



MODEL PODPORE DELODAJALCEM PRI VKLJUČEVANJU OSEB Z AVTIZMOM V USPOSABLJANJE IN DELO

Ljubljana, 2023



VIS A VIS

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



KAZALO

1 UVOD

2 AVTIZEM

3 KAJ JE POKAZALA RAZISKAVA MED SLOVENSKIMI DELODAJALCI?

4 VKLJUČEVANJE V USPOSABLJANJE IN DELO

5 ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA OSEB Z AVTIZMOM

5.1 Kvotni sistem in vzpodbude pri zaposlovanju oseb z avtizmom

6 PODPORA DELODAJALCU PRI ZAPOSLOVANJU OSEB Z AVTIZMOM

6.1 Izbor primerne kandidata in zaposlitveni razgovor

6.2 Podporne storitve na delovnem mestu

6.3 Pregled senzornih prilagoditev na delovnem mestu

6.4 Mentorstvo na delovnem mestu

6.5 Komunikacija na delovnem mestu

7 ZAKLJUČEK



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) smo med drugim razvili tudi **Model podpore delodajalcem pri vključevanju oseb z avtizmom v usposabljanje in delo.**

Nastal je na podlagi raziskave mnenj, stališč, potreb, znanja in pripravljenosti delodajalcev na zaposlovanje oseb z avtizmom v Sloveniji ter pilotne zaposlitve osebe z avtizmom, v okviru katere ji prilagajamo tudi delovno okolje ter nudimo podpirne storitve delodajalcu in celotnemu delovnemu okolju.

Model **naslavlja specifike slovenskih delodajalcev in možnosti**, ki jih slovenski **trg ponuja za zaposlovanje oseb z avtizmom.**

Izkušnje zaposlitve osebe z avtizmom in raziskava med delodajalci kažejo, da za optimalno vključenost v delovno okolje, ni dovolj samo **ustvariti ustrezen delovni kontekst in pogoje** (prilagoditve delovnega mesta), ampak tudi in predvsem **stabilno mrežo podpore in storitev**, ki zagotavljajo **stalno podporo** delodajalcu, delovnemu okolju in zaposleni osebi z avtizmom celotno obdobje zaposlitve.

Model orisuje izzive, ki se lahko pojavijo pri zaposlovanju osebe z avtizmom in hkrati ponuja rešitve. Njegov namen je **ponuditi podporo in smernice delodajalcem** za lažje in uspešnejše vključevanje oseb z avtizmom v delovno okolje.

AVTIZEM

Avtizem je **nevrorazvojna motnja, je stanje, ki povzroča, da posameznikov razvoj poteka drugače od tipičnega.**

Značilnosti avtizma se dotikajo temeljnih področij razvoja posameznika, predvsem socialno in komunikacijsko področje ter področje interesov. Osebe z avtizmom imajo znotraj svoje skupine zelo različne ravni spretnosti in veščin.

Posledično se tudi potreba po podpori pri vsakem posamezniku lahko močno razlikuje. Nekateri potrebujejo veliko podpore, druge manj in samo na nekaterih področjih. Govorimo torej o „spektru avtizma“, z namenom, da poudarimo raznolikost in posebnosti vsake osebe s to diagnozo.

Na podlagi strokovnih izkušenj z delom z osebami z avtizmom ugotavljamo, da imajo v Sloveniji osebe z avtizmom velike težave na področju dostopnosti do trga dela. To potrjujejo tudi rezultati naše raziskave med delodajalci.



KAJ JE POKAZALA RAZISKAVA MED SLOVENSKIMI DELODAJALCI?

V raziskavi je sodelovalo 100 delodajalcev in od tega kar 86 % običajnih podjetij.

Sodelujoče organizacije v veliki večini nimajo izkušenj z zaposlovanjem in delovnim usposabljanjem oseb z avtizmom, niti ne poznajo njihovih specifik zaposlovanja. Znanja in informacije, ki jih imajo, pa pridobijo z izobraževanji.

Večina jih meni, da so osebe z avtizmom zaposljive, vendar slaba polovica običajnih podjetij ni nikoli razmišljalo o njihovi zaposlitvi.

Kot **največje ovire vidijo neprimerno delovno okolje, pomanjkanje znanj in informacij, predsodke in stigmo.**

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, 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 izrazila interes za udeležbo na izobraževanju o vključevanju oseb z avtizmom v usposabljanje in delo.

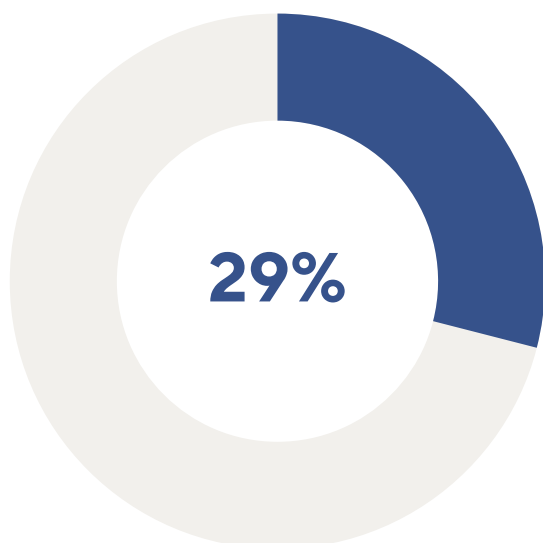
Glede na pridobljene podatke, mnenja, stališča, izkazan interes in izpostavljene potrebe, lahko zaključimo, da **delodajalci v slovenskem prostoru nujno potrebujejo model podpore in pomoči na področju avtizma**, ki bo temeljil na informiranju, osveščanju, svetovanju in izobraževanju o:

- 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.

VKLJUČEVANJE V USPOSABLJANJE IN DELO

Začetek vključevanja oseb z avtizmom v usposabljanje in delo, lahko predstavlja izzive in tudi ovire, ki sicer niso značilne za druge vrste invalidnosti. Pomembno je, da izhajamo iz zavedanja njihovih pravic do podpore in svojega mesta v svetu dela. Pozornost mora biti usmerjena v **prepoznavanje njihovih potencialov in močnih strani**.

Za uspešno vključevanje v delovno okolje pa je nepogrešljivo **sodelovanje z vsemi pomembnimi deležniki** v lokalni skupnosti in različnimi organizacijami na področju avtizma. Zato morajo biti informacije delodajalcem o podpori v lokalni skupnosti javno in jasno dostopne.



običajnih podjetij bi v primeru, da bi želeli zaposliti osebo z avtizmom, ne vedeli na koga se obrniti

Vir: Raziskava med delodajalci VIS A VIS, 2022



ZAKONODAJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA OSEB Z AVTIZMOM

KVOTNI SISTEM IN VZPODBUDE PRI ZAPOSLOVANJU OSEB Z AVTIZMOM

Na področju zaposlovanja oseb z avtizmom so pomembni naslednji zakoni:

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) (omogoča zaposlovanje oseb z avtizmom v podporni obliki zaposlitve, zaščitni obliki zaposlitve, na običajnem trgu dela in delovno udejstvovanje v programih socialne vključenosti v primeru izdaje odločbe o nezaposljivosti)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)
- Zakon o osebni asistenci (ZOA)
- Zakon o socialnem vključevanju invalidov (ZSVI)

Omenjeni zakoni urejajo pravice in podporo pri zaposlovanju osebam s trajnimi okvarami ali posledicami telesne ali duševne bolezni, zaradi katerih imajo te osebe bistveno manjše možnosti za zaposlitev.

Za delodajalce je pomembna informacija, da se vsi statusi invalida, ne glede na zakon, na podlagi katerega je bil osebi dodeljen, štejejo za izpolnitev kvote.

Uporabne povezave:

- **Invalidski sklad RS - Spodbujanje zaposlovanja invalidov** <https://www.srips-rs.si/zaposlovanje-invalidov>
- **Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Direktorat za invalide**
<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/o-ministrstvu/direktorat-za-invalide-vojne-veterane-in-zrtve-vojnega-nasilja/>
- **Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije** <http://www.reha-slo.org/domov/>

PODPORA DELODAJALCU PRI ZAPOSLOVANJU OSEB Z AVTIZMOM

IZBOR PRIMERNEGA KANDIDATA IN ZAPOSLOTVENI RAZGOVOR

Osebe z avtizmom lahko ponudijo delovnemu kolektivu specifične in zanimive inovacije ter spretnosti. Vendar imajo ravno zaradi njihovih specifik, pogosto težave pri iskanju zaposlitve in jih večina potrebuje pri tem podporo. Zato je pomembno, da so delodajalci **seznanjeni s preprostimi ukrepi**, ki jih lahko upoštevajo pri izboru kandidatov za zaposlitev ter na ta način osebi z avtizmom **olajšajo postopek prijave na delovno mesto**, izvedbo prvih stikov z delodajalcem in zaposlitvenega razgovora.



PODPORNE STORITVE NA DELOVNEM MESTU

Številne prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja za osebe z avtizmom so **enostavne** in za delodajalca ne predstavljajo večje finančne obremenitve. Poleg tega imajo zaposleni z avtizmom pogosto lastne podporne strategije, ki jih podpirajo pri premagovanju izzivov, zato je pomembno, da te strategije tudi raziščemo (primeri, spodaj).



Razdelitev naloge po manjših korakih z namenom razbremenitve osebe glede predstave o obsežnosti delovne naloge.



Zagotovitev gibalnih odmorov med delovnimi nalogami.



Uporaba jasne komunikacije v izogib nesporazumom.

Zagotavljanje tihega in mirnega delovnega prostora.



Zagotavljanje rednih povratnih informacij.



Zagotovitev mentorja, ki zagotavlja podporo tako pri socialnih interakcijah z drugimi zaposlenimi, kot podporo pri načrtovanju delovnega procesa.



Izogibanje dajanja pozornosti ponavljajočim se vedenjem osebe in morebitnim tikom, to pomaga osebi z avtizmom pri samoregulaciji.



Zagotavljanje prostora za umik.



Zagotovitev informacij o specifikah avtizma vsem zaposlenim v podjetju.



Zagotavljanje odprtega načina razmišljanja in zagotavljanje odprtosti za nove ideje.

Dobra informiranost o potrebah osebe z avtizmom in jasn način sporočanja osebi kako in na koga se lahko obrne, ko se znajde v stiski.



Prilagoditev delovnega časa, skladno z potrebami osebe z avtizmom (npr. Izogibanje prihoda na delo v okviru največje gneče na javnem prevozu).



Ob začetku dela pospremiti osebo skozi vse neformalne vidike vključevanja v delo, kot npr. razkazati prostor za malico.

PREGLED SENZORNIH PRILAGODITEV NA DELOVNEM MESTU

Senzorne posebnosti se pri različnih osebah z avtizmom pomembno razlikujejo, zato je pri **senzorni prilagoditvi** delovnega prostora **ključen individualen pristop** (nekaj primerov, spodaj).



Zagotovitev uporabe slušalk, za utišanje zvoka.



Uporaba sončnih očal, za zmanjšanje stresa, ki prihaja iz premočne svetlobe.



Zagotovitev pripomočkov, ki zagotavljajo senzorično stimulacijo (žogica za stiskanje, elastika ...).



Prilagoditev svetlobe v delovnem prostoru.



Pokrivanje svetlečih površin z mat podlago ali prijetnimi materiali, ki vplivajo na sensoriko.



Delovišče osebe z avtizmom naj ne bo postavljeno v prehodne pisarne, kjer veliko oseb vstopa in izstopa v prostore

MENTORSTVO NA DELOVNEM MESTU

Mentorstvo na delovnem mestu je osebi z avtizmom **zelo pomembna referenčna točka**. Zato je pomembno, da je mentor skrbno izbran ter da ima na voljo izobraževanje in svetovanje na področju specifik zaposlovanja oseb z avtizmom.

Mentor je lahko tudi tista oseba, ki osebi z avtizmom **pomaga bolje razumeti, kako se prilagoditi okolju in zahtevam za delo** (prostori, čas, pravila). Lahko je tudi podpora in "most" med sodelavci, nadrejenimi in osebo z avtizmom; torej nudi podporo pri načinu izpolnitve socialnih pričakovanj do sodelavcev in nadrejenih. Ker ima vsak posameznik svoje značilnosti in različne potrebe, je lahko koristno, da je pri začetnem uvajanju na delo prisoten tudi strokovni delavec, ki nudi strokovno podporo tako podjetju kot osebi z avtizmom pri vključevanju v delo in prilagajanju delovnega prostora, časa, organizacije in sredstev za delo.

Vodstvo, sodelavci in strokovni delavci lahko podprejo zaposlene z avtizmom tako, da:



KOMUNIKACIJA NA DELOVNEM MESTU

Komunikacija na delovnem mestu z osebo z avtizmom je lahko uspešna, če upoštevate nekaj ključnih načel.

Spodaj so smernice, ki vam lahko pri tem pomagajo:

- 1. JASNOST IN NEPOSREDNOST:** Komunicirajte na jasen, neposreden in konkreten način. Uporabljajte preprost jezik in izogibajte se dvomnosti. Bodite dosledni pri podajanju informacij in navodil.
- 2. STRUKTURA IN PREDVIDLJIVOST:** Osebe z avtizmom pogosto cenijo strukturo in rutino. Poskusite zagotoviti predvidljivo delovno okolje, kjer so jasni urniki, redni sestanki in dosledne rutine. S tem jim pomagajte, da se lažje znajdejo in razumejo delovne procese.
- 3. PISNA IN VIZUALNA KOMUNIKACIJA:** Uporabite pisna in vizualna sredstva za podporo verbalni komunikaciji. To vključuje uporabo jasnih pisnih navodil, grafikonov, diagramov ali vizualnih urnikov, ki lahko olajšajo razumevanje in sledenje informacijam.
- 4. SPROTNO POVRATNO SPOROČANJE:** Redno preverjajte, ali oseba z avtizmom razume dana navodila in informacije. Spodbujajte jih, da vprašajo, če imajo kakršnakoli vprašanja, in jih spodbudite k sprotnemu povratnemu sporočanju. To vam bo omogočilo, da se prepričate, ali so informacije pravilno razumljene.
- 5. RAZUMEVANJE RAZLIČNIH NAČINOV KOMUNIKACIJE:** Avtizem lahko vpliva na način, kako oseba komunicira. Nekateri imajo lahko težave z verbalno komunikacijo, drugi imajo raje pisno komunikacijo ali alternativne oblike, kot so uporaba slik, simbolov ali tehnoloških pripomočkov. Prilagodite se in bodite odprti za različne načine komunikacije.
- 6. SPOŠTUJTE OSEBNE MEJE:** Spoštujte osebne meje osebe z avtizmom. Nekateri morda potrebujejo več prostora ali časa za obdelavo informacij ali se lahko odzovejo na drugačen način v socialnih situacijah. Bodite pozorni na njihove potrebe in jih spoštujte.
- 7. PODPORN A IN VKLJUČUJOČA KULTURA:** Spodbujajte podporno in vključujočo kulturo na delovnem mestu. Sodelavci naj bodo seznanjeni z avtizmom in spoštljivi do različnih načinov funkcioniranja.



ZA ZAKLJUČEK

Osebe z avtizmom **imajo različne sposobnosti in talente**, ki jih lahko prispevajo na delovnem mestu in delovnem okolju. Pomembno je **zagotoviti enake možnosti za zaposlitev** ter omogočiti **podporno in vključujoče delovno okolje**.

To lahko storimo, če upoštevamo naslednje smernice:

- 1. ZMANJŠANJE PREDSDOKOV IN OZAVEŠČANJE:** Pomembno je, da delodajalci razumejo avtizem in odpravijo morebitne predsodke ali napačna prepričanja. Usposabljanje in ozaveščanje zaposlenih o avtizmu lahko pripomoreta k ustvarjanju pozitivnega in sprejemajočega delovnega okolja.
- 2. PRILAGAJANJE DELOVNIH MEST:** Vsako delovno mesto ima svoje specifične naloge in zahteve. Pri zaposlovanju oseb z avtizmom je koristno prilagoditi delovna mesta, da ustrezajo njihovim sposobnostim. To lahko vključuje prilagoditev urnikov, strukturiranje delovnih nalog, jasna navodila in vizualne pripomočke.
- 3. PODPORA NA DELOVNEM MESTU:** Zagotavljanje podpore in mentorstva na delovnem mestu je ključno za uspešno zaposlitev oseb z avtizmom. To lahko vključuje dodeljevanje mentorja, ki lahko pomaga pri razumevanju nalog in delovnega okolja ter zagotavljanju dodatne podpore pri komunikaciji in socialnih interakcijah.
- 4. KOMUNIKACIJA:** Pomembno je razviti jasno in neposredno komunikacijo z osebami z avtizmom. Jasno postavljanje pričakovanj, uporaba preprostih in konkretnih navodil ter podpora pri razumevanju socialnih situacij lahko izboljšajo komunikacijo na delovnem mestu.
- 5. OCENJEVANJE USPEŠNOSTI:** Pri ocenjevanju uspešnosti oseb z avtizmom je treba upoštevati njihove individualne sposobnosti in cilje. Pomembno je priznati in nagraditi njihov trud ter jim omogočiti možnosti za razvoj in napredovanje na delovnem mestu.

Pomembno je tudi **sodelovanje** z lokalnimi organizacijami, specializiranimi za zaposlovanje oseb z avtizmom, ki nudijo podporo tako delodajalcu kot posamezniku pri iskanju zaposlitve, usklajevanju potreb delodajalcev in iskalcev dela ter so lahko stalna podpora celotno trajanje zaposlitve.



Model podpore delodajalcem pri vključevanju oseb z avtizmom
v usposabljanje in delo

Ljubljana, 2023

Avtorice:

Ksenija Bratuš Albreht, Šentprima
mag. Jana Ponikvar, Šentprima
Aleksandra Rančan, MIK Celje
Vanja Rodošek Kretič, Šentprima
Barbara Zupančič, Šentprima

Oblikovanje:

N. Jakopin Zupančič

Model podpore je nastal v okviru projekta: VIS A VIS (Podpora strokovnim delavcem
v izobraževanju in zaposlovanju na področju avtizma), ki je sofinanciran s strani
programa Norveškega finančnega mehanizma 2014–2021.

Več informacij:

ŠENTPRIMA - <https://www.sentprima.com/>
projekt VIS A VIS - <https://visavis.si/>