



**Univerzitetni
rehabilitacijski inštitut**
Republike Slovenije Soča

**University
Rehabilitation Institute**
Republic of Slovenia

Zaposlitvena rehabilitacija in zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra

mag. Valentina Brecelj, RCZR URI Soča

mag. Petra Štampar, Centerkontura

mag. Maja Zovko Stele, CPI

Ajda Demšar, CSG Maribor

Tina Janežič, društvo ASPI

Ksenija Bratuž Albreht, Šentprima

Manja Smisl Čufar, ZRSZ

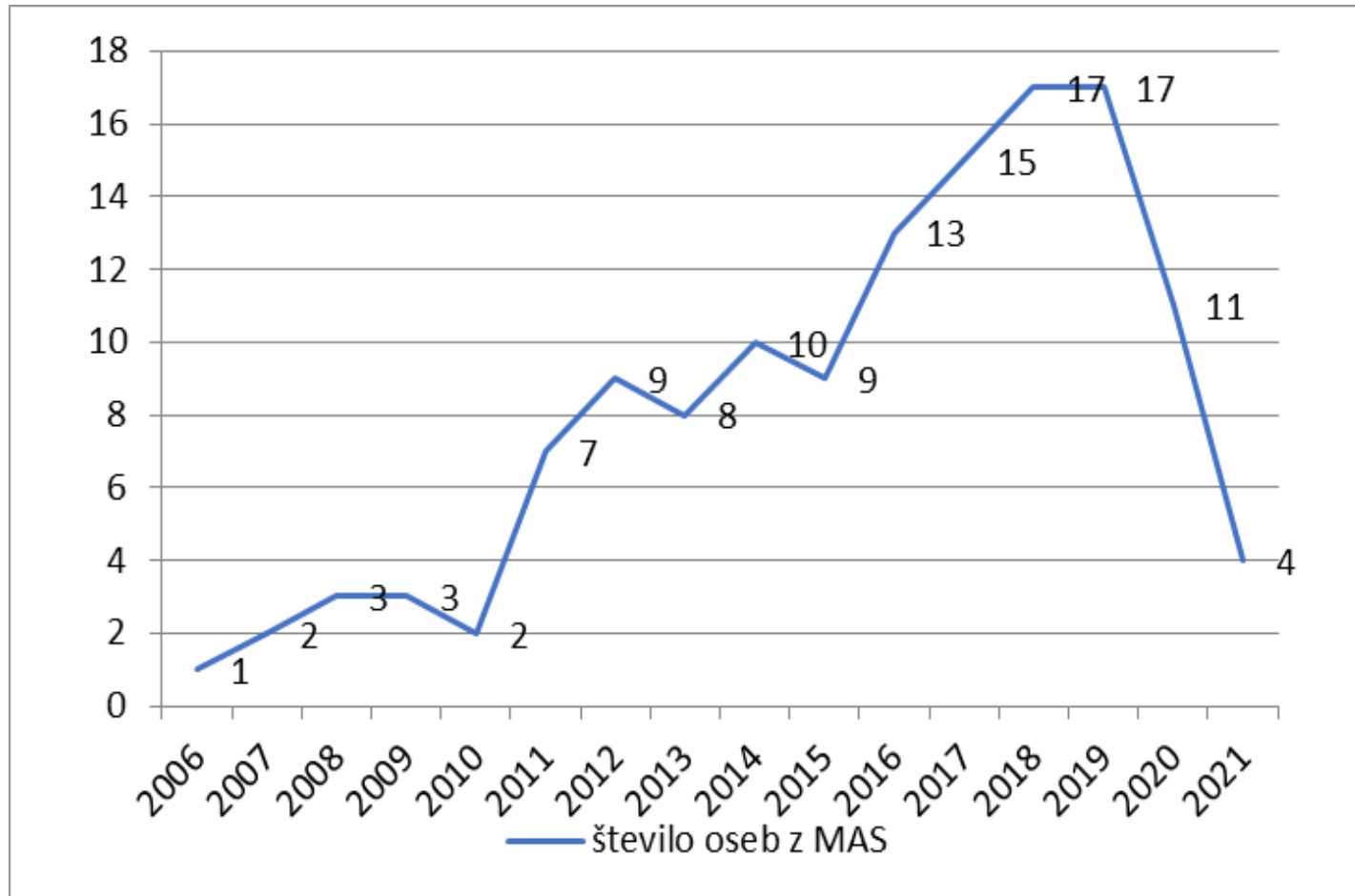
Mira Zapečnik, ZRSZ

Portorož, 27. september 2023



Dinamika vključevanja oseb z MAS v ZR

1. 1. 2006 – 31. 12. 2021 = 131 oseb z MAS



- 71 % moških
- povprečna starost = 26 let
- povprečni čas vključevanja v ZR = 16m
- Aspergerjev sindrom – najpogostejša dg.
- 108 oseb ima poleg MAS tudi druge dg. – najpogostejše so **duševne in vedenjske motnje** (*nevrotske, stresne in somatoformne motnje, MDR, vedenjske in čustvene motnje*)

- Prva raziskava, 2018: zaposlovanje oseb z MAS v podporni zaposlitvi
6 oseb z MAS v podporni zaposlitvi + njihov delodajalec + strokovni delavci

- Druga raziskava, 2021: vključevanje oseb z MAS v storitve ZR

12 izvajalcev ZR,
le 1 izvajalec ni imel vključenih oseb z MAS



3 priročniki:

Vsi trije priročniki temeljijo na izkušnjah **izvajalcev ZR, oseb z MAS in delodajalcev**

1. Smernice za zaposlovanje oseb MAS, 1. izdaja (tiskana), 2020

2. Smernice za zaposlovanje oseb z MAS, 2., dopolnjena izdaja (e-priročnik), 2023

https://www.uri-soca.si/f/docs/spletne-publikacije/Smernice_MAS_spletna_izdaja_2023.pdf

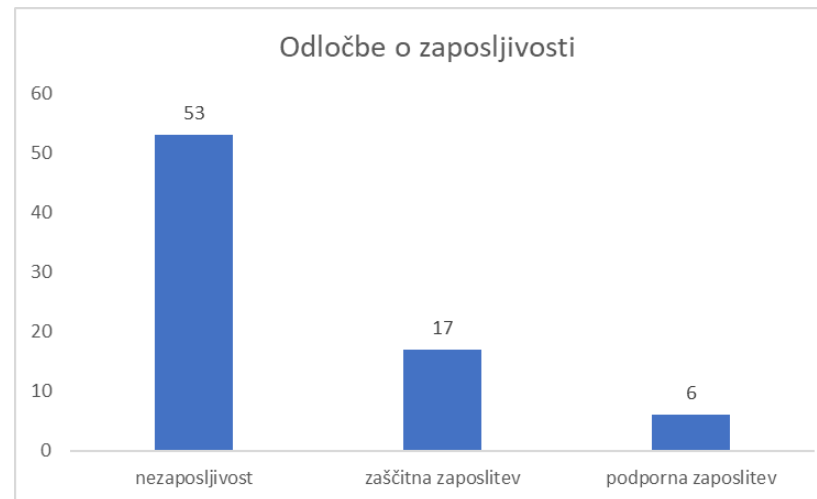
3. Smernice za zaposlovanje oseb z MAS – Priročnik za delodajalce (e-priročnik), 2023

Izidi iz ZR

Odločbe o zaposljivosti:

stopnja težav in ovir (storitev B):

3 velike težave in ovire, 109/131 oseb



- 19x zaposlitev v **običajnem delovnem okolju** (od tega 6 v **podporni zaposlitvi**)
11x zaposlitev v **zaposlitvenem centru** (zaščiteno delovno mesto)
- 3x zaposlitev na **zaščitenem delovnem mestu v invalidskem podjetju**
- vključevanje v **program SV**

Prevladujejo **pomožna, enostavna (ročna) dela**: pomožna dela pri prodaji, v pisarni, pekarni, kuhinji, gradbeništvu in različnih proizvodnjah (kovinskih izdelkov ipd.), pakiranje, sestavljanje in montaža, čiščenje, vzdrževanje okolice, hlevar, čistilka, enostavna ročna dela.

Manj je tistih, ki so se zaposlili na zahtevnejših delovnih mestih: v administraciji, računovodstvu, kadrovske agenciji, kot programer, dokumentalist, bibliotekar, osebni asistent.

prevladuje **V. stopnja izobrazbe** – tako kot ostali uporabniki se tudi osebe z MAS odločajo za raznovrstne izob. programe → ne prevladujejo specifična področja izobraževanja



• Posebnosti pri izvajanju storitev ZR za osebe z MAS – po posameznih storitvah

2.2.7.2. Posebnosti pri izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije za osebe z MAS

V nadaljevanju so opisane posebnosti pri izvajanju storitev ZR za osebe z MAS. Odgovore je podalo 12 izvajalcev ZR, ki so v preteklih letih vključevali osebe z MAS v storitve ZR.

Posebnosti so opisane za vsako storitev posebej. Ugotavljamo, da se večje razlike, v primerjavi z ostalimi skupinami invalidov, ki se vključujejo v ZR, pojavljajo pri storitvi A, B, C, D, E, F, J in N. Pri ostalih storitvah (G, H, I, K, L, M, O) bistvenih razlik, ob upoštevanju splošnih priporočil za delo z osebami z MAS, ni.

• Instrumentarij – psihološki in delovno-terapevtski

• izkušnje izvajalcev ZR glede:

- prednosti in ovir pri delu z osebami z MAS,
- sodelovanja z drugimi institucijami: nevladne organizacije, CSD, zdravstvene ustanove, drugi izvajalci ZR, izobraževalne ustanove, organizacije v lokalnem okolju ipd.

KAZALO

1.	UVOD	5
2.	RAZISKAVA – VKLJUČEVANJE OSEB Z MOTNJAMI AVTISTIČNEGA SPEKTRA V STORITVE ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE	6
2.1.	Metoda – metodološka izhodišča	6
2.2.	Rezultati	7
2.2.1.	Dinamika vključevanja oseb z MAS v storitve ZR	7
2.2.2.	Demografski podatki oseb z MAS, vključenih v storitve ZR v obdobju 2006–2021	10
2.2.3.	Diagnoze po Mednarodni klasifikaciji bolezni (MKB-10):	12
2.2.4.	Stopnja težav in ovir	15
2.2.5.	Odločbe o zaposljivosti	16
2.2.6.	Izidi/izhodi iz zaposlitvene rehabilitacije in ostala stanja v času izpolnjevanja vprašalnika	16
2.2.7.	Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije in motnje avtističnega spektra	18
2.2.7.1.	Kaj je skupno vsem storitvam zaposlitvene rehabilitacije	18
2.2.7.2.	Posebnosti pri izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije za osebe z MAS	19
1.	storitev A – Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi	20
2.	Storitev B – Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov	20
3.	Storitev C – Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje z možnostmi vključevanja v usposabljanje in delo	22
4.	Storitev D – Pomoč pri izbiri poklicnega cilja	23
5.	storitev E – Razvijanje socialnih spretnosti in veščin	24
6.	storitev F – Pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve	26
7.	storitev G – Analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida	28
8.	Storitev H in I – Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter potrebne opreme in sredstev za delo	28
9.	storitev J – Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu	29
10.	storitev K – Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju	33
11.	storitev L – Spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi	33
12.	storitev M – Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa	33
13.	storitev N – Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov	33
14.	storitev O – Opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije – storitve podpornega zaposlovanja	34
2.2.8.	Instrumentarij	35
2.2.9.	Prednosti in ovire pri delu z osebami z MAS	36
2.2.9.1.	Prednosti pri delu z osebami z MAS	36
2.2.9.2.	Ovire pri delu z osebami z MAS	36
2.2.10.	Sodelovanje z drugimi institucijami	38
3.	ZAKLJUČEK	40
4.	PRILoge	42

Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije



- **A, B, C, D, E, F, J in N – večje razlike v primerjavi z ostalimi skupinami uporabnikov:**
 - drugačen pristop – individualiziran, en strokovni delavec
 - daljše trajanje obravnav
 - potrpežljivost, razumevanje
 - pozornost in doslednost pri izvajanju skupaj sprejetih dogovorov, ki jih strokovni delavci predhodno jasno dorečejo skupaj z osebo z MAS
 - časovni in prostorski vidik obravnave in upoštevanje senzornih dejavnikov v okolju
 - zmanjšanje socialnih obremenitev – možnost umika iz skupine oz. delo v manjši skupini
 - postopna in dobro strukturirana obravnava – jasnost in predvidljivost pri načrtovanju storitev – vnaprej predstavljena struktura obravnave: časovni in prostorski okvir
 - razmerje med individualnim in skupinskim delom je prilagojeno posamezniku
 - več izkustvenega dela
 - prilagojena komunikacija
- **G, H, I, K, L, M, O – manjše razlike (ob upoštevanju splošnih priporočil za delo z osebami z MAS)**



MAS in zaposlovanje

- širok spekter motenj, ki se pri vsakem posamezniku različno prepletajo
- edinstvenost vsake osebe z MAS → popolnoma individualiziran pristop

Ključne točke procesa zaposlovanja:

- podpora pri iskanju ustreznega dela (*težave pri izbiri dela, prijavi na DM, zaposlitvenem razgovoru – še najbolj*)
- natančna analiza delovnega mesta → prilagoditve delovnega mesta (fizične in organizacijske)
- usposabljanje na delovnem mestu
- stalna podpora po zaposlitvi
- celostna in multidisciplinarna obravnava (timski pristop)
- biopsihosocialni model



Kaj je omogočilo uspešno zaposlitev? nato usposabljanje na delovnem mestu



UDM je (naj)pomembnejša komponenta v procesu zaposlovanja .

- daljše in individualno obdobje iskanja ustreznega dela (*slabši, manj realen uvid v lastno delazmožnost*)
- osebe z MAS lažje prepoznajo, kaj zmorejo in pri čem so uspešne
- omogoča pridobivanje več in različnih delovnih izkušenj, postopnost in struktura

“K izboljšanju uvida so pripomogle realne delovne izkušnje, na podlagi katerih je rehabilitantka prepoznala svoja močna področja in je bila, tudi zaradi drugih razlogov (dobro počutje v okolju), pripravljena na zaposlitev.»

- delodajalci preko individualnega dela spoznajo osebo → **realnejša pričakovanja**

Pomembno: ogled delovnega mesta skupaj s strokovnimi delavci →

zmanjševanje osebne stiske pri soočanju s spremembami

Kaj je omogočilo uspešno zaposlitev? in nazadnje podpora na delovnem mestu



- stalna podpora strokovnega tima ZR osebi z MAS in delodajalcu med UDM in po zaposlitvi
...intenziteta podpore se manjša – zaposleni z MAS pridobiva na samostojnosti in zaupanju v lastne sposobnosti.
- stalna podpora **mentorja / izbranega sodelavca na DM zaposlenemu z MAS !!!**

»Potreboval bi stalno podporo v smislu zanimanja za to, kar delam.«

»Iz praktičnega vidika bi bilo mogoče boljše, da bi imela nekoga zraven, vendar mi bolj odgovarja, da sem sama.«

Kaj je omogočilo uspešno zaposlitev? in nazadnje podpora na delovnem mestu



- Zaposleni z MAS izpostavljajo podporo pri:
 - reševanju konfliktov na delovnem mestu,
 - pojasnjevanju njim nerazumljivih socialnih situacij (*drugačno dojetanja sveta/situacije*),
 - vključevanju v širše okolje – psihološka in čustvena podpora

Kot uporabne informacije izpostavljajo informacije o medosebnih odnosih, dinamiki, načinu vedenja ...

“V času ZR sem prejel ogromno znanja in podpore, razumevanja; npr.: o konfliktih na DM, povratnih informacij obeh mentorjev na DM in kako se vključiti v širše okolje v smislu delovne učinkovitosti na DM.”

Kaj je omogočilo uspešno zaposlitev? in nazadnje podpora na delovnem mestu



- **Zaposleni z MAS pozitivno vrednotijo:**
 - praktično pomoč pri razvijanju veščin iskanja ustreznega dela
 - povratne informacije o delovni učinkovitosti, varnosti pri delu
 - podpora in razumevanje nadrejenega in sodelavcev ter strokovnih delavcev
 - strukturiran in prilagojen delovni čas in prostor (samostojno delo)

“Tudi sedaj imam od obeh mentorjev oporo in z mentorico se srečava vsaj enkrat na teden. Pogovoriva se med seboj o počutju na delovnem mestu in skušam razčistiti težavo, ko se pojavi na delovnem mestu in kako ravnati v prihodnje, da bi bolje rešil težavo.”

Kaj je omogočilo uspešno zaposlitev? in nazadnje podpora na



DM

“Brez mentorja, ki je zelo angažiran in je vedno na razpolago enostavno ne gre, saj osebe z MAS potrebujejo stalno podporo.”

Delodajalci si želijo:

- stalno podporo in sodelovanje med mentorji in strokovni delavci
- več redne komunikacije med strokovnimi delavci ZR in drugimi strokovnimi institucijami (multidisciplinarno in večinstitucionalno sodelovanje)
- več strokovnega in praktičnega znanja za delo z osebami z MAS
- dodatno osebo na DM v funkciji stalnega mentorja

Težave: nezmožnost samoiniciativnosti, pomanjkljiva samostojnost, nezmožnost timskega dela



Kaj je omogočilo uspešno zaposlitev? in nazadnje podpora na DM

»... botrovalo tudi dejstvo, da je imel delodajalec zaposlenega strokovnega delavca, ki je nudil uporabniku podporo tudi po zaključku ZR.«

»Podporna oblika zaposlitve je tako uporabniku kot delodajalcu vlivala zaupanje in občutek

Delodajalci izpostavljajo:

- strukturirano delo in jasna opredelitev in odreditev delovnih nalog
- postopno in individualizirano ter predvsem pravočasno prilagajanje na spremembe
- opažajo še veliko neizkoriščenih potencialov, ki bi jih lahko v sodelovanju s strokovni delavci še nadgradili oz. zaposlene z MAS naučili novih veščin



Kaj je omogočilo uspešno zaposlitev? **GLAVNE UGOTOVITVE**

- **Bistveno je stalno sodelovanje in podpora strokovnih delavcev (tim ZR) tako osebam z MAS kot zaposlenim, pred in tudi med zaposlitvijo → strokovni delavci kot most med osebo z MAS in delodajalcem**
- **Aktivno sodelovanje oseb z MAS – še posebej je koristno nj. sodelovanje pri v individualnem načrtovanju → vodi k opolnomočenju, uspešnosti pri delu in socialnem vključevanju.**
- **Ozaveščanje zaposlenih in nj. poznavanje ustreznih metod in tehnik za delo z zaposlenimi z MAS ter informiranje vodstva in sodelavcev je ključ za trajnostno zaposlitev.**