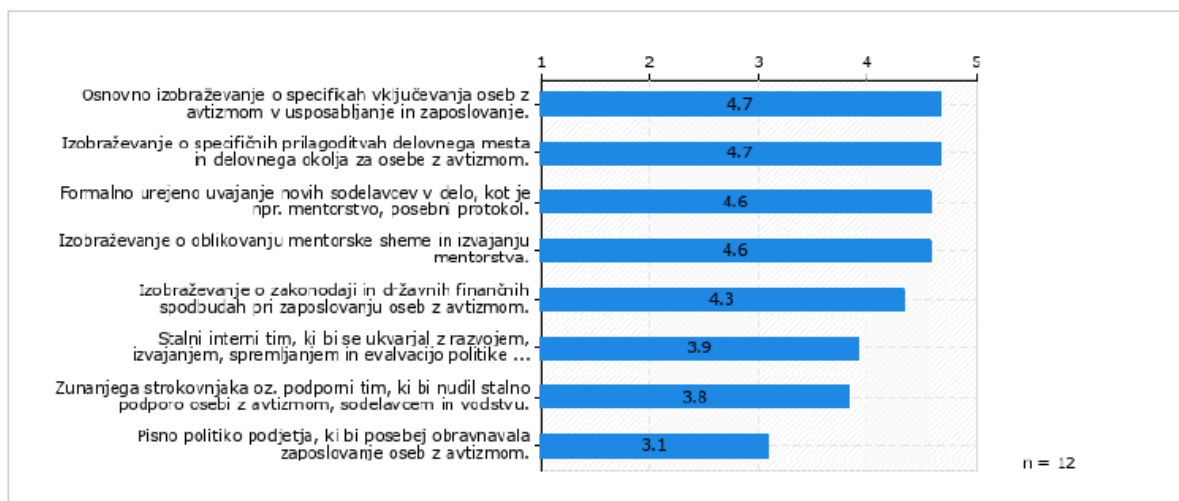


Najvišje strinjanje (3, 8), so sodelujoče organizacije, izrazile pri trditvi, da osebe z avtizmom lahko kakovostno in učinkovito opravljajo svoje delo; najnižje (1, 6) pa pri trditvi, da imajo vse osebe z avtizmom enake možnosti za nastop na trg dela, kot jih imajo osebe, ki nimajo tovrstne diagnoze.

Potrebe za lažje vključevanje v usposabljanje in zaposlovanje oseb z avtizmom



Sodelujoče organizacije so navedle, da bi za lažje vključevanje v usposabljanje in zaposlovanje oseb z avtizmom, najbolj potrebovale osnovno izobraževanje o specifikah vključevanja oseb z avtizmom v usposabljanje in zaposlovanje ter izobraževanje o specifičnih prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja za osebe z avtizmom.



Organizacije s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa so poleg izobraževanja o specifikah vključevanja oseb z avtizmom v usposabljanje in zaposlovanje ter izobraževanja o specifičnih prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja za osebe z avtizmom, izpostavile tudi potrebo po formalno urejenem uvajanju novih sodelavcev v delo ter izobraževanje o oblikovanju mentorske sheme in izvajanju mentorstva.

Najnižje na lestvici, pri vseh sodelujočih organizacijah, je potreba po pisni politiki podjetja, ki bi posebej obravnavala zaposlovanje oseb z avtizmom.



Navedli so še nekaj dodatnih potreb in predlogov:

- Zavezanost vodstva in delovnega okolja
 - o »predvsem mora biti vodstvo podjetja naklonjeno tej ideji«
 - o »bistvo je prijazen odnos vseh, ki so okrog avtista in zaupanje, da bo uspel- je osnova za dobro delo«
 - o »potrebe naraščajo, vendar pristnega interesa za zaposlitev invalida z avtizmom ni veliko. večini delodajalcev se zdi \ "izguba časa\ ", čas, ki bi ga namenili dodatnemu uvajanju invalida oz, prilagoditvi delovnih nalog in delovnega mesta«
 - o »stalno mentorstvo osebe, ki je usposobljena oziroma seznanjena s specifikami dela z določeno osebo z mas, sprejemanje in pripravljenost na razumevanje vseh v kolektivu, psihosocialno sprejemajoče delovno okolje - org. kultura
 - o »stalno ozaveščanje/informiranje o avtizmu v delovnem okolju«

- Sodelovanje s svojci
 - o »vključite starše. najboljše poznajo svoje otroke, učili so se skupaj s strokovnjaki in lahko pred samim procesom zaposlovanja veliko doprinesejo kot poznavalci "potreb/izzivov" posameznika, da ta odlično funkcionira v samem procesu zaposlovanja. žalostno opazujem, ko malce bolj zadržani kandidati ne navdušijo kadrovske službe in si ne predstavljam kako bi isti kader, ki pričakuje ...«

- Finančna pomoč

- Strokovna podpora
 - o »sodelovanje s strokovnimi institucijami (psihiatri, pedopsihiatri)«
 - o »več sodelovanja in informiranja glede zaposlovanja oseb z avtizmom s strani zavoda za zaposlovanje oziroma centra za poklicno rehabilitacijo«
 - o »zunanjjo osebo, ki bi bila mediator ves čas zaposlitve. z namenom, da lahko zagotovimo ustrezno podporo osebi. in sproti razrešujemo nastale težave. nekoga, ki bi mu oseba zaupala«
 - o »potrebujemo učna podjetja - prakso pred vključitvijo v raznoliko delovno okolje«
 - o »nudenje individualne psihosocialne podpore«

- Večja informiranost in ozaveščanje
 - o »predvsem boljša seznanjenost o tovrstni tematiki na podlagi že utečenih zaposlovanj in seveda, tako pozitivnih kot negativnih aspektov«
 - o »predvsem poznavanje posebnosti oseb z avtizmom in problematike nasploh. ogled številnih filmov, izpovedi \ "uspešnih\ " oseb z avtizmom, spoznavanje strategij za premoščanje nerazumevanja okolja itd.«
 - o »specifične problematike zaposlovanja in dela oseb z avtizmom ne poznam dovolj dobro, menim, da se o tem ne govori dovolj, vsekakor manj kot o vključevanju in potrebah invalidnih oseb«



- »v veliki meri so ovire tudi predsodki in nepoznavanje avtizma. pomembno je osveščati širšo skupnost, da bi prepoznali ...«
- »spodbude s strani pristojnih državnih organov, ozaveščanje o osebah z avtizmom, dodatni programi, ki bi osebam z avtizmom olajšala sodelovanje v firmi«
- »primere dobre prakse, mrežo podjetij, ki zaposlujejo osebe z avtizmom«

ZAKLJUČEK

Analiza podatkov, pridobljenih v raziskavi med delodajalci, nam je v veliki meri potrdila ugotovitve, ki smo jih pridobili iz predhodne analize stanja na področju zaposlovanja oseb z avtizmom v slovenskem prostoru kot tudi iz izkušenj iz prakse.

Število organizacij, ki se je odzvalo na izpolnjevanje vprašalnika je, glede na predhodne izkušnje, zelo dobro. Predvsem nas veseli, da je v raziskavi sodelovalo kar 82% običajnih podjetij. Zelo dobra je tudi geografska porazdelitev sodelujočih organizacij.

Podatki na področju delovnega mesta, spola in starosti so pričakovani: izstopajo strokovni in kadrovske delavci ter vodje, ženske, stare med 30 in 60 let. Prav tako podatki na področju glavne dejavnosti in velikosti podjetja: največ srednje velikih podjetij z raznovrstnimi dejavnostmi.

Velika večina (85%) običajnih podjetij, ki so sodelovali v raziskavi, nima izkušenj z zaposlovanjem oz. delovnim usposabljanjem oseb z avtizmom niti ne pozna specifik zaposlovanja (58%). Organizacije s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra imajo pričakovano več izkušenj z zaposlovanjem oseb z avtizmom (71%) in tudi več znanja in informacij (64% ima osnove informacije, 29% pa specifične zaposlovanja oseb z avtizmom pozna zelo dobro).

Znanje in informacije o zaposlovanju oseb z avtizmom običajna podjetja največ pridobijo iz izobraževanj (21%), organizacije s statusom pa na podlagi izkušenj drugih delodajalcev, ki zaposlujejo osebe z avtizmom (29%), iz lastnih izkušenj (21%) in prav toliko iz izobraževanj.

Velika večina anketirancev (86%) meni, da so osebe z avtizmom zaposljive, vendar 39% vseh (oz. 46% običajnih podjetij) sodelujočih organizacij ni nikoli razmišljalo, da bi zaposlilo osebo z avtizmom. Med glavne razloge so navedli: pomanjkanje ustreznih delovnih mest in delovnega okolja; pomanjkanje znanj za delo z osebami z avtizmom; nepoznavanje specifik oseb z avtizmom; potrebne prilagoditve, pomoč in podpora; predsodki in stigma v delovnem okolju; specifične osebe z avtizmom; zmanjšana delovna zmožnost in učinkovitost oseb z avtizmom.

Slaba tretjina (29%) vseh sodelujočih organizacij oz. slaba polovica (46%) organizacij s statusom, ki so o zaposlitvi oseb z avtizmom že razmišljali, pa je za pripravljenost na zaposlitev navedlo naslednje glavne razloge: spoštovanje raznolikosti in enakih možnosti; zaposlovanje glede na sposobnosti in znanja, ne glede na diagnozo; specifične osebe z avtizmom.



Dobra polovica sodelujočih organizacij zaposluje osebe s statusom invalida (56% oz. 47% običajnih podjetij) in prav toliko jih meni (in kar 85% organizacij s statusom), da osebe z avtizmom imajo status invalida.

58% sodelujočih organizacij (kar 85% organizacij s statusom) bi se v primeru iskanja primerne kandidata za zaposlitev, obrnilo na izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, slaba tretjina (24% oz. 29% običajnih podjetij) pa v primeru želje zaposliti osebo z avtizmom, ne ve, na koga bi se lahko obrnili.

43% vprašanih ima samo osnovne informacije o subvencijah, ki jih država omogoča za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, tretjina pa o tem sploh ni seznanjena (30% oz. 37% običajnih podjetij). Pri organizacijah s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra je dobra polovica (54%) sodelujočih seznanjenih z vsemi subvencijami in vzpodbudami, ki jih država nameni za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

Glede na pomanjkanje znanja in informacij na področju zaposlovanja oseb z avtizmom, je 59% sodelujočih organizacij (kar 85% organizacij s statusom) izrazilo interes za udeležbo izobraževanja o vključevanju oseb z avtizmom v usposabljanje in delo, slaba tretjina (24%) jih še ne ve, 17% pa se izobraževanja ne bi udeležilo.

Pri raziskovanju mnenj, glede specifik oseb z avtizmom pri vključevanju v delo, so sodelujoče organizacije pokazale največ strinjanja pri naslednjih trditvah: osebe z avtizmom lahko kakovostno in učinkovito opravljajo svoje delo; brez pomislekov bi zaposlil osebo z avtizmom, v kolikor bi bila ustrezno usposobljena za opravljanje dela; osebe z avtizmom potrebujejo veliko prilagoditev na delovnem mestu in v delovnem okolju, da lahko opravljajo svoje delo.

Sodelujoče organizacije so navedle, da bi za lažje vključevanje v usposabljanje in zaposlovanje oseb z avtizmom, najbolj potrebovale osnovno izobraževanje o specifikah vključevanja oseb z avtizmom v usposabljanje in zaposlovanje ter izobraževanje o specifičnih prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja za osebe z avtizmom. Organizacije s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa so poleg tega izpostavile tudi potrebo po formalno urejenem uvajanju novih sodelavcev v delo ter izobraževanje o oblikovanju mentorske sheme in izvajanju mentorstva. Navedli so še nekaj dodatnih potreb in predlogov: zavezanost vodstva in delovnega okolja; sodelovanje s svojci; finančna pomoč; strokovna podpora; večja informiranost in ozaveščanje.

Podatki in mnenja, ki smo jih pridobili iz poglobljenih intervjujev, so na vseh področjih še dodatno potrdili ugotovitve kvantitativnega dela raziskave.

Sodelujoče organizacije v veliki večini nimajo izkušenj z zaposlovanjem in delovnim usposabljanjem oseb z avtizmom, niti ne pozna njihovih specifik zaposlovanja. Znanja in informacije, ki jih imajo, pa pridobijo iz izobraževanj. Večina jih meni, da so osebe z avtizmom zaposeljive, vendar slaba polovica običajnih podjetij ni nikoli razmišljalo o zaposlitvi osebe z avtizmom. Kot največje ovire vidijo neprimerno delovno okolje, pomanjkanje znanj in informacij, predsodki in stigma. Največje prednosti pa: spoštovanje raznolikosti in enakih možnosti; zaposlovanje glede na sposobnosti in znanja, ne glede na diagnozo. Zanimivo je, da se specifik oseb z avtizmom pojavljajo kot prednosti in kot ovire. Zaskrbljujoče je tudi, da slaba tretjina sodelujočih običajnih podjetij ne ve, na koga bi se lahko obrnili, če bi želeli zaposliti osebo z avtizmom in da dobra tretjina sploh ni seznanjena o subvencijah, ki jih



omogoča država. Je pa večina sodelujočih organizacij izrazilo interes za udeležbo izobraževanja o vključevanju oseb z avtizmom v usposabljanje in delo.

Glede na pridobljene podatke, mnenja, stališča, izkazan interes in izpostavljene potrebe, lahko zaključimo, da delodajalci v slovenskem prostoru nujno potrebujejo model podpore in pomoči na področju avtizma, ki bo temeljil na informiranju, osveščanju, svetovanju, izobraževanju o:

- specifikah vključevanja oseb z avtizmom v usposabljanje in zaposlovanje
- specifičnih prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja za osebe z avtizmom
- formalno urejenem uvajanju novih sodelavcev v delo ter izobraževanje
- oblikovanju mentorske sheme in izvajanju mentorstva
- zakonodaji in državnih finančnih spodbudah pri zaposlovanju oseb z avtizmom.

Ter stalni podpori zunanjega strokovnjaka oz. podpornega tima, ki bo nudil podporo, pomoč in usmeritve osebi z avtizmom, sodelavcem in vodstvu ter sodeloval s svojci in vsemi ostalimi relevantnimi organizacijami in posamezniki.

Pripravila:
Mag. Jana Ponikvar, Šentprima

Priloga:
- vprašalnik