

Psihosocialne prilagoditve in edukacija delodajalcev o pomembnosti prilagoditev delovnega okolja

mag. Ana Petrović, univ. dipl. psih.,
spec. klin. psih.
URI Soča



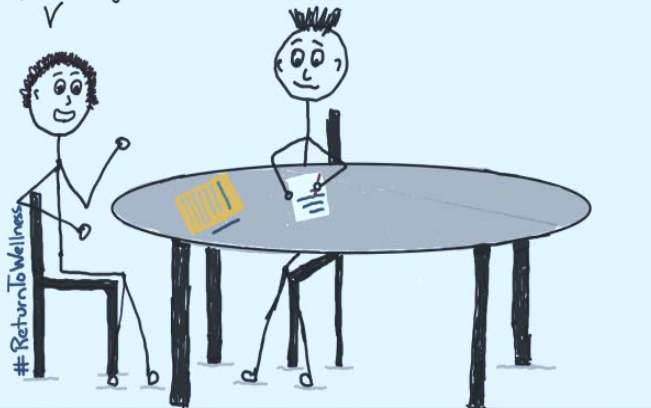
„There is no greater disability in society, than the inability to see a person as more.“

Robert M. Hensel

„Work gives you meaning and purpose and life is empty without it. However difficult life may seem, there is always something you can do and succeed at.“

Stephen Hawking

There are 3 types of reasonable adjustments we can make: How we do things (practice), changing a physical feature of the office premises (like adding a ramp), or providing extra aids or services.



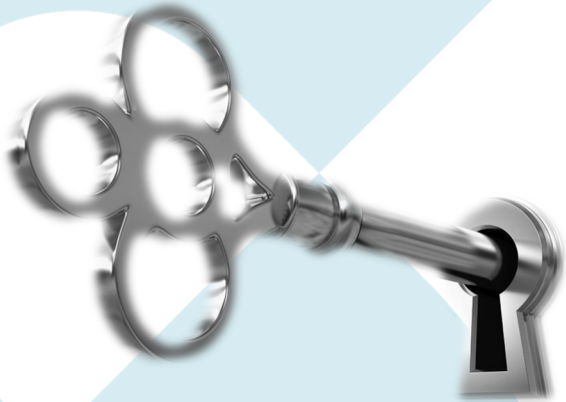
Returning to work

S prilagoditvijo delovnega mesta se zagotavlja večja učinkovitost invalida, zmanjšuje se njegova oviranost, povečuje pa se sposobnost za delo ter posledično zaposljivost in ohranjanje zaposlitve skozi čas.

Vprašanje: na kaj najprej pomislite ob omembi prilagoditev pri delu?



Psihosocialni vidik



**Pripadnost delovni skupini
sodelovanje v delovni skupini**

**Sodelovanje z nadrejenimi
Časovne zahteve
Delovni urnik**

**Vzdušje, klima, organizacijska kultura na
delovnem mestu**

Pričakovanja delovne vloge

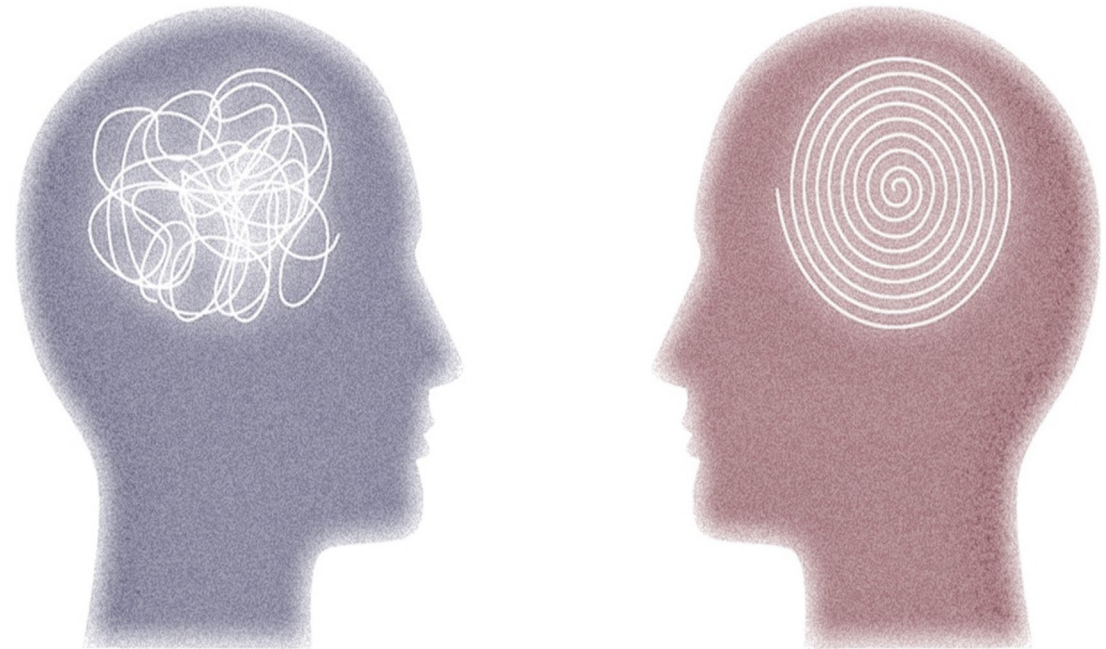
Način izvajanja delovne vloge

Stiki z drugimi

Nagrajevanje

Specifike psihosocialnih prilagoditev

- Širok nabor, individualno kreirane
- Prilagoditve vezane na različna področja psihološkega funkcioniranja: miselno procesiranje, prilagoditvene spretnosti, socialne veščine, regulacija emocij in vedenj...
- Prilagoditve fizičnega okolja, organizacijske prilagoditve
- Prilagoditve vezane na različne diagnoze, a poudarkom pri posameznikih s težavami na področju duševnega zdravja

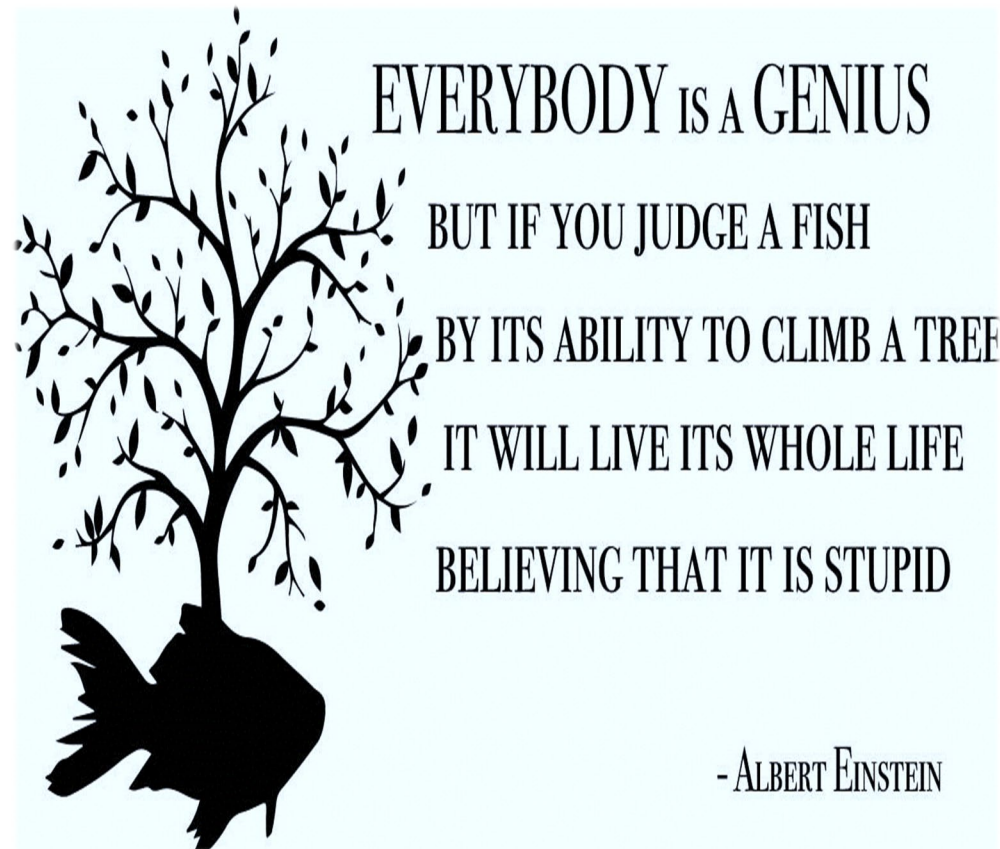


Komunikacija z delodajalci, edukacija

- Toliko bolj pomembna pripravljenost delodajalca: fleksibilnost, prilagodljivost, razumevanje
- Vpliv predsodkov, rigidnih sistemov delovanja
- Prilagoditve lahko posegajo tako v organizacijo dela, kakor tudi v medosebne odnose
- Prilagoditve, ki so ugodne nasproti prilagoditev, ki so potrebne, glede na invalidnost
- Še večja individualnost/specifičnost prilagoditev

Izhodišče je vedno ocena

- Ocenjevanje delovnega mesta:
 - najpogostejši psihološki dejavniki tveganja: obseg informacij, kompleksnost informacij, proces odločanja, vztrajnost pri reševanju problemov, psihomotorna koordinacija, posebni pogoji dela (moteče okolje, delo z ljudmi, časovni pritiski...)
 - socio-organizacijske obremenitve: izmensko delo, delovna norma, delo s posebnimi populacijami...
- Natančna ocena funkcionalnih zmogljivosti invalida

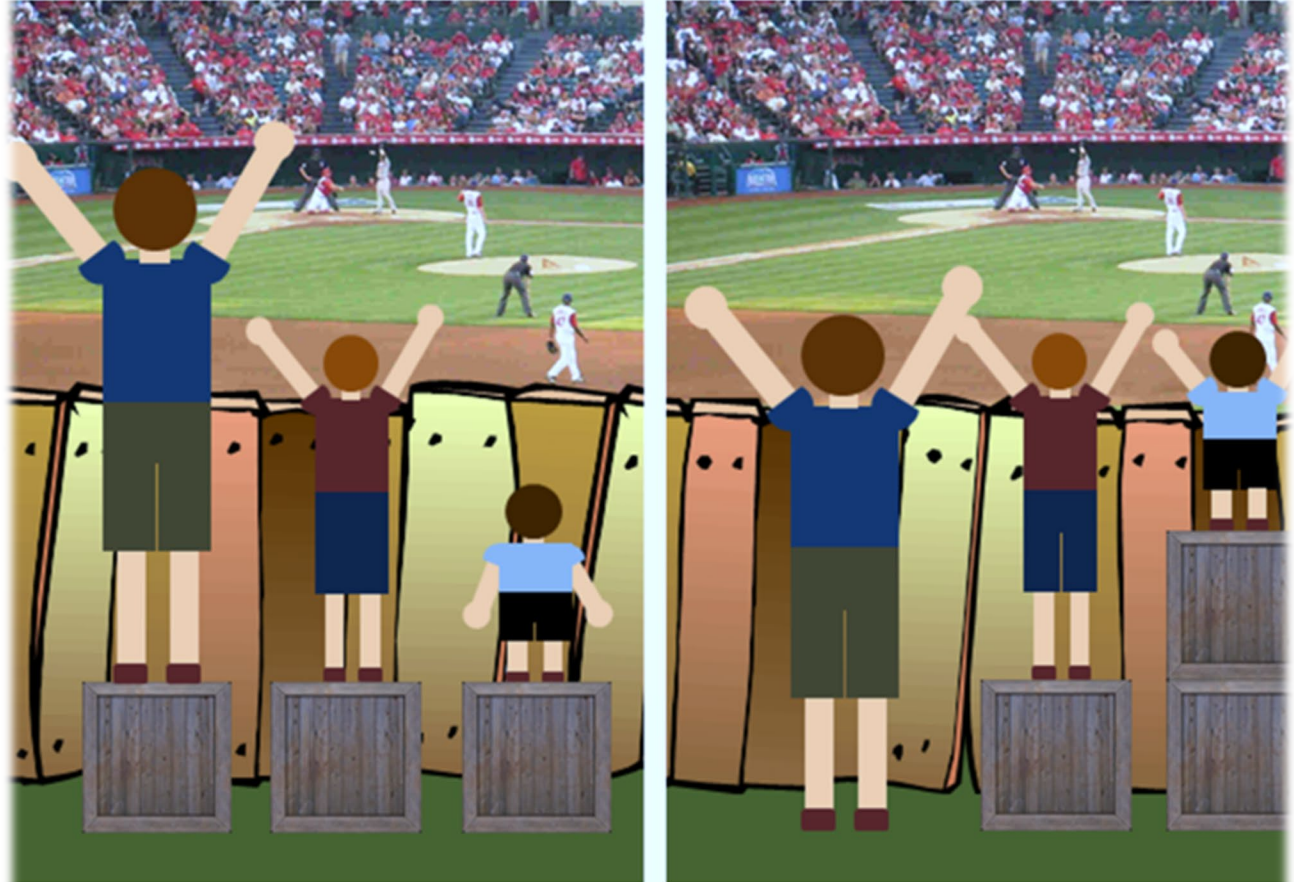


Opredelitev psihosocialnih prilagoditev

- Prilagoditve vezane predvsem na značilnosti psihološkega funkcioniranja pri različnih boleznih/motnjah:
 - prirojene in pridružene specifike, nevidne invalidnosti, komorbidnost
- Prilagoditve dela posamezniku: majhne prirojitve dela, a pomembni učinki, razumne prilagoditve, fleksibilnost in kreativnost

Razumne prilagoditve:

- Pozitivni učinki na počutje zaposlenega ter njegovo delovno učinkovitost
- Brez negativnega vpliva na delovno organizacijo
- Dostopne za vse
- Individualno oblikovane



Primeri nekaterih področij prilagajanja dela za posameznike s težavami v duševnem zdravju

- **Delovni čas:** fleksibilni delovni čas, porazdelitev krajših odmorov, možnost občasnega dela od doma
- **Fizično okolje:** minimalizacija hrupa, možnost umika v posebni prostor
- **Pomoč glede delovnih obremenitev:** povečana frekvenca nadzora, možnost osredotočanja na specifični del nalog, delitev dela
- **Pomoč s strani drugih:** možnost mediacije, prisotnost mentorja, job coacha

Nabor tovrstnih prilagoditev tudi prisoten znotraj podpornih storitev ZR



(HM Government, 2010, p4)

Informiranje, svetovanje in usposabljanje
Spremljanje pri delu
Razvoj osebnih metod dela
Ocenjevanje delovne uspešnosti
Osebna asistenca
Zagotavljanje naravne podpore v širšem okolju (izven delovnega okolja)
Dodatna podpora ob spremembah pri posamezniku
Dodatna podpora ob spremembah v okolju
Informiranje in svetovanje delodajalcu in delovnem okolju

Nekaj koristnih napotkov za izvedbo prilagoditev

- Smiselno je odprt pogovor s posameznikom glede tega, kako njegove težave vplivajo na delo in kakšne prilagoditve se lahko izvedejo, potrebno je povprašati kaj posameznik sam meni, da potrebuje
- Osredotočiti se je potrebno na to, kaj posameznik lahko dela in ne kaj ne
- Oblikovati je potrebno prilagoditve glede na posameznikove potrebe in zmožnosti
- Potrebna je fleksibilnost prilagoditev glede na spreminjanje psihičnega stanja
- Potrebno je uskladiti prilagoditve na takšen način, da so primerne tako za organizacijo, kot tudi za posameznika, pomembna je tudi ustrezna predstavitev ostalim zaposlenim
- Potrebno je biti realen glede prilagoditev, ki jih lahko ponudimo
- Potrebna je evalvacija prilagoditev skozi čas

Primeri prilagoditev na specifične težave pri različnih diagnozah

- Težave s prisotnostjo na delovnem mestu: fleksibilni delovni čas in urnik odmorov, delo od doma, čas za svetovanje
- Težave s koncentracijo pri delu: zmanjšanje motečih dejavnikov v okolju, delo v mirnem okolju ali v ločenem prostoru, razdelitev nalog na manjše korake
- Težave z obvladovanjem stresa in čustvenih reakcij: odmori za obvladovanje stresa, konzultacije, delo od doma
- Problemi z znižano vzdržljivostjo in izčrpanostjo: fleksibilni delovni čas, odmori, zmanjševanje fizičnih naporov in stresa na delovnem mestu
- Težave pri pomnjenju: opomniki, možnost beleženja dogovorov, poleg ustnih tudi pisna navodila
- Težave pri organizaciji dela in učinkovitosti: seznam nalog za tekoči dan, široki spekter opomnikov, pomoč pri organizaciji s strani mentorja, preverjanje izpolnjenosti nalog

Primeri prilagoditev na specifične težave pri različnih diagnozah

- Težave ob napadih panike: uporaba določenih prostorov za odmore in sproščanje, prepoznavna in odpravljanje okoljskih sprožilcev
- Težave zaradi motenj spanja: fleksibilen prihod na delo, prostor za počitek med odmorom, povišanje nivoja naravne svetlobe ali ustrezne osvetlitve
- Težave z odnosi s sodelavci: zasebnost na delovnem mestu, usposabljanje kadra za prepoznavanje in obvladovanje stresa ter čustvenih težav na delovnem mestu
- Učinkovito vodenje in nadzor: uporaba pohval in spodbud ob uspešno opravljenem delu, natančna opredelitev zadolžitev, odkrita komunikacija, stalno vodenje, podpora, stalna evalavacijska srečanja, določitev in zapis kratkoročnih in dolgoročnih ciljev, opredelitev strategij za razreševanje problemov še preden se ti pojavijo, specialna usposabljanja kadrov

Primeri prilagoditev na specifične težave pri različnih diagnozah

Prodajalka s sezonsko afektivno motnjo ima težave z zgodnjim vstajanjem in prihodom na delo. Prav tako se sooča z izčrpanostjo in depresijo v obdobju pozne jeseni in zime. Prilagoditev delovnega mesta ji omogoča popoldanski urnik ter premestitev v prostore z več naravne svetlobe.

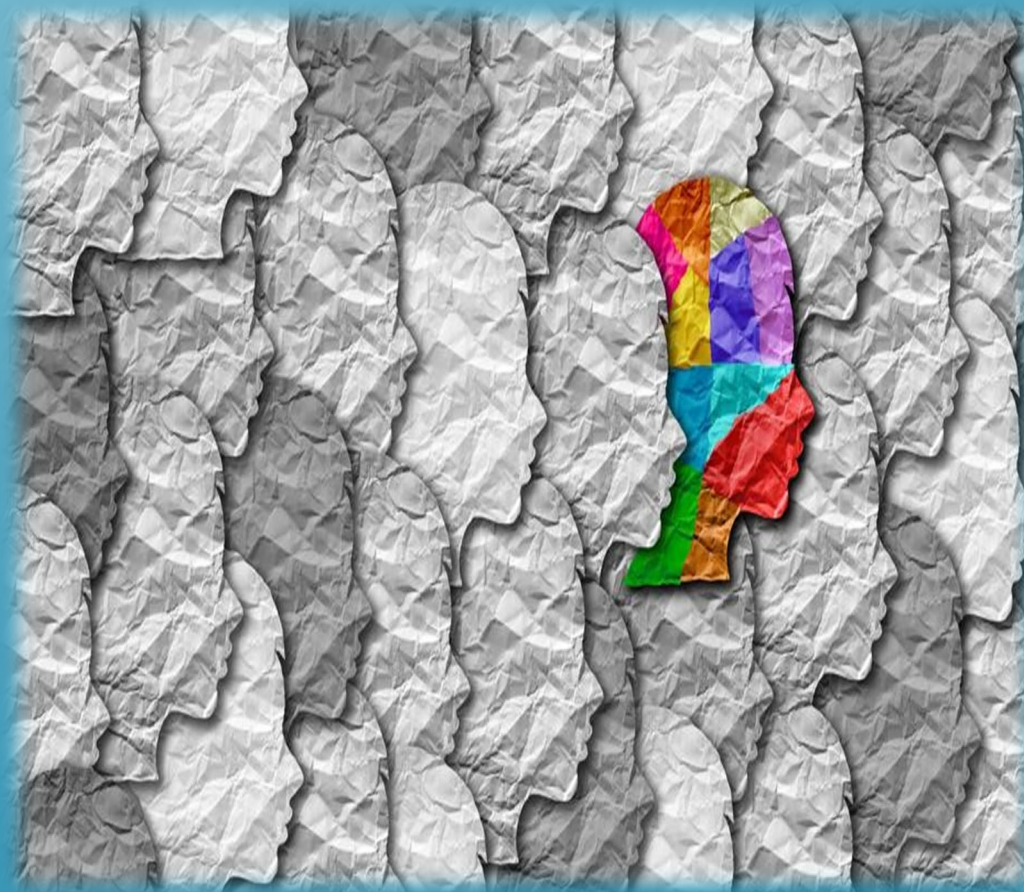
Grafični oblikovalec s panično motnjo doživlja ponavljajoče panične napade kadar potuje v času prometnih zastojev. Del njegovih nalog je delo na terenu z naročniki. Prilagoditev delovnega mesta mu omogoča prilagodljiv urnik, da lahko obiske pri dobaviteljih opravi izven najprometnejših terminov.

Informatik s cerebralno paralizo težko premaguje daljše razdalje s hojo, tudi sama vožnja ga utruja, pomembno oslabi zmožnost za delo. Pridružene ima spominske težave, posebej ga ovira tudi nezmožnost prepoznave obrazov. Prilagoditev delovnega mesta mu omogoča delo pretežno od doma, delodajalec mu omogoči zapise povedanega na sestankih, prav tako ima prilagojeno komunikacijo z naročniki samo preko mailov in ne v živo (v izogib ne prepoznavi že znanega naročnika).



Primeri prilagoditev pri različnih diagnozah: motnje avtističnega spektra

motnje v socialnem funkcioniranju •
motnje v komunikaciji in govornem
razvoju • oslabiljeno spopadanje s
spremembami • težave z
organizacijo in načrtovanjem •
težave na področju fleksibilnosti
mišljenja • manjša zmožnost
prilagajanja • osredotočanje na
nepomembne detajle •
ponavljajoča se vedenja, zanimanja
in rutine • specifičen odziv na
dražljaje



Primeri prilagoditev pri različnih diagnozah: motnje avtističnega spektra

- Fizične prilagoditve delovnega mesta: strukturirano in organizirano delovno okolje, možnost umika v miren kotiček, pravočasna priprava na spremembe v delovnem okolju
- Prilagoditve vezane na mikroklimatske in senzorne značilnosti dela: čim manj motečih dražljajev (upoštevanje individualnih posebnosti)
- Prilagoditve vezane na delovni proces in vključevanje v posamezne naloge: pomoč pri organizaciji in načrtovanju dejavnosti, jasni termini, časovne opredelitve, jasna struktura nalog, seznam nalog, individualne in neodvisne naloge, določitev stalnega mentorja
- Prilagoditve v usmerjanju in podaji navodil za izvajanje nalog: jasna in natančna navodila v konkretni obliki podana pisno, čim manj možnosti za delo po lastnih predstavah
- Prilagoditve v medosebnem odnosu: uporaba kratkih, jasnih in jedrnatih stavkov, pomoč pri vključevanju na skupnih sestankih, spodbujanje k aktivni udeležbi, omogočanje dlje časa za odgovor v komunikaciji

Primer celostne obravnave osebe z Aspergerjevim sindromom in potrebnih prilagoditev

- X.Y.(28), napoten s strani Zavoda RS za zaposlovanje
- diplomirani vzgojitelj predšolskih otrok, 7 mesecev delovne dobe (vzgojitelj-pripravnik)
- aktivni iskalec dela, a se zaradi posledic bolezni ne čuti zmožnega za delo samostojnega vzgojitelja, temveč pomočnika vzgojitelja, nasploh področja dela ne omejuje le na izobrazbo

Primer celostne obravnave osebe z Aspergerjevim sindromom in potrebnih prilagoditev

Program zaposlitvene rehabilitacije – usposabljanje v knjižnici:

- izredna pomembnost kontinuiranega spremljanja s strani mentorjev ter strokovnih delavcev URI Soča in njihovega medsebojnega sodelovanja (sestanki glede poteka usposabljanja, načinov odzivanja na rehabilitandovo vedenje)
- brez težav v učinkovitosti, a potreba po stalni podpori (potrditve, razreševanje notranjih stisk, pojasnjevanje socialne dinamike na delovnem mestu...)

Izpeljane prilagoditve

- Rehabilitand ne dela na izposoji, kljub strokovnemu izpitu za bibliotekarja ima na lastno željo več delovnih nalog vezanih na pospravljanje in organizacijo knjig – to ga sprošča in se čuti pri tem zelo kompetentnega
- Ima določenega mentorja za razreševanje stisk, nejasnosti, pridobivanje povratnih informacij o delu in vedenju, določen urnik srečanj
- V primeru povpraševanja strank po informacijah jih obrne na informatorja
- Ima stalen urnik
- Zaplete, negotovosti v socialnih stikih, predvsem s sodelavci, razjasnjuje z mentorjem
- Ima načrt za sprostitev in umik v primeru povečane mere stresa na delovnem mestu
- Ima možnost stalne (mesečne) psihosocialne podpore z naše strani, prav tako mentor

Zaključek: podporna oblika zaposlitve, zaposlitev za nedoločen čas (nudimo podporo že 12 let)

Hvala za pozornost!

Not all disabilities look like this:



80% of disabled people have invisible or hidden disabilities

