Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra

Co-funded by the European Union

YOUTH AUT WORK

Youth work for employability of youngsters with autistic spectrum

Labās prakses piemēru apkopojums

„Iniciatīvas un stratēģijas jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības atbalstam”

NOSAUKUMS:

Labas prakses piemēru krājums „Iniciatīvas un stratēģijas jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības atbalstam”

PROJEKTS:

„Jaunatnes darbs jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības veicināšanai (youthAUTwork)”, ko finansē Latvijas Republikas Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra

Projekta partneri:

Latvijas Autisma apvienība, Latvija
Neformālās izglītības un mūžizglītības centrs, Serbija
Fondazione Don Giovanni Zanandrea ETS, Itālija
LINK DMT S.R.L., Itālija

IZDEVĒJS:

Latvijas Autisma apvienība, Latvija

AUTORI:

Danijela Matorčeviča
Kjara Martini
Rossana Gallerani
Liga Berzina
Željko Pasuj

GRAFISKAIS DIZAINS:

Sonja Badjura

Rīga, Latvija
2026

CC BY NC SA

Saturs

PROJEKTA APRAKSTS 1

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMA IEVADS UN STRUKTŪRA 4

Ko mēs saprotam ar „labo praksi”? 4

Kam šī publikācija ir paredzēta? 7

Apkopojuma struktūra 8

Prakse ir iespēja, nevis recepte 9

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS 10

1. Rimi Latvija 11

2. Iekļaujošā kafejnīca „Bordo Vasca” 16

3. Projekts „Traiettorie” 21

4. PizzAut 25

5. Solidaritātes tējnīca 30

6. Svetionik u plavom / Zilā bāka 36

7. „Budi uz nas“ iniciatīva, ko īsteno autisma asociācija „Pogled“ 42

8. Prehod mladih / Jauniešu pāreja 49

9. Specialisterne 56

10. Kirjokartta / Spectrum Map - no sevis izzināšanas līdz praktiskam atbalstam 61

11. Vivre et Travailler Autrement / Dzīvot un strādāt citādi 67

12. AutiTalent 74

13. Ambitious about Autism 83

14. SUPPORT projekts 91

15. Autisms: nodarbinātības prasmju spektrs – ASES 98

PROJEKTA APRAKSTS

Projekta nosaukums:
„Jaunatnes darbs jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības veicināšanai”

Projekta kopsavilkums:

Mūsu projekta pamatā ir Latvijā, Itālijā un Serbijā konstatēta vajadzība uzlabot darba tirgus pieejamību jauniešiem ar autismu un veicināt viņu iekļaušanos darba tirgū. Šo jautājumu vēlamies risināt, apmācot pedagogus un jaunatnes darbiniekus, kā arī sagatavojot sabiedrību un darba vidi cilvēku ar autismu pilnvērtīgai iekļaušanai. Pētījumi liecina, ka jauniešu ar autismu nodarbinātības līmenis ir ievērojami zemāks nekā cilvēkiem ar fiziska rakstura vai intelektuālās attīstības traucējumiem. Latvijā būtiskākie izaicinājumi ir nepietiekams atbalsts izglītības sistēmā, ierobežota piekļuve specializētām apmācībām un darba devēju nepietiekama informētība par iekļaujošu praksi. Itālijā jauniešu ar autismu nodarbinātību kavē reģionālās atšķirības pakalpojumu pieejamībā, nepietiekamas profesionālās izglītības programmas un darba devēju zemā informētība, tādējādi ierobežojot iespējas jauniešiem atrast piemērotu darbu un veidot karjeru. Savukārt Serbijā situāciju vēl vairāk pasliktina iekļaujošas nodarbinātības politikas trūkums, ierobežota profesionālā apmācība un darba atbalsta speciālistu nepieejamība, kā arī aizspriedumi sabiedrībā. Tas veicina augstu bezdarba līmeni un jauniešu atkarību no ģimenes atbalsta.

Jaunieši ar autiskā spektra traucējumiem pieder pie neaizsargātas sabiedrības grupas, kas dažādos līmeņos saskaras ar ievērojamiem šķēršļiem integrēties sabiedrībā. Grūtības nodrošināt nodarbinātību cilvēkiem ar autismu ir saistītas ar vairākiem faktoriem, tostarp:

- efektīvas politikas trūkumu neaizsargātu cilvēku iekļaušanai nodarbinātībā;
- apmācību trūkumu par piemērotām saskarsmes un atbalsta pieejām darbā ar jauniešiem ar autismu;
- izpratnes trūkumu par šo jautājumu uzņēmējdarbības vidē un sabiedrībā kopumā.

Šo apstākļu rezultātā jaunieši ar autismu pēc skolas beigšanas nereti paliek ārpus darba tirgus, nonāk izolācijā un kļūst atkarīgi no savas ģimenes vai sociālo dienestu atbalsta.

Projekta mērķis ir risināt šādas vajadzības:

- efektīva nodarbinātības integrācijas politika, kas pielāgota unikālajiem izaicinājumiem, ar kuriem saskaras jaunieši ar autismu;

- nepieciešamība pēc specializētām apmācībām, kas jaunatnes darbiniekiem sniedz prasmes, lai viņi varētu veiksmīgi atbalstīt jauniešus ar autismu darba tirgū;
- nepieciešamība veicināt izpratni vietējās kopienās un uzņēmējdarbības sektorā par potenciālajiem ieguvumiem, nodarbinot jauniešus ar autismu, un apstrīdēt esošos uzskatus un aizspriedumus;
- nepieciešamība aktīvi veicināt Eiropas Savienības daudzveidības un iekļaušanas politikas uzlabošanu, nodrošinot, ka tajā tiek pienācīgi ņemtas vērā personu ar autismu nodarbinātības vajadzības.

Balstoties uz šīm vajadzībām, projekta mērķis ir radīt iekļaujošāku un atbalstošāku vidi jauniešiem ar autismu viņu ceļā uz iekļaušanos darba tirgū.

Projekta mērķis ir uzlabot jaunatnes darbinieku darba kvalitāti jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības veicināšanai un nodrošināt praktiskus rīkus, kas palīdzētu viņiem sekmīgāk iekļauties darba tirgū.

Projekta konkrētie mērķi ir:

1. Pilnveidot jaunatnes darbinieku, pedagogu un sociālo darbinieku kompetences, lai viņi spētu izstrādāt un īstenot modeli jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū, izmantojot inovatīvu rokasgrāmatu ar mācību programmu un mācību kursu.
2. Attīstīt jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem praktiskās darba tirgus prasmes, personīgā zīmola veidošanas prasmes, komunikācijas un saskarsmes prasmes, izmantojot inovatīvu rīku kopumu un izmēģinājuma darbnīcas.
3. Stiprināt konsorcija partneru kapacitāti šajā jomā, informēt ieinteresētās puses vietējā un starptautiskajā līmenī par projekta rezultātiem, apkopojot un popularizējot labās prakses piemērus, izmantojot projekta tiešsaistes platformu un rīkojot nacionālās konferences.

Projekta aktivitātes ir:

- **WP1** – Projekta vadība
- **WP1** – Projekta sākuma sanāksme tiešsaistē
- **WP2** – R1 Rokasgrāmata ar mācību programmu „Jaunatnes darbinieku un izglītotāju kapacitātes stiprināšana jauniešu ar autismu atbalstam darba tirgū”
- **WP2** – R2 Apmācību kurss jaunatnes darbiniekiem
- **WP1** – Projekta starpposma sanāksme – tiešsaistē
- **WP3** – R3 Rīku kopums „Jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem prasmju attīstīšana karjeras panākumu sasniegšanai”
- **WP3** – Rīku kopuma izmēģinājuma darbnīcas
- **WP4** – R4 Labas prakses piemēru apkopojums
- **WP4** – R5 Projekta tiešsaistes platforma
- **WP4** – Starptautiskā konference Itālijā
- **WP4** – Starptautiskā konference Latvijā
- **WP4** – Starptautiskā konference Serbijā
- **WP1** – Projekta novērtēšanas sanāksme tiešsaistē

Projekta rezultāti:

Rokasgrāmata ar mācību programmu „Jaunatnes darbinieku un izglītotāju kapacitātes stiprināšana jauniešu ar autismu atbalstam darba tirgū”

Rīku kopums „Jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem prasmju attīstīšana karjeras panākumu sasniegšanai”

Labās prakses piemēru apkopojums

Projekta tiešsaistes platforma

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMA IEVADS UN STRUKTŪRA

Nodarbinātības veicināšanai nav vienas konkrētas formulas. Jaunietim ar autismu var būt nepieciešams atbalsts, lai saprastu savas stiprās puses un vēlamos darba apstākļus, vēl pirms viņš sāk domāt par konkrētu profesiju. Savukārt, citam jaunietim var būt labas profesionālās prasmes, bet viņam var būt grūti sevi parādīt 'tradicionālā' darba intervijā. Vēl kādam var būt nepieciešama prakse ar atbalstu, darba koučs, pielāgota darba vide, pakāpeniska pāreja no skolas uz darba vidi vai vienkārši darba devējs, kurš ir gatavs skaidri izklāstīt veicamos uzdevumus. Dažiem jauniešiem iespēja tikt nodarbinātiem ir atkarīga no tā, vai viņi spēj patstāvīgi organizēt savu ikdienu un nokļūšanu līdz darba vietai.

Tāpēc projekta „youthAUTwork" partneri nolēma, ka pozitīvo prakšu apkopojumam nevajadzētu piedāvāt vienu „pareizo" nodarbinātības modeli. Tā vietā šajā publikācijā ir apkopotas 15 dažādas iniciatīvas, pieejas un sistēmas no visas Eiropas, kas parāda, ka iekļaušanu var veicināt dažādos veidos. Apkopojumā iekļautas prakses no Latvijas, Itālijas, Serbijas, Horvātijas, Slovēnijas, Dānijas, Somijas, Francijas, Nīderlandes un Apvienotās Karalistes, kā arī divas iniciatīvas, kas izstrādātas plašākās starptautiskās Eiropas partnerībās.

Publikācija tika izstrādāta Erasmus+ KA220-YOU projekta „Jaunatnes darbs jauniešu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības veicināšanai – youthAUTwork" ietvaros. Viens no galvenajiem projekta mērķiem ir palielināt jaunatnes darbinieku, izglītotāju, sociālo darbinieku un organizāciju spējas atbalstīt jauniešus ar autiskā spektra traucējumiem, lai viņi varētu iekļauties un piedalīties darba tirgū. Ceturtās darba pakas ietvaros pozitīvo prakšu krājums tika iecerēts kā praktiska zināšanu bāze, kas ne tikai parāda, kas jau ir paveikts, bet arī iedvesmo citas organizācijas, kopienas un profesionāļus pielāgot noderīgus elementus savai konkrētajai situācijai.

Ko mēs saprotam ar „labo praksi"?

Mēs apzināti lietojam terminu „labā prakse". Tas nenozīmē, ka katra turpmākajās lapās aprakstītā iniciatīva ir atrisinājusi visas ar autismu un nodarbinātību saistītās problēmas. Tas arī nenozīmē, ka, pārņemot kādu no šiem modeļiem, mēs varētu sagaidīt, ka arī citā valstī tas dos identiskus rezultātus.

Dažas šajā publikācijā aprakstītās prakses ir nodarbinātības modeļi, kas ir izstrādāti un ieviesti daudzu gadu gaitā. Ir arī jaunākas iniciatīvas, kuras joprojām atrodas izmēģinājuma posmā, tiek paplašinātas vai piedāvā pirmos soļus nodarbinātības atbalstam. Dažas no iniciatīvām ir vērstas

konkrēti uz cilvēkiem ar autismu, savukārt citas strādā ar plašākām cilvēku ar invaliditāti grupām, taču tajās ir iekļautas metodes, kas ir piemērotas arī jauniešiem ar autismu. Arī šo piemēru mērogs ir ļoti atšķirīgs: sākot no nelielas kopienas kafejnīcas vai vietējas ražošanas iniciatīvas līdz projektiem, ko realizē valsts nodarbinātības dienesti un starptautiskas partnerības.

Šajā krājumā pārstāvēto pieeju daudzveidība ir apzināta.

Piemēram, **„Rimi Latvia"** parāda, kā iekļaušana var notikt liela uzņēmuma parastā darba vidē, izmantojot mentoru atbalstu darbavietā, pielāgotu apmācību darbā, sadarbību ar atbalsta organizācijām un individualizētu atbalstu. Tas parāda, ka jauniešu nodarbinātībai ne vienmēr ir nepieciešams veidot atsevišķu darbavietu ārpus esošajām nodarbinātības iespējām.

Vairāki piemēri no **Itālijas** parāda veidus, kā veidot saikni starp sagatavošanos, reālo darbu un līdzdalību. **„Traiettorie"** koncentrējas uz grūto pāreju no skolas uz darba dzīvi. Izmantojot individuālu novērtējumu, mentoru atbalstu, pielāgotas apmācības un rūpīgi atlasītas prakses vietas, šis piemērs parāda, kā gatavošanās nodarbinātībai notiek pakāpeniski un kāpēc prakses norisei ir lielākas izredzes uz panākumiem, ja gan jaunietis, gan darba vieta ir pienācīgi sagatavoti. Savukārt **„PizzAut"** parāda iespējas radīt patiesu nodarbinātību, izmantojot sociālā uzņēmuma modeli. Tās restorānos tiek apvienota profesionālā apmācība, reāls apmaksāts darbs, atbalsts darba vietā, autonomijas veicināšana un sabiedrības informēšana, vienlaikus ievērojot svarīgu principu: iekļaujoša pieeja un profesionālā kvalitāte nav jāuzskata par pretējiem mērķiem.

Citi **Itālijas** kopienu **iniciatīvu piemēri**, piemēram, **„Bordo Vasca Inclusive Café"** un **„Sala da Tè Solidale**", parāda, kā vietējās organizācijas var radīt autentisku darba vidi, kurā jaunieši ar invaliditāti, tostarp jaunieši ar autismu, attīsta profesionālās prasmes, ikdienā sazinoties ar klientiem, kolēģiem un pildot reālus darba pienākumus. Abi piemēri arī parāda, ka ar sociālo vērtību vien nepietiek: ir nepieciešama arī pakalpojumu kvalitāte, apmācīts atbalsta personāls un finansiālā ilgtspēja.

Serbijā iniciatīva „Svetionik u plavom / Zilā bāka" tika izveidota kā atbilde uz konkrētu situāciju, kas satrauc ģimenes: kas notiek, kad jaunietis ar autismu pabeidz skolu un pēkšņi strukturētais atbalsts viņam kļūst daudz mazāks? Sociālais uzņēmums, kas ražo produktus no otrreiz pārstrādāta papīra, parāda, kā ražošanas procesu var sadalīt jēgpilnos uzdevumos, kas ir pielāgoti katra darbinieka spējām un saistīti ar reāliem produktiem, klientiem un darba devējiem.

Līdzīgas bažas par laiku pēc skolas pabeigšanas ir arī **Horvātijas iniciatīvas „Budi uz nas"** pamatā, lai gan tās pieeja ir atšķirīga. Izstrādājot mikro zaļumu audzēšanas modeli, organizācija veido darba vietas, kas balstās uz strukturētu ražošanu, mentoringu un individuālu pielāgošanu. Šī prakse ir īpaši interesanta, jo tā parāda arī to, kas notiek, pirms nodarbinātība kļūst iespējama: līdzekļu piesaistīšana, telpu pielāgošana, aprīkojuma iegāde, atbilstoša profesionālā atbalsta piesaistīšana un vietējās uzņēmēju kopienas mobilizēšana - tas viss ir daļa no iekļaujošas nodarbinātības veidošanas.

Slovēnijas programma **„Prehod mladih" / „Jauniešu pāreja"** mūs aizved vēl agrākā nodarbinātības ceļa posmā. Tās pieredze rāda, ka pārejas plānošana jāuzsāk, kamēr jaunietis vēl mācās skolā, un tajā var ietilpt vairāki soļi - interešu apzināšana, darba vietu apmeklēšana, darba izmēģinājumi, profesionālā rehabilitācija, pieteikšanās darbam un nodarbināšana. Tas parāda, ka veiksmīga pāreja nav "saspiežama" dažos semināros tieši pirms izglītības pabeigšanas.

„Specialisterne" - organizācija Dānijā, kas darbojas starptautiskā mērogā, pārstāv citu modeli: mainīt darbā pieņemšanas un darba vietas praksi tā, lai neiroatšķirīgi kandidāti varētu parādīt savas faktiskās kompetences, nevis tiktu atlasīti, pamatojoties uz 'tradicionālām' sociālās uzvedības prasībām. Praktiskie novērtējumi, darba vietu saskaņošana, koučings un darba devēju izglītošana ir šīs pieejas galvenie elementi.

Somijas „Spektra kartes" (Kirjokartta) pieeja nodarbinātību aplūko no sevis izzināšanas perspektīvas. Pirms jautāt jaunietim ar autismu, kādu profesiju viņš vēlas, šī metode palīdz viņam pašam apzināties, kā viņš uztver saziņu, sensoros apstākļus, ikdienas rutīnas un dažādas ikdienas situācijas. Šādu informāciju vēlāk var pārvērst ļoti praktiskos darba vietas pielāgojumos, piemēram, paskaidrojot, ka rakstiskas instrukcijas vai skaidra informācija par prioritāšu maiņu palīdz jaunietim strādāt efektīvāk.

Francijas modelis „Vivre et Travailler Autrement" paplašina šo perspektīvu vēl vairāk. Tas parāda, ka jēgpilna nodarbinātība var būt iespējama arī pieaugušajiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem un lielākām atbalsta vajadzībām, ja nodarbinātība tiek aplūkota kopā ar profesionālo atbalstu, kā arī autonomijas un ikdienas dzīves prasmju attīstīšanu un, ja nepieciešams, mājokli un mobilitātes atbalstu. Tā mums atgādina, ka attālums līdz darba tirgum nenosaka cilvēka spēju strādāt.

Nīderlandes „AutiTalent" modelis ilustrē specializētas nodarbinātības starpniecības nozīmi. Organizācija darbojas kā starpnieks starp kandidātu un darba devēju, analizējot darba prasības, identificējot piemērotus kandidātus, sagatavojot abas puses un nodrošinot apmācību darba vietā pēc pieņemšanas darbā, nevis tikai koncentrējas uz cilvēku ar autismu apmācībām. Šī pieredze parāda, ka darba iegūšana un piemērota darba saglabāšana ir divi atšķirīgi izaicinājumi.

Apvienotajā Karalistē organizācija **„Ambitious about Autism"** piedāvā nodarbinātības ceļu, izmantojot programmu „Employ Autism" un atbalstītās prakses. Šis modelis risina daudziem jauniem cilvēkiem ar autismu pazīstamo paradoksu: darba devēji prasa iepriekšēju darba pieredzi, taču jaunieši nevar šādu pieredzi iegūt, jo neviens viņiem nepiedāvā pirmo iespēju. Tādējādi apmaksāta darba pieredze, atbalstītās prakses, darba devēju sagatavošana un nepārtraukta apmācība kļūst par saikni ar reālu nodarbinātību, nevis par bezgalīgu sagatavošanos tai.

Starptautiskais projekts „SUPPORT" šos jautājumus ietver plašākā atbalstītās nodarbinātības metodoloģijā. Projekta pieeja balstās uz individuālajām vēlmēm, stiprajām pusēm, personalizētiem nodarbinātības ceļiem, sadarbību ar darba devējiem un nepārtrauktu atbalstu pēc

pieņemšanas darbā, parādot, kāpēc iekļaušana nodarbinātībā nedrīkst beigties tajā dienā, kad persona paraksta darba līgumu.

Visbeidzot, **projekts „Autisms: nodarbinātības prasmju spektrs – ASES",** ko ievieš starptautisks konsorcijs, vērš uzmanību tieši uz darba devējiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Tā izglītības resursi ir vērsti uz pieejamu darbā pieņemšanas procesu, darba intervijām, jauno darbinieku ievadīšanu darbā, saziņu darba vietā, darba snieguma vadību un profesionālo attīstību. Tādējādi šis piemērs pastiprina būtisku atziņu, kas izriet no visa prakšu apkopojuma: jauniešu ar autismu nodarbinātības palielināšana nav atkarīga tikai no tā, cik labi jaunieši, kas meklē darbu, ir „gatavi darbam". Arī darba vietām ir jākļūst gatavākām uzņemt darbiniekus ar autismu.

Kopumā visi šie piemēri parāda kaut ko ļoti svarīgu: iekļaušana nodarbinātībā nav tikai par to, ka personai ar autismu ir jābūt sagatavotai darbam. Iekļaušana ir arī par to, lai sagatavotu darba vietas, pakalpojumus, kopienas un atbalsta sistēmas, un lai tās spētu izprast un atzīt, ko šī persona var dot.

Kam šī publikācija ir paredzēta?

Šis krājums galvenokārt ir paredzēts jaunatnes darbiniekiem, izglītotājiem, skolotājiem, darba treneriem, nodarbinātības speciālistiem, sociālajiem darbiniekiem un organizācijām, kas atbalsta jauniešus ar autismu. Tomēr daudzas no šīm atziņām ir vienlīdz svarīgas arī darba devējiem, personāla vadības speciālistiem, pašvaldībām, sociālajiem dienestiem, politikas veidotājiem, cilvēku ar invaliditāti organizācijām un ģimenēm.

Arī paši jaunieši ar autismu šeit var atrast noderīgus piemērus, jo īpaši tos, kas saistīti ar sevis izzināšanu, karjeras plānošanu, pielāgojumiem darba vietā, atbalstītu nodarbinātību un savu atbalsta vajadzību izskaidrošanu citiem.

Šī publikācija nav gatava programma, kas precīzi jāievēro. Tās mērķis ir rosināt lasītājus uzdot labākus praktiskus jautājumus:

- Ko mēs varētu pielāgot savā organizācijā?
- Kura šīs prakses daļa atbilst problēmai, ar ko saskaramies arī mēs?
- Ko mums būtu nepieciešams iesaistīt?
- Kāds atbalsts būtu nepieciešams, lai tas darbotos?
- Un ko mums nevajadzētu pārņemt, jo mūsu konteksts ir atšķirīgs?

Jaunatnes organizācija mazā pilsētā, iespējams, nespēs pilnībā atkārtot citas valsts nacionālās programmas struktūru. Taču tā varētu ieviest atsevišķus elementus: mentoringu darba vietā, ātrāk

sākt pārejas plānošanu, izveidot sadarbību ar trim vietējiem darba devējiem, kopā ar jauniešiem izstrādāt vienkāršu profilu „Kā es strādāju vislabāk" vai organizēt atbalstītu darba izmēģinājumu.

Tādējādi pārnesamība nenozīmē, ka obligāti jāatkārto viss modelis.

Dažkārt pietiek ar vienu labi pielāgotu elementu, lai uzlabotu esošo praksi.

Apkopojuma struktūra

Lai dažādās iniciatīvas būtu vieglāk izprast un salīdzināt, katrai pozitīvajai praksei ir vienota struktūra.

1. Sadaļa **„Pamatinformācija un īss apraksts"** sniedz informāciju par kontekstu, kurā iniciatīva tika izstrādāta, risināmo problēmu un galveno mērķa grupu.
2. **Mērķi** skaidro, ko iniciatīva cenšas sasniegt un kādus ar nodarbinātību vai iekļaušanu saistītus šķēršļus tā palīdz pārvarēt.
3. **Prakses apraksts** parāda, kā iniciatīva darbojas praksē: kādi pakalpojumi un aktivitātes tiek īstenoti, kāda ir darba vide un iesaistītās puses, un kā tiek veidots ceļš uz nodarbinātību.
4. Sadaļā **„Metodika un pieeja"** tiek sīkāk aplūkots, kā piemērs darbojas praksē. Atkarībā no iniciatīvas tā var ietvert mācīšanos darot, individuāli pielāgotu darba vietas piemeklēšanu, atbalstīto nodarbinātību, mentoringu, darba koučingu, strukturētu darbu, darba devēju sagatavošanu, darba vietas pielāgošanu vai savu interešu aizstāvību.
5. Sadaļā **„Rezultāti un ietekme"** ir apkopoti pašlaik dokumentētie rezultāti. Publikācijā ir mēģināts nošķirt jau sasniegtos rezultātus no tiem, kas vēl ir procesā, jo īpaši attiecībā uz jaunākajām iniciatīvām.
6. Sadaļā **„Veiksmes faktori"** ir parādīti nosacījumi, kuriem ir būtiska nozīme, lai prakse darbotos.
7. Sadaļa **„Izaicinājumi un gūtās atziņas"** ir iekļauta apzināti, jo pozitīvās prakses mērķis nav tikai parādīt veiksmes stāstu. Finanšu ilgtspēja, personāla kapacitāte, transporta pieejamība, darba devēju iesaistīšanās, profesionālā atbalsta nepārtrauktība un pāreja no prakses uz apmaksātu nodarbinātību ir tēmas, kas atkārtoti parādās šajā apkopojumā.
8. **„Pārnesamība, atkārtojamība un praktiski padomi"** ir, iespējams, vissvarīgākā sadaļa lasītājiem, kuri vēlas rīkoties. Tā vietā, lai vienkārši teiktu, ka iniciatīva ir „pārnesama", šajā sadaļā tiek minēts, ko reāli varētu pielāgot un kas ir tie nosacījumi, kas vispirms būtu jārada, lai pārņemtu minēto praksi.
9. Sadaļa **„Informācijas avoti"** ļauj lasītājiem iepazīt ar labās prakses piemēru saistītās organizācijas, projektus, rīkus un resursus.

Prakse ir iespēja, nevis recepte

Visos 15 gadījumos atkārtoti parādās vairāki vēstījumi:

- **Reāla darba pieredze ir būtiska.**
- **Individuāla pieeja ir svarīga.**
- **Arī darba devējiem ir nepieciešama sagatavošanās.**
- **Ja nepieciešams, atbalsts ir jāturpina arī pēc jaunieša pieņemšanas darbā.**
- **Ģimenei un speciālistiem var būt nozīmīga loma nodarbinātības veicināšanā, taču pašam jaunietim ir jāpaliek centrā.**
- **Pielāgojumi darba vietā ne vienmēr ir dārgi vai sarežģīti.**
- **Nodarbinātības panākumus nevajadzētu vērtēt tikai pēc tā, vai jaunietis sāk strādāt darba vietā. Tikpat svarīgi ir tas, vai viņš spēj šo darbu saglabāt, profesionāli attīstīties un nodrošināt sev pienācīgu dzīves kvalitāti.**

Tajā pašā laikā prakse liecina, ka nav viena universāla “darbinieka ar autismu”, un tādēļ nevar būt viena universāla risinājuma autisma un nodarbinātības jautājumos. Kādam jaunietim var būt nepieciešams tikai saprotamāks darbā pieņemšanas process. Citam pirmajos mēnešos var būt nepieciešams mentors. Vēl kādam vispirms nepieciešams izprast, kādā darba vidē viņam ir vislabāk strādāt. Kādam citam var būt nepieciešams ilgtermiņa koordinēts atbalsts, kas ietver nodarbinātību, mobilitāti, ikdienas dzīvi un ģimenes atbalstu.

Tāpēc šī apkopojuma mērķis nav pateikt lasītājiem, kurš modelis ir vislabākais. Tā mērķis ir parādīt, ka jau tagad pastāv daudzi veidi, kā pavērt durvis uz nodarbinātību un palīdzēt jaunatnes darbiniekiem, darba devējiem, organizācijām un kopienām domāt par to, kuras durvis viņi varētu atvērt nākamās.

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

1 **Rimi Latvija** 11
Latvija valsts

2 **Iekļaujošā kafejnīca „Bordo Vasca”** 16
Itālija vietējais

3 **Projekts „Traiettorie”** 21
Itālija vietējais

4 **PizzAut** 25
Itālija valsts

5 **Solidaritātes tējnīca** 30
Itālija vietējais

6 **Svetionik u plavom / Zilā bāka** 36
Serbija vietējais

7 **„Budi uz nas“ iniciatīva, ko īsteno autisma asociācija „Pogled“** 42
Horvātija vietējais

8 **Prehod mladih / Jauniešu pāreja** 49
Slovēnija valsts

9 **Specialisterne** 56
Dānija valsts

10 **Kirjokartta / Spectrum Map - no sevis izzināšanas līdz praktiskam atbalstam** 61
Somija valsts

11 **Vivre et Travailler Autrement / Dzīvot un strādāt citādi** 67
Francija valsts

12 **AutiTalent** 74
Nīderlande valsts

13 **Ambitious about Autism** 83
Apvienotā Karaliste valsts

14 **SUPPORT projekts** 91
Starptautisks konsorcijs, kurā ietilpst Austrija, Beļģija, Horvātija, Francija, Grieķija, Itālija, Nīderlande, Norvēģija, Rumānija un Spānija
starptautisks

15 **Autisms: nodarbinātības prasmju spektrs – ASES** 98
starptautisks konsorcijs no Portugāles, Dānijas, Latvijas, Grieķijas, Kipras, Nīderlandes un Ziemeļmaķedonijas
starptautisks

1

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Rimi Latvija

Iekļaujoša nodarbinātība un atbalsts darba vietā jauniešiem ar invaliditāti un neirodaudzveidību

Valsts:
Latvija

Līmenis:
valsts

Informācijas avoti

Rimi pilotprojekts:

https://www.rimi.lv/jaunumi/mentora-atbalsts-darba-vide-rimi-isteno-unikalu-pilotprojektu-cilvekiem-ar-invaliditat

Rimi un Latvijas Autisma apvienības sadarbība:

https://www.rimi.lv/jaunumi/rimi-un-latvijas-autisma-apvienibas-organizetaja-diskusija-parruna-ipaso-bernu-nakotni-latvija

1. Pamatinformācija un īss apraksts

Rimi Latvija ir viens no lielākajiem mazumtirdzniecības darba devējiem Latvijā, un nozīmīga daļa no uzņēmuma cilvēkresursu stratēģijas ir veltīta daudzveidībai, vienlīdzībai un iekļaušanai. Uzņēmums veicina vienlīdzīgas nodarbinātības iespējas cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp personām ar intelektuāla un psihosociāla rakstura traucējumiem. Uzņēmums to dara, radot pieejamas un atbalstošas darba vietas. Tas ir izstrādājis iekļaujošu nodarbinātības modeli, kas balstās uz sadarbību ar valsts iestādēm, sociālajiem uzņēmumiem un organizācijām, kas pārstāv personas ar invaliditāti. Šīs partnerības mērķis ir mazināt šķēršļus nodarbinātībai un sniegt praktisku atbalstu darba vietā darbiniekiem, kuriem nepieciešams papildu atbalsts.

Jaunieši ar invaliditāti un cilvēki ar neiroatšķirībām var izmantot šīs iniciatīvas, lai ienāktu darba tirgū, jo tas ļauj viņiem iegūt pirmo pieredzi un attīstīt darba prasmes reālā darba vidē. Uzņēmums atbalsta

arī plašākas sabiedrības iniciatīvas, kas veicina iekļaušanu un vienlīdzīgas iespējas.

2. Mērķi

Šīs prakses mērķis ir veicināt vienlīdzīgas nodarbinātības iespējas, radot iekļaujošu darba vidi, kurā cilvēki ar invaliditāti un dažādām atbalsta vajadzībām var veiksmīgi iesaistīties darba tirgū.

Konkrētie mērķi ir šādi:

- Palielināt nodarbinātības iespējas cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp jauniešiem, kuri ienāk darba tirgū.
- Nodrošināt individuālu atbalstu, izmantojot mentoringu un pielāgotu apmācību darba vietā.
- Izstrādāt iekļaujošas darbā pieņemšanas un nodarbinātības prakses.
- Uzlabot pieejamību un darba vides pielāgojumus atbilstoši darbinieku individuālajām vajadzībām.
- Veicināt vadītāju un darbinieku izpratni par daudzveidību, personu ar invaliditāti iekļaušanu un neirodaudzveidību.
- Sadarboties ar valsts iestādēm un pilsoniskās sabiedrības organizācijām, lai veicinātu iekļaujošu nodarbinātību.

3. Prakses apraksts

Rimi Latvija piemēro iekļaujošu nodarbinātības pieeju, kas apvieno pieņemšanu darbā, atbalstu darba vietā, mentoringu un sadarbību ar ārējiem partneriem.

Viena no galvenajām iniciatīvām ir darba vietas mentoringa programma, ko īsteno sadarbībā ar sociālo uzņēmumu Ligero. Programma nodrošina darbiniekiem ar invaliditāti, jo īpaši cilvēkiem ar intelektuāliem un psihosociāliem traucējumiem, īpaši norīkotus darba vietas mentorus, kuri palīdz darba uzsākšanas procesā, izskaidro darba uzdevumus, atbalsta saziņu ar kolēģiem un vadītājiem un palīdz darbiniekiem pielāgoties darba vietai. Izmēģinājuma programmā, kas sākās 2025. gadā, sākotnēji piedalījās 19 darbinieki, kuri strādāja Rimi veikalos Rīgā. Tā parādīja, kā mentorings darba vietā var ievērojami uzlabot integrāciju.

Rimi sadarbojas arī ar organizācijām, kas atbalsta integrāciju, piemēram, SUSTENTO, Sabiedrības Integrācijas fondu un citām ieinteresētajām pusēm. Kopīgi tās organizē sociālos hakatonus, kuru mērķis ir izstrādāt inovatīvus risinājumus personu ar invaliditāti iekļaušanai. Šīs iniciatīvas mudina darba devējus, invalīdu organizācijas, tehnoloģiju ekspertus un personas ar invaliditāti kopīgi radīt praktiskus risinājumus, kas veicina iekļaujošu darbinieku atlasi, atbalsta pielāgojumus darba vietā un pieejamu darba vidi. 2025. gada vasarā organizētajā hakatonā uzvarētāju komanda ierosināja izstrādāt praktisku rokasgrāmatu, kas paredzēta, lai palīdzētu darba devējiem padarīt darbā pieņemšanas un atlases procesus pieejamākus cilvēkiem ar invaliditāti. Piedāvātais risinājums

paredzēja pielāgojumus darba sludinājumos un darba intervijās, atlases uzdevumos, kā arī atlases procesā kopumā. Šīs izmaiņas var palīdzēt samazināt nevajadzīgus šķēršļus darbā pieņemšanas procesā un dot kandidātiem labākas iespējas parādīt savas faktiskās prasmes. Rimi norādīja, ka turpinās attīstīt uzvarējušo risinājumu un, iespējams, integrēs to sava uzņēmuma personāla atlases praksē.

Tāpat uzņēmums regulāri rīko atvērtos darbā pieņemšanas pasākumus, kas īpaši vērsti uz darba meklētājiem ar invaliditāti, un kas ļauj dalībniekiem uzzināt par pieejamajām vakancēm, darba apstākļiem un karjeras iespējām. Rimi integrē iekļaušanu arī savā organizācijas kultūrā, veicinot daudzveidības politiku, vienlīdzīgu attieksmi, pieejamas darba vietas un darbinieku labklājību. Uzņēmums atbalsta nevalstiskās organizācijas un organizācijas, kas strādā ar bērniem un jauniešiem ar invaliditāti, izmantojot savas korporatīvās sociālās atbildības programmas.

4. Metodika un pieeja

Rimi pieeja balstās uz principu, ka jauniešu veiksmīgai iekļaušanai darba vietā ir jānodrošina vienlīdzīgas nodarbinātības iespējas un nepārtraukts atbalsts.

Pieeja apvieno šādus elementus:

- Iekļaujoša darbinieku atlase un pieņemšana darbā.
- Individualizēta apmācība darba vietā, ko atbalsta mentori.
- Darba vietas pielāgojumi, kas balstās uz darbinieka funkcionālajām vajadzībām.
- Mācīšanās, gūstot praktisku darba pieredzi reālā darba vidē.
- Sadarbība ar invalīdu organizācijām un sociālajiem uzņēmumiem.
- Vadītāju un kolēģu izpratnes veicināšana, lai sekmētu iekļaujošu organizācijas kultūru.

Īpaši svarīga ir mentoringa pieeja, jo tā darbiniekiem var sniegt papildu atbalstu darba ikdienas un darba vietas noteikumu izpratnē, saziņā, kā arī pielāgojoties jaunajiem pienākumiem. Šī pieeja balstās uz katra cilvēka stiprajām pusēm un spējām, nevis ierobežojumiem, tādējādi veicinot veiksmīgu iekļaušanos darba vidē un ilgtspējīgu nodarbinātību ilgtermiņā.

5. Rezultāti un ietekme

Rimi Latvija iniciatīvas ir ļāvušas veiksmīgi nodarbināt un atbalstīt cilvēkus ar invaliditāti tradicionālās mazumtirdzniecības darba vietās. Mentoringa izmēģinājuma projekts ir parādījis, ka individuāli pielāgots atbalsts veicina integrāciju komandā, uzlabo darbinieku pašapziņu un palielina iespēju saglabāt darba vietu. Dalībnieki iegūst ne tikai vērtīgu darba pieredzi un praktiskas prasmes, bet arī kļūst patstāvīgāki un sniedz nozīmīgu ieguldījumu darba vietā un sabiedrībā.

Uzņēmuma sadarbība ar invalīdu organizācijām ir veicinājusi arī plašāku sabiedrības izpratni par iekļaujošu nodarbinātību un mudinājusi citus darba devējus pārskatīt savu pieeju darbinieku atlasei un darba vietas pielāgošanai. Rimi ir saņēmis atzinību par savu daudzveidības un iekļaušanas praksi, tostarp atkārtoti iegūstot zelta statusu Latvijas dažādības hartas novērtējumā „Dažādībā ir spēks".

6. Veiksmes faktori

Vairāki faktori, kas veicina Rimi Latvija iekļaujošās nodarbinātības prakses efektivitāti, ir šādi:

- Stingra organizācijas apņemšanās veicināt daudzveidību un iekļaušanu.
- Individuālais mentorings darba vietā.
- Sadarbība ar organizācijām, kas pārstāv cilvēkus ar invaliditāti, sociālajiem uzņēmumiem un valsts un pašvaldību iestādēm.
- Nodarbinātības iespējas reālā darba vidē, nevis simulētos apstākļos.
- Vadītāju un kolēģu izpratnes veicināšana un apmācība.
- Darba vietas pielāgojumi, pamatojoties uz katra darbinieka individuālajām vajadzībām.
- Iekļaušanas principu integrēšana uzņēmuma cilvēkresursu politikā.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- Viens no galvenajiem izaicinājumiem ir nodrošināt, ka darbinieki ar atšķirīgām atbalsta vajadzībām saņem tieši tādu atbalsta līmeni, kas viņiem ir nepieciešams, lai varētu labi veikt savu darbu. Pieredze rāda, ka nepietiek tikai sagatavot jauno darbinieku, arī vadītājiem un kolēģiem ir jābūt gataviem ar viņu sadarboties. Darba vietas mentori atvieglo šo pāreju, jo palīdz ar saziņu, noskaidro sagaidāmos rezultātus un sniedz atbalstu grūtību gadījumā. Turklāt darba vietas pielāgojumiem ir jāatspoguļo katra darbinieka individuālās īpatnības, viņa stiprās puses un to, kas palīdz viņam veiksmīgi strādāt.
- Vēl viena svarīga atziņa ir sadarbības nozīme starp darba devējiem, invalīdu organizācijām un valsts iestādēm. Katra no iesaistītajām pusēm sniedz atšķirīgas zināšanas un pieredzi, un kopā tās var nodrošināt labāku atbalstu gan darbiniekam, gan uzņēmumam, kas veido jauno darba vietu.

8. Pārnesamība, atkārtojamība un praktiski padomi

Rimi Latvia modeli var atkārtot citi darba devēji, kuri vēlas uzlabot jauniešu ar invaliditāti un neiroatšķirīgu darbinieku iekļaušanu.

Galvenie nosacījumi atkārtošanai ir šādi:

- Vadības apņemšanās veicināt daudzveidību un iekļaušanu.
- Mentora atbalsta nodrošināšana darba uzsākšanas un ievadapmācības laikā.
- Sadarbība organizācijām, kas pārstāv cilvēkus ar invaliditāti un nodarbinātības dienestiem.
- Individuāli pielāgojumi darba vietā.
- Vadītāju un kolēģu apmācība par izpratni par invaliditāti un iekļaujošu komunikāciju.
- Nepārtraukta uzraudzība un atbalsts visā nodarbinātības laikā, ne tikai darba uzsākšanas posmā.

Šī prakse liecina, ka iekļaujošai nodarbinātībai nav nepieciešamas atsevišķas darba vietas; tā vietā esošie uzņēmumi var veiksmīgi nodarbināt cilvēkus ar dažādām spējām, ja ir pieejamas nepieciešamās atbalsta sistēmas.

2

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Iekļaujošā kafejnīca „Bordo Vasca”

Nodarbinātības un sociālās iekļaušanas projekts

Valsts:
Itālija

Līmenis:
vietējais

Informācijas avoti

Projekta Instagram lapa: www.instagram.com/bordovasca100

1. Pamatinformācija un īss apraksts

Iekļaujošā kafejnīca „Bordo Vasca” ir inovatīva nodarbinātības un sociālās iekļaušanas iniciatīva, ko izstrādājusi Fondazione Zanandrea Čento pilsētā Itālijā. Projekts tika izveidots sadarbībā starp fondu, vietējo sporta asociāciju, kas pārvalda pašvaldības peldbaseinu, un Čento pašvaldību.

Ideja radās no vienkārša novērojuma: pievilcīga un plaši apmeklēta telpa pašvaldības peldbaseinā ilgstoši stāvēja tukša un netika izmantota. Partneri tajā saskatīja iespēju pārveidot šo telpu par kopienas kafejnīcu, kas vienlaikus veicinātu iekļaušanu un nodrošinātu nozīmīgu darba pieredzi jauniešiem ar invaliditāti. Kafejnīca, kas oficiāli tika atklāta 2026. gada februārī, pašlaik atrodas izmēģinājuma posmā. Tā nodrošina praktiskas darba iespējas jauniešiem ar invaliditāti, tostarp jauniešiem ar autismu, kuriem fonds sniedz atbalstu.

Projekts risina vairākus izaicinājumus. No vienas puses, tā mērķis ir radīt reālas līdzdalības un nodarbinātības iespējas draudzīgā vidē. No otras puses, tas veicina sabiedrības izpratni par iekļaušanas nozīmi un visu cilvēku tiesībām uz darbu.

2. Mērķi

Iniciatīvas mērķis ir veicināt jauniešu ar invaliditāti sociālo iekļaušanu un nodarbinātību, vienlaikus sekmējot iekļaušanas kultūru vietējā sabiedrībā un radot vienlīdzīgas iespējas.

Konkrētie mērķi ir šādi:

- Nodrošināt dalībniekiem praktisku darba pieredzi reālā klientu apkalpošanas vidē.
- Stiprināt jauniešu pašapziņu, atbildības sajūtu un profesionālās prasmes.
- Ļaut jauniešiem justies novērtētiem un produktīviem, un atzīt viņu spējas.
- Veicināt vietējās kopienas izpratni par iekļaujošas nodarbinātības nozīmi.
- Parādīt, ka ir iespējams sniegt augstas kvalitātes pakalpojumus, vienlaikus radot nozīmīgas iespējas cilvēkiem ar invaliditāti.
- Radīt priekšnoteikumus turpmākām algota darba iespējām.

3. Prakses apraksts

Prakse ir saistīta ar kafejnīcas ikdienas darbu. Kafejnīca atrodas Čento pašvaldības peldbaseinā un tai ir arī plaša āra terase.

Kafejnīca darbojas kā parasts uzņēmums, ko vada Fondazione Zanandrea. Projektā iesaistītos jauniešus parasti atbalsta fonda speciālists, piemēram, pedagogs vai sociālās aprūpes darbinieks. Šī pieredze ļauj dalībniekiem praktizēt darba prasmes saudzīgā, bet tai pašā laikā autentiskā darba vidē.

Fonda trīs dienesti (CSO — sociālais un profesionālās apmācības centrs; Dienas centrs; un „Freedhome“ — neatkarīgas dzīves projekts) iesaistās kafejnīcas darbībā, nodrošinot darbu maiņās. Laikā, kad iesaistīto organizāciju darbinieki nevar nodrošināt darbu kafejnīcā, tiek piesaistīts ārējs darbinieks, lai nodrošinātu nepārtrauktu darbību.

Projekta īstenošanai bija nepieciešami vairāki būtiski soļi:

- Atrašanās vietas noteikšana un nodrošināšana, noslēdzot līgumus ar sporta biedrību un pašvaldību.
- Ekonomiskās ilgtspējas plāna izstrāde.
- Apmācību pasākumu organizēšana dalībniekiem un personālam.
- Kafejnīcas pārvaldības procedūru izstrāde, kas saistītas ar klientu apkalpošanu, pasūtījumu sistēmu un kases operācijām.
- Iniciatīvas popularizēšana, izmantojot sociālos tīklus un sabiedrības iesaistīšanas pasākumus.
- Pasākumu organizēšana, lai iesaistītu vietējos iedzīvotājus un informētu viņus par projekta sociālo misiju.

Iniciatīvu atbalsta dalībnieku tīkls, kurā ietilpst fonda speciālisti, jaunieši, ārējie darbinieki, brīvprātīgie un praktikanti, kas iesaistīti citu vietējo nodarbinātības projektu ietvaros.

Brīvprātīgie spēlē nozīmīgu lomu komunikācijas pasākumos, veidojot sociālo tīklu saturu un apkopojot dalībnieku, darbinieku un apmeklētāju atsauksmes, lai veicinātu izpratni par projekta mērķiem un ietekmi.

4. Metodika un pieeja

Projekts ir balstīts uz pieeju „mācīties darot", kurā dalībnieki apgūst prasmes, iesaistoties reālās darba aktivitātēs, nevis tikai teorētiskās apmācībās par tām. Ikdienas atbalstu jauniešiem sniedz pedagogi un sociālās aprūpes speciālisti, kuri darbojas kā mentori un treneri. Viņu uzdevums ir palīdzēt dalībniekiem, veicināt mācīšanos un nodrošināt, ka darba uzdevumi ir gan jēgpilni, gan arī sasniedzami. Īpaša uzmanība tiek pievērsta pieejamībai un iekļaušanai. Ir ieviesti vairāki praktiski pielāgojumi, lai nodrošinātu dalību cilvēkiem ar dažādām atbalsta vajadzībām, piemēram:

- Braila raksta uzlīmes, kas novietotas zem virtuves piederumiem un aprīkojuma.
- Kases aparāts, kas automātiski aprēķina atlikumu, palīdzot projekta dalībniekiem veikt darījumus.
- Nepārtraukta vadība un individuāls atbalsts saskarsmē ar klientiem.

Būtisks projekta princips ir līdzsvars starp tā sociālo misiju un pakalpojumu kvalitāti. Lai gan projekta galvenais mērķis iekļaušanas veicināšana, vienlaikus ir svarīgi nodrošināt klientiem pozitīvu un profesionālu pieredzi. Tāpēc gan projekta dalībnieki, gan personāls saņem apmācību ne tikai par iekļaujošu pieeju, bet arī par viesmīlību un klientu apkalpošanu.

5. Rezultāti un ietekme

Tā kā projekts darbojas tikai dažus mēnešus un joprojām atrodas izmēģinājuma posmā, tā ilgtermiņa rezultātus nodarbinātības jomā vēl nav iespējams novērtēt. Tomēr jau šobrīd ir novēroti vairāki pozitīvi ieguvumi.

Dalībnieki ir sākuši attīstīt profesionālās un sadarbības prasmes, it īpaši šādās jomās:

- Saskarsme ar klientiem.
- Komandas darbs.
- Laika plānošana.
- Punktualitāte un atbildība darbā.
- Ēdienu un dzērienu pagatavošana.

Dalībnieki atzīst, ka ir kļuvuši aktīvāki un vairāk iesaistās ikdienas dzīvē. Tā vietā, lai pavadītu ilgu laiku mājās bez strukturētām aktivitātēm, viņiem ir iespēja uzņemties jēgpilnus pienākumus, sniegt

reālu ieguldījumu pakalpojumu sniegšanā un izjust gandarījumu par to, ka viņi ir daļa no darba vides. Kā skaidroja viens no dalībniekiem, Mirko, kafejnīca viņam ir devusi iespēju „ darīt kaut ko vairāk" un apgūt jaunas prasmes, piemēram, pagatavot kafiju un vienkāršus kokteiļus, vienlaikus uzlabojot prasmes ievērot grafiku un laicīgi ierasties darbā.

Būtisks ieguvums ir arī darbinieku pārliecības par savām spējām un patstāvības stiprināšana. Kafejnīcas apmeklētāji kopumā ir izrādījuši pacietību, sapratni un atbalstu situācijās, kad dalībnieki strādā lēnāk vai pieļauj kļūdas. Šī pozitīvā mijiedarbība sniedz vērtīgu atbalstu, palīdzot dalībniekiem veidot paļāvību uz savām spējām, attīstīt prasmes un piederības sajūtu.

Lai gan vēl ir pāragri novērtēt rezultātus nodarbinātības jomā, projekts jau tagad parāda savu potenciālu kā nozīmīgs solis ceļā uz turpmākām darba iespējām.

6. Veiksmes faktori

Projekta veiksmīgu norisi ir veicinājuši vairāki faktori:

- Pirmkārt, ciešā sadarbība starp Fondazione Zanandrea, Čento pašvaldību un vietējo sporta biedrību ļāva nodrošināt izdevīgu atrašanās vietu un veidot institucionālu atbalstu šai iniciatīvai.
- Otrkārt, pati atrašanās vieta ir nozīmīgs resurss. Atrašanās pašvaldības peldbaseinā nodrošina regulāru apmeklētāju plūsmu, daļa no kuriem ir vecāki, kuri gaida savus bērnus sporta nodarbību laikā. Lielā āra terase vēl vairāk palielina vietas pievilcību un veicina tās ekonomisko dzīvotspēju.
- Īpaši svarīgs panākumu faktors ir pozitīvā klientu reakcija. Kopienas locekļu atbalstošie komentāri, pacietība un iedrošinājums rada vidi, kurā dalībnieki var iegūt pārliecību par savām spējām un stiprināt savas prasmes. Šī ikdienas mijiedarbība nostiprina viņu zināšanas un ievērojami veicina dalībnieku personīgo izaugsmi un motivāciju.
- Projektam ir arī liela izglītojošā vērtība. Veicot reālus darba uzdevumus, dalībnieki attīsta atbildības sajūtu, patstāvību, sociālās prasmes un izpratni par darba vietas prasībām tādā veidā, ko nevar nodrošināt nodarbības klasē.
- Vēl viens būtisks elements ir uzmanība, kas tiek veltīta komunikācijai un kopienas iesaistīšanai. Ar brīvprātīgo atbalstu, sociālo tīklu aktivitātēm un stāstiem, projekts skaidri pauž savu misiju, palīdzot iedzīvotājiem saprast ne tikai to, kas notiek kafejnīcā, bet arī to, kāpēc tas ir svarīgi. Tas veicina lielāku izpratni par iekļaušanu un ar invaliditāti saistītiem jautājumiem.
- Visbeidzot, īpašu pasākumu un kopienas iniciatīvu organizēšana mudina cilvēkus apmeklēt kafejnīcu, iesaistīties sarunās ar dalībniekiem un pašiem pieredzēt projekta sociālo vērtību. Šie pasākumi palīdz stiprināt kopienas līdzdalību un veicināt iekļaušanas kultūru.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

Projektam ir jārisina vairāki savstarpēji saistīti izaicinājumi:

- Viens no nozīmīgākajiem izaicinājumiem ir saistīts ar projekta finansiālo ilgtspēju. Galvenais mērķis ir nodrošināt atalgojumu dalībniekiem par veikto darbu, taču pietiekama finansējuma nodrošināšana šī mērķa sasniegšanai joprojām ir sarežģīta. Pašlaik dalībnieki saņem finansiālu atlīdzību tikai tad, ja viņu iesaistīšanos atbalsta citi projekti vai prakses programmas.
- Vēl viens izaicinājums ir atbilstoša personāla nodrošināšana. Kafejnīcai ir nepieciešami apmācīti speciālisti, kuri vienlaikus spēj atbalstīt dalībniekus un nodrošināt augstas kvalitātes apkalpošanu klientiem. Tas parāda, cik būtiski ir ieguldīt līdzekļus specializētās apmācībās gan fonda darbiniekiem, gan projekta dalībniekiem. Darbs viesmīlības nozarē prasa specifiskas kompetences, tostarp klientu apkalpošanas prasmes, organizētību, komunikācijas spējas un spēju rīkoties neparedzētās situācijās.
- Būtiska atziņa ir arī tā, ka iekļaušanai un pakalpojumu kvalitātei ir jāiet roku rokā. Lai gan klienti novērtē projekta sociālo misiju, iniciatīvas ilgtspēja ilgtermiņā ir atkarīga arī no spējas nodrošināt kvalitatīvu un profesionālu klientu apkalpošanu.
- Šī pieredze ir apliecinājusi arī komunikācijas un vietējās kopienas iesaistes nozīmi. Projekta mērķu izskaidrošana, dalībnieku pieredzes stāsti un publisku pasākumu organizēšana nav tikai papildu aktivitātes, bet gan būtiska sastāvdaļa sabiedrības izpratnes veidošanai, aizspriedumu mazināšanai un kopienas atbalsta veicināšanai.

8. Pārnesamība, atkārtojamība un praktiski padomi

Šai iniciatīvai ir liels pārnešanas potenciāls, īpaši organizācijās, kas vēlas apvienot sociālo iekļaušanu ar praktiskām nodarbinātības iespējām.

Galvenie iniciatīvas ieviešanas priekšnoteikumi ir šādi:

- Ciešu partnerattiecību veidošana ar vietējo pašvaldību un kopienas organizācijām.
- Pieejamas un redzamas atrašanās vietas nodrošināšana ar stabilu klientu plūsmu.
- Ieguldījums gan dalībnieku, gan personāla apmācībā.
- Reāla finanšu ilgtspējas plāna izstrāde jau no paša sākuma.
- Nepārtraukta atbalsta un uzraudzības nodrošināšana darba laikā.

Īpaši vērtīgs elements ir brīvprātīgo un vietējās kopienas locekļu iesaistīšana. Viņi var sniegt nozīmīgu ieguldījumu gan komunikācijā, gan izpratnes veicināšanas pasākumos, un gan arī kafejnīcas ikdienas darbībā. Arī komunikācija sociālajos tīklos ir būtiska, lai skaidrotu projekta mērķus, mazinātu aizspriedumus un stiprinātu vietējās kopienas iesaistīšanos un atbalstu.

3

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Projekts „Traiettorie”

Atbalsts pārejai uz nodarbinātību, izmantojot individuāli pielāgotas patstāvības un prasmju attīstības programmas

Valsts:
Itālija

Līmenis:
vietējais

Informācijas avoti

Projekta „Trajectories” prezentācija:
https://centoform.it/portfolio/traiettorie-di-sviluppo-delle-autonomie-e-delle-competenze/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

Projekts „Patstāvības un prasmju attīstība, lai atbalstītu pāreju uz nodarbinātību” tika izstrādāts Alto Ferrarese reģionā Itālijā, lai risinātu labi zināmu problēmu: sarežģīto pāreju no skolas uz darba dzīvi jauniešiem ar invaliditāti, tostarp jauniešiem ar autiskā spektra traucējumiem.

Pēc skolas pabeigšanas daudzi jaunieši zaudē ierasto dienas kārtību un struktūru, viņiem vairāk nav skaidra virziena un samazinās pieejamais atbalsts. Tas bieži vien rada apjukumu, mazina viņu pašapziņu un var novest pie ilgstošas bezdarbības. Projekts tika izstrādāts tieši tādēļ, lai novērstu šo „tukšuma sajūtu” un palīdzētu jauniešiem pakāpeniski un strukturēt virzīties uz nodarbinātību. Projektā iesaistīti 16 jaunieši, kuri nesen ir pabeiguši mācības un saņem vietējo sociālo dienestu atbalstu. Projekts tiek īstenots ciešā sadarbībā starp valsts un pašvaldību iestādēm, apmācību sniedzējiem, skolām un nevalstiskajām organizācijām.

2. Mērķi

Projekta mērķis ir veicināt veiksmīgu un jēgpilnu pāreju no izglītības uz nodarbinātību. Projekta apakšmērķi ir stiprināt jauniešu patstāvību, uzlabot pašapziņu un atbalstīt dalībniekus reālu un sev piemērotu profesionālo ceļu izvēlē. Vienlaikus projekts palīdz attīstīt gan vispārīgās, gan ar konkrētu darbu saistītās prasmes, kā arī vairo pārliecību par savām spējām, kas ir nepieciešamas, lai veiksmīgi iekļautos reālā darba vidē.

3. Prakses apraksts

Projekts ir strukturēts kā pakāpeniska un individuāli pielāgota programma, kurā katrs dalībnieks soli pa solim saņem atbalstu ceļā no sākotnējās profesionālās orientācijas līdz reālai darba pieredzei:

- Process sākas ar padziļinātu novērtēšanas posmu, kurā katru jaunieti atbalsta mentors (vai pasniedzējs), kurš cieši sadarbojas ar pašu jaunieti, viņa ģimeni un speciālistiem. Šis posms ir būtisks, lai izprastu jaunieša mērķus, stiprās puses un iespējamās grūtības, un tā rezultātā tiek izstrādāts individuālais pārejas plāns.
- Pēc tam dalībnieki piedalās virknē apmācību semināru, kuri ilgst 16 stundas, un kas ir izstrādāti, lai pakāpeniski sagatavotu viņus darba tirgum. Šie semināri nav stingri noteikti vai standartizēti; tie tiek atlasīti un kombinēti katram dalībniekam atkarībā no viņa vajadzībām un tiek piemēroti individuālajam attīstības tempam.
- Semināri aptver dažādas jomas, piemēram, personības izaugsmi, komunikāciju un sadarbību, orientēšanos darba tirgū, kā arī vispārīgās vai konkrētajam darbam nepieciešamās prasmes. Tiek izmantotas praktiskas un interaktīvas metodes, kas ļauj dalībniekiem pārbaudīt savas spējas reālās situācijās, nevis tikai apgūt teorētiskus jēdzienus.
- Šis apmācību periods nav vienkārši sagatavošanās posms, tam ir izšķiroša nozīme, lai novērotu dalībniekus darbībā, precizētu viņu profilus un labāk izprastu, kādas darba vides viņiem varētu būt piemērotas.

Tikai pēc šīs pakāpeniskās sagatavošanās jaunieši pāriet uz darba praksi. Prakses vieta tiek individuāli piemeklēta katram dalībniekam: tā netiek piešķirta nejauši, bet ir detalizēta saskaņošanas procesa rezultāts.

4. Metodika un pieeja

Būtisks metodikas elements ir mentora centrālā loma, kurš pavada katru dalībnieku visā procesa laikā. Šis speciālists ne tikai atbalsta jaunieti, bet arī darbojas kā saikne starp indivīdu un vietējo darba tirgu. Mentoram parasti ir padziļinātas zināšanas par dalībniekiem un viņa vajadzībām, vietējo kontekstu, kā arī kontakti ar uzņēmumiem, sociālajiem uzņēmumiem un organizācijām šajā reģionā.

Šīs zināšanas ļauj nodrošināt katram jaunietim rūpīgi izvēlētu prakses vietu. Pirms prakses uzsākšanas mentors veic plašu darbu, ne tikai meklējot pieejamu prakses vietu, bet gan darba vidi, kas arī ir patiesi iekļaujoša un gatava ieguldīt laiku un resursus šajā sadarbībā. Tas ietver tiešu saziņu ar darba devējiem, pārrunas par abu pušu sagaidāmajiem rezultātiem un organizācijas darba vides novērtējumu. Arī prakses laikā atbalsts turpinās. Regulāra saziņa un situācijas uzraudzība ir būtiska prakses daļa. Mentors uztur kontaktu gan ar dalībnieku, gan ar darba devēju, palīdzot novērst vai atrisināt pārpratumus, pielāgot gaidas un pakāpeniski veidojot veiksmīgu sadarbību. Šis nepārtrauktās starpniecības un pielāgošanas process ir viens no darbietilpīgākajiem projekta aspektiem, kas prasa labas koordinēšanas prasmes, elastību un pastāvīgu uzmanību gan jaunieša, gan darba devēja vajadzībām.

5. Rezultāti un ietekme

Projekts sniedz rezultātus vairākos līmeņos. Dalībnieki kļūst patstāvīgāki, gūst lielāku pārliecību par sevi un pilnveido spēju regulēt savas emocijas. Viņi arī apgūst praktiskas prasmes un iegūst skaidrāku izpratni par savām spējām, stiprajām pusēm un profesionālajām interesēm.

No nodarbinātības viedokļa prakse ir būtisks projekta posms, jo tā ļauj dalībniekiem iepazīt reālu darba vidi, vienlaicīgi saņemot nepieciešamo atbalstu. Tas bieži vien palīdz sagatavoties turpmākajai nodarbinātībai un veicina saiknes veidošanu ar nodarbinātības atbalsta pasākumiem. Papildus individuālajiem rezultātiem projekts stiprina arī vietējo ekosistēmu, veicinot sadarbību starp dienestiem, apmācību sniedzējiem un darba devējiem, kā arī sekmē iekļaujošākas darba vides un sabiedrības veidošanos.

6. Veiksmes faktori

- Viena no projekta stiprajām pusēm ir tā individuāli pielāgotā un pakāpeniskā pieeja, kas ļauj jauniešiem pienācīgi sagatavoties un neparedz pārlieku strauju iesaistīšanos darba vidē bez atbilstošas sagatavošanas.
- Tikpat svarīga ir mentora loma, kura padziļinātās zināšanas gan par konkrēto personu, gan par vietējo darba tirgu ļauj piemeklēt jēgpilnas un ilgtspējīgas darba vai prakses iespējas.
- Vēl viens būtisks faktors ir ciešā partnerība starp dažādiem dalībniekiem, kas palīdz nodrošināt atbalsta nepārtrauktību un saskaņotu pieeju visā procesa gaitā.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- Viens no galvenajiem izaicinājumiem ir ievērojamais laika un koordinēšanas darba apjoms. Uzticēšanās veidošana ar dalībniekiem, ģimenēm un darba devējiem prasa laiku, arī prakses saskaņošanas process prasa rūpīgu un individuālu pieeju.
- Vēl viens izaicinājums ir izvairīties no īstermiņa vai tikai formālas darba pieredzes. Bez strukturētas pieejas pastāv risks, ka prakse kļūst tikai par pagaidu risinājumu bez reālas ilgtermiņa ietekmes uz jaunieša nodarbinātību.
- Viena no svarīgākajām gūtajām atziņām ir tā, ka sagatavošanās un starpniecība starp jaunieti un darba devēju nav tikai papildu atbalsta elementi, tie ir šī pasākuma pamats. Tikai ar pakāpenisku, atbalstītu un labi koordinētu procesu ir iespējams panākt nozīmīgus un ilgstošus rezultātus.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

Šo praksi var pārnest arī citur, taču tās veiksmīgai īstenošanai ir nepieciešami noteikti nosacījumi:

- Pirmkārt, ir būtiski piesaistīt profesionāļus, kuri var darboties kā mentori, apvienojot divas kompetences: izpratni par dalībnieku vajadzībām un ciešu saikni ar vietējo darba tirgu.
- Vēl viens būtisks elements ir sagatavošanās posms. Apmācības nav tikai par papildus aktivitāte, tās ir būtiska procesa sastāvdaļa, kas veicina jaunieša izpratni par sevi, vairo pārliecību par savām spējām un sagatavo dalībniekus darba videi.
- Ļoti svarīgs ieteikums ir veltīt laiku prakses vietu atlasei un darba devēju sagatavošanai. Nepietiek tikai ar uzņēmuma formālu gatavību uzņemt praktikantu, ir svarīgi izvērtēt uzņēmuma reālo gatavību iesaistīties iekļaujošā procesā un sniegt jaunietim nepieciešamo atbalstu.
- Visbeidzot, būtisks ir nepārtraukts atbalsts prakses laikā. Regulāra saziņa un nelieli ikdienā veikti pielāgojumi var palīdzēt savlaicīgi novērst pārpratumus un sarežģījumus un pārvērst pirmo darba pieredzi par veiksmīgu sadarbību.

4

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

PizzAut

Iekļaujošs nodarbinātības un patstāvības modelis cilvēkiem ar autismu

Valsts:
Itālija

Līmenis:
valsts

Informācijas avoti

PizzAut tīmekļvietne: https://www.pizzaut.it/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

PizzAut ir inovatīva sociālās iekļaušanas iniciatīva, kas izstrādāta Itālijā, lai veicinātu jauniešu ar autismu un pieaugušo nodarbinātību un patstāvību. Projektu, ko dibināja Nico Acampora, izveidoja, kā atbildi uz labi zināmu problēmu: neskatoties uz daudzu jauniešu ar autismu spējām un potenciālu, viņu piekļuve nodarbinātības iespējām joprojām ir ierobežota.

PizzAut apvieno integrētā modelī profesionālo apmācību, nodarbinātību, sabiedrības informēšanu un patstāvības attīstīšanu. Iniciatīva guva plašu atpazīstamību visā Itālijā, izveidojot restorānus, kuros lielākā daļa darbinieku ir cilvēki ar autismu, tādējādi apliecinot, ka iekļaušana un augstas kvalitātes pakalpojumi var līdzāspastāvēt. Pirmais restorāns tika atvērts Kasīnā de Pekī 2021. gadā, bet 2023. gadā Moncā tika atvērts otrs, lielāks restorāns.

Mērķa grupa ir jaunieši un pieaugušie ar autismu, kuri bieži saskaras ar šķēršļiem, lai piekļūtu apmācībām, nodarbinātībai un patstāvīgas dzīves iespējām. Izmantojot strukturētu atbalsta programmu, PizzAut atbalsta dalībnieku profesionālo prasmju attīstīšanu, darba pieredzes iegūšanu un patstāvības veidošanu ikdienas dzīvē.

2. Mērķi

Projekta mērķis ir veicināt jauniešu un pieaugušo ar autismu iekļaušanu darba tirgū, radot reālas nodarbinātības iespējas iekļaujošās un atbalstošās darba vietās, kas ar darba palīdzību veicina viņu patstāvību, pašcieņu un līdzdalību sabiedrībā.

Konkrētie mērķi ir šādi:

- Nodrošināt profesionālo apmācību, kas pielāgota cilvēku ar autismu vajadzībām un spējām.
- Attīstīt profesionālās, sociālās un ar darba vidi saistītās kompetences.
- Pierādīt, ka cilvēki ar autismu var veiksmīgi pildīt dažādas profesionālās lomas, ja ir pieejams atbilstošs atbalsts.
- Veicināt darba devēju, iestāžu un plašākas sabiedrības izpratni par neirodaudzveidību un iekļaušanu.
- Atbalstīt pāreju uz patstāvīgu dzīvi pieaugušā vecumā, īstenojot nodarbinātības un patstāvības veicināšanas iniciatīvas.

3. Prakses apraksts

PizzAut darbojas, izmantojot integrētu pieeju, kas apvieno apmācības, nodarbinātību un patstāvības veicināšanu:

- Šī modeļa galvenā sastāvdaļa ir „AutAcademy" — profesionālās apmācības programma, kas sagatavo dalībniekus ar autismu darbam viesmīlības un klientu apkalpošanas jomā. Apmācība tiek pielāgota individuālajiem mācīšanās stiliem, spējām un attīstības tempam.
- Pēc apmācību pabeigšanas dalībniekiem ir pieejamas nodarbinātības iespējas „PizzAut" restorānos. Šie restorāni ir veidoti kā pilnvērtīgi uzņēmumi, kas nodrošina kvalitatīvu ēdienu un profesionālu klientu apkalpošanu, vienlaikus nodarbinot darbiniekus ar autismu dažādos amatos: ēdiena gatavošanā, virtuves atbalsta darbos, klientu apkalpošanā, pasūtījumu pārvaldībā un viesmīlības jomā. Restorānus galvenokārt vada darbinieki ar autismu, kuriem palīdz neliels skaits neirotipisku profesionāļu.
- Papildus tiešajai nodarbināšanai, PizzAut sadarbojas arī ar uzņēmumiem, lai veicinātu darbinieku ar autismu pieņemšanu darbā un iekļaušanu atvērtajā darba tirgū.
- Projekts atbalsta dalībniekus, ierosinot iniciatīvas, kuru mērķis ir sniegt dalībniekiem atbalstu viņu neatkarības palielināšanai. Piemēram, tiek piedāvātas programmas, kas veicina patstāvīgas dzīves prasmju apguvi un sagatavo pieaugušā dzīvei.
- Projektā iesaistītie dalībnieki ir darbinieki ar autismu, skolotāji, pedagogi, restorānu personāls, ģimenes, brīvprātīgie, vietējās kopienas, uzņēmumi un valsts iestādes.

4. Metodika un pieeja

Iniciatīva balstās uz principu, ka jēgpilna nodarbinātība ir viens no efektīvākajiem iekļaušanas, patstāvības un pašnoteikšanās veicināšanas instrumentiem.

Izglītības pieeja apvieno:

- Mācīšanos darot, tieši piedaloties reālos darba uzdevumos.
- Individuāli pielāgotas apmācības programmas, kas ir piemērotas katra dalībnieka īpatnībām un potenciālam.
- Pieredzē balstītu mācīšanos, kas ļauj indivīdiem attīstīt tehniskās un sociālās prasmes reālā darba vidē.
- Pakāpenisku patstāvības veidošanu, uzticot viņiem arvien lielāku atbildību atbilstoši katras personas gatavībai.

Atbalsta pasākumi ietver nepārtrauktu koučingu, uzraudzību, mentoringu un, ja nepieciešams, darba vides pielāgojumus. Personāls strādā kopā ar darbiniekiem ar autismu, veicinot viņu apmācību, komunikāciju un iekļaušanos darba ikdienas procesos.

Būtisks šīs pieejas aspekts ir uzsvars uz spējām, nevis ierobežojumiem. Projekts apzināti lauž stereotipus par autismu, radot vidi, kurā cilvēki ar autismu var parādīt savu kompetenci, profesionalitāti un uzticamību. Paši restorāni kalpo kā iekļaušanas un izpratnes veicināšanas vide, kurās klienti tieši saskaras ar darbiniekiem ar autismu un veido labāku izpratni par neirodaudzveidību.

5. Rezultāti un ietekme

PizzAut iniciatīva ir radījusi būtisku ietekmi gan individuālā, gan sabiedrības līmenī. Dalībniekiem nodarbinātība vairo pašapziņu, patstāvību, nodrošina finansiālo neatkarību, stiprina viņu identitāti kā darba ņēmējiem un aktīviem sabiedrības locekļiem. Algotais darbs veicina ne tikai ekonomisko iekļaušanu, bet arī cieņu un pašnoteikšanos.

Projekts parāda, ka, nodrošinot atbilstošas iespējas un atbalstu, cilvēki ar autismu var veiksmīgi pildīt profesionālos pienākumus prasīgā darba vidē, kur nepieciešama tieša saskarsme ar klientiem. Ikdienas darba pieredze dalībniekiem ļauj attīstīt profesionālās iemaņas, sociālās kompetences, komunikācijas un laika plānošanas prasmes un atbildības sajūtu darba vietā.

Līdzās dalībnieku individuālajiem rezultātiem, projektam PizzAut ir ievērojama ietekme uz sabiedrības izpratni. Tūkstošiem klientu ir guvuši tiešu iekļaušanas pieredzi, ikdienišķā vidē saskaroties ar cilvēkiem ar autismu, tādējādi palīdzot mazināt stereotipus un aizspriedumus.

Šī iniciatīva ir kļuvusi arī par valsts mēroga paraugu iekļaujošām nodarbinātības praksēm un ir iedvesmojusi sabiedriskās diskusijas, politiskās debates un līdzīgus projektus, kas vērsti uz cilvēku ar

autismu iekļaušanu darba tirgū.

6. Veiksmes faktori

PizzAut modeļa efektivitāti veicina vairāki faktori:

- Viens no būtiskākajiem faktoriem ir reālu nodarbinātības iespēju radīšana, nevis limitēti darba uzdevumi vai īstermiņa prakses. Dalībnieki tiek nodarbināti reālā uzņēmējdarbības vidē, kur viņu darbs ir redzams un tiek novērtēts.
- Vēl viens būtisks faktors ir profesionālās kvalitātes un sociālās ietekmes apvienojums. PizzAut prjekts konsekventi uzsver, ka iekļaušana nedrīkst notikt uz pakalpojumu kvalitātes rēķina; gluži pretēji, abi mērķi viens otru papildina.
- AutAcademy nodrošinātā individualizētā apmācība ļauj dalībniekiem apgūt atbilstošas prasmes sev piemērotā tempā, palielinot iespēju sekmīgi iekļauties darba vidē.
- Būtiska nozīme ir arī aktīvai komunikācijai un interešu aizstāvības aktivitātēm. Izmantojot plašsaziņas līdzekļus, publiskus pasākumus, informēšanas kampaņas un tiešu iesaistīšanos kopienās, PizzAut ir izdevies padarīt cilvēku ar autismu iekļaušanu darba tirgū redzamu un saprotamu plašai sabiedrībai.
- Visbeidzot, projektā liels uzsvars tiek likts uz cieņu un patstāvību, veidojot atbalsta ceļus, kas neaprobežojas tikai ar nodarbinātību un aptver plašākus pieaugušo dzīves aspektus, tostarp patstāvīgu dzīvi un līdzdalību sabiedrībā.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- Viens no galvenajiem izaicinājumiem, ko risina PizzAut, ir plaši izplatīto sociālo un kultūras barjeru pārvarēšana, kas ierobežo nodarbinātības iespējas cilvēkiem ar autismu.
- Vēl viens izaicinājums ir vienlaikus nodrošināt gan ekonomisko ilgtspēju, gan augstu iekļaušanas pakāpi. Lai izveidotu veiksmīgu restorāna modeli, vienlaikus sniedzot individuālu atbalstu, ir nepieciešams ievērojams organizatoriskais darbs, profesionālā pieredze un finanšu resursi.
- Arī apmācība ir ļoti svarīga joma. Dalībniekiem ir nepieciešams atbalsts, lai attīstītu darba prasmes, savukārt kolēģiem, darba devējiem un klientiem bieži vien ir nepieciešama plašāka izpratne par neirodaudzveidību.
- Svarīga gūtā atziņa ir tā, ka iekļaušanu nodarbinātībā nevar panākt ar atsevišķiem savstarpēji nesaistītiem pasākumiem. Veiksmīgai iekļaušanai ir nepieciešama visaptveroša ekosistēma, kas ietver apmācību, darba vides pielāgošanu, sabiedrības izpratnes veicināšanu, darba devēju iesaistīšanu un nepārtrauktu atbalstu.

- Pieredze rāda, ka cilvēki ar autismu bieži saskaras ar šķēršļiem, ko rada vide, nevis viņu pašu spējas. Ja darba vietas ir veidotas tā, lai būtu atbalstošas un iekļaujošas, cilvēki var parādīt savas prasmes un potenciālu, kas citādi bieži vien tiek novērtēti par zemu.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

PizzAut modelim ir augsts pārnesamības potenciāls, un tas sniedz vērtīgas atziņas organizācijām, kas interesējas par iekļaujošu nodarbinātību.

Galvenie priekšnoteikumi šīs pieejas pārņemšanai ir:

- Spēcīga vadība un skaidra sociālā misija.
- Partnerība ar vietējām pašvaldībām, uzņēmumiem un kopienu organizācijām.
- Piekļuve profesionālās apmācības iespējām.
- Apņemšanās nodrošināt ilgtermiņa atbalstu, nevis īstermiņa prakses vai darba vietas.
- Koncentrēšanās uz spējām, stiprajām pusēm un individuālo potenciālu.

5

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Solidaritātes tējnīca

Solidaritātes tējnīca iekļaušanai darba tirgū, līdzdalībai sabiedrībā un sociālajām inovācijām

Valsts:
Itālija

Līmenis:
vietējais

Informācijas avoti

„Sala da Tè" tīmekļvietne: https://www.oltretuttoaps.it/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

„Sala da Tè Solidale" ir sociālās uzņēmējdarbības iniciatīva, ko īsteno biedrība „Oltre-Tutto APS" Čento pilsētā, Emīlijas-Romanjas reģionā Itālijā. Biedrību dibināja ģimenes, kas meklēja jēgpilnas darba iespējas jauniešiem ar invaliditāti pēc skolas beigšanas, ņemot vērā ierobežotās nodarbinātības un sociālās līdzdalības iespējas pieaugušā vecumā. Projekts apvieno pilnībā funkcionējošu tējnīcu un kafejnīcu ar strukturētu ceļu uz sociālo iekļaušanu un nodarbinātību. Sala da Tè, kas atrodas Čento vēsturiskajā centrā, darbojas gan kā viesmīlības uzņēmums, gan kā kopienas centrs, kur cilvēki ar invaliditāti un bez invaliditātes var tikties, strādāt un mijiedarboties dabiskā un iekļaujošā vidē.

Mērķa grupa galvenokārt ir jaunieši un pieaugušie ar invaliditāti, tostarp cilvēki ar autismu, kuri bieži saskaras ar šķēršļiem nodarbinātībā un patstāvības veicināšanā. Tējnīcā regulāri strādā apmēram 10 mērķa grupas dalībnieki, turklāt katru gadu te iziet praksi arī 2–3 vietējo vidusskolu skolēni, tādējādi veicinot svarīgo saikni starp izglītību un nodarbinātību. Šī iniciatīva risina vairākus izaicinājumus: veicina jēgpilnu nodarbinātību, stiprina dalībnieku patstāvību un pašapziņu, mazina sociālo izolāciju un, iesaistot kopienu tiešā sadarbībā, maina sabiedrības uzskatus par cilvēkiem ar invaliditāti.

2. Mērķi

Projekta mērķis ir veicināt jauniešu un pieaugušo ar invaliditāti, tostarp cilvēku ar autismu, iekļaušanos darba tirgū, nodrošinot viņiem iespējas iesaistīties reālā darba vidē. Vienlaikus projekts vērsts uz personas patstāvības, sociālās līdzdalības un aktīvās pilsonības veicināšanu, ļaujot dalībniekiem ieņemt redzamu un novērtētu lomu sabiedrībā. Plašākā nozīmē šī iniciatīva veicina iekļaujošākas vietējās kopienas attīstību, sekmējot pozitīvu mijiedarbību starp cilvēkiem ar un bez invaliditātes un palīdzot mazināt stereotipus, izmantojot ikdienas sadarbības un savstarpējās apmaiņas pieredzi.

Konkrētie mērķi ir šādi:

- Nodrošināt nozīmīgu darba pieredzi reālā klientu apkalpošanas vidē.
- Attīstīt profesionālās, sociālās un saskarsmes prasmes.
- Stiprināt pašapziņu, pārliecību par savām spējām un personīgo atbildību.
- Atbalstīt dalībniekus viņu stipro pušu un vēlamo darba uzdevumu apzināšanā.
- Atvieglot pāreju no izglītības uz nodarbinātību, izmantojot prakses un praktiskās darba pieredzes iespējas.
- Radīt iespējas mijiedarbībai starp cilvēkiem ar un bez invaliditātes.
- Veicināt sabiedrības izpratni par iekļaujošas nodarbinātības nozīmi.

3. Prakses apraksts

„Sala Da Tè" darbojas kā publiska tējas istaba un kafejnīca Čento centrā, piedāvājot dzērienus, desertus, uzkodas un amatnieku izstrādājumus mājīgā un pieejamā vidē.

Dalībnieki aktīvi iesaistās tējnīcas ikdienas darbībā un veic dažādus pienākumus, tostarp:

- Apmeklētāju sagaidīšanu.
- Pasūtījumu pieņemšanu.
- Klientu apkalpošanu pie galdiem.
- Tējas, kafijas, kapučīno un citu dzērienu pagatavošanu.
- Preču kārtošanu.
- Palīdz nodrošināt ēdināšanas pakalpojumu sniegšanu īpašos pasākumus.
- Iesaistās kopienas pasākumu organizēšanā.

Projektam raksturīga izteikti individuāla pieeja. Dalībnieki tiek iedrošināti izmēģināt, kādi uzdevumi vislabāk atbilst viņu interesēm un spējām. Dažiem patīk tieša saskarsme ar klientiem, un viņi attīsta

klientu apkalpošanas prasmes, savukārt citi dod priekšroku darbam aiz letes, un kļūst prasmīgi dzērienu pagatavošanā un veic citus praktiskus darba uzdevumus.

“Sala da Tè” īpašā iezīme ir tās loma vietējā kopienā. Līdzās viesmīlības pakalpojumiem šeit regulāri notiek kultūras, izglītības un sociālās iniciatīvas, kas pulcē dažādas iedzīvotāju grupas. Viens no piemēriem ir „TeaGether - sarunas dažādās valodās” - iniciatīva, ko vada Eiropas Solidaritātes korpusa brīvprātīgie, un kuru rīko Fondazione Zanandrea. Šie bezmaksas valodu apmaiņas pasākumi piedāvā neformālas sarunu sesijas angļu, franču, vācu un slovēņu valodās, radot iespējas starpkultūru apmaiņai, sociālajai līdzdalībai un iesaistei kopienā, vienlaikus palielinot tējas istabas atpazīstamību un tās iekļaušanas misiju. Projektu atbalsta dalībnieki, darbinieki, brīvprātīgie, ģimenes, vietējās iestādes, skolas un kopienas partneri, kopīgi veicinot tā sociālo un izglītojošo vērtību.

4. Metodika un pieeja

Projekta pamatā ir mācīšanās darot, kurā dalībnieki apgūst prasmes, tieši iesaistoties reālās darba situācijās, nevis simulētās aktivitātēs. Darba pieredze tiek gūta reālā uzņēmējdarbības vidē, ļaujot dalībniekiem attīstīt gan tehniskās, gan saskarsmes prasmes ikdienas situācijās. Šī uz pieredzi balstītā pieeja palīdz dalībniekiem izprast darba vietas prasības, vienlaikus pakāpeniski palielinot viņu patstāvību un pašapziņu.

Būtisks metodikas elements ir darba trenera, pedagoga vai cita atbildīgā speciālista pastāvīga klātbūtne katrā maiņā. Tas nodrošina to, ka dalībnieki saņem individuālu atbalstu, vienlaikus saglabājot augstas kvalitātes pakalpojumu sniegšanu klientiem.

Projekta iekļaušanas stratēģija paredz:

- Individuālo stipro pušu identificēšanu un novērtēšanu.
- Diferencētu uzdevumu piedāvāšanu atbilstoši dalībnieku vēlmēm un spējām.
- Nepārtrauktas vadības un atgriezeniskās saites sniegšanu.
- Pozitīvas mijiedarbības veicināšanu ar klientiem un plašāku sabiedrību.
- Iespēju radīšanu sociālajai līdzdalībai ārpus darba aktivitātēm.

Pati tējnīca darbojas kā iekļaujoša vide, kurā invaliditāte kļūst redzama pozitīvā un dabiskā veidā. Klienti tieši sazinās ar dalībniekiem, tādējādi palīdzot mazināt stereotipus un veicinot savstarpējās sapratnes kultūru.

5. Rezultāti un ietekme

„Sala da Tè" ir kļuvusi par atpazīstamu iekļaujošas nodarbinātības un sabiedrības līdzdalības piemēru vietējā kopienā. Šajā aktivitātē regulāri iesaistās aptuveni 10 jaunieši un pieaugušie ar invaliditāti, savukārt katru gadu praksi šeit iziet 2–3 vietējo vidusskolu skolēni, gūstot labumu no agrīnas saskares ar darba vidi. Dalībnieki saņem nelielu atlīdzību par savu darbu. Ar valsts finansētu prakses un iekļaušanas programmu palīdzību ir iespējams nodrošināt arī papildu apmaksātas prakses.

Projekts ir sniedzis dalībniekiem būtiskus personiskus ieguvumus. Iesaistoties tējas istabas ikdienas darbībā, viņi attīsta virkni profesionālo un saskarsmes prasmju, tostarp klientu apkalpošanu, komunikāciju un spēju efektīvi sadarboties ar kolēģiem un klientiem. Dalībnieki arī pilnveido savas organizatoriskās prasmes, mācoties plānot un veikt uzdevumus, ievērot grafiku un pielāgoties darba vietas rutīnai un prasībām. Šī pieredze veicina lielāku atbildības sajūtu un izpratni par darba vidi, vienlaikus sekmējot patstāvību ikdienas dzīvē, paļāvību uz sevi un ticību savām spējām.

Svarīgs rezultāts ir katra dalībnieka iespēja apzināt savas stiprās puses un sev vēlamās lomas. Daži atklāj, ka viņiem patīk saskarsme ar klientiem un viņi jūtas labi, pieņemot pasūtījumus vai sveicot viesus. Citi jūtas ērtāk darbā aiz letes un kļūst ļoti prasmīgi tējas, kafijas un kapučīno pagatavošanā. Dalībnieki bieži apraksta šo pieredzi kā vērtīgu un gandarījumu sniedzošu, jo tā ikdienai piešķir struktūru, mērķi, rada iespējas veidot sociālās attiecības un sniegt redzamu ieguldījumu kopienā. Pozitīvajai saskarsmei ar klientiem ir īpaši spēcīga ietekme uz pārliecību par savām spējām. Apmeklētāju iedrošinājums, atzinība un novērtējums palīdz dalībniekiem attīstīt pašapziņu un ticību savām spējām.

Ilgtermiņa nodarbinātības rezultāti joprojām ir izaicinājums, kā tas bieži notiek iekļaujošās nodarbinātības iniciatīvās. Tomēr projekts turpina radīt jaunas iespējas, attīstot vietējās partnerības un sadarbību. Viens no jaunākajiem piemēriem ir „Frollineria Sociale" - sociālās konditorejas - izveide, kas ražo cepumus un konditorejas izstrādājumus, iesaistot jauniešus ar invaliditāti un autismu. Viņu produkti tiek pārdoti arī „Sala da Tè", radot sinerģiju starp iekļaujošiem sociālajiem uzņēmumiem un paplašinot nodarbinātības iespējas vietējā ekosistēmā. Kopienas līmenī „Sala da Tè" veicina priekšstatu maiņu par invaliditāti, ikdienas darba vidē demonstrējot cilvēku ar invaliditāti prasmes, profesionalitāti un potenciālu.

6. Veiksmes faktori

"Sala da Tè" modeļa efektivitāti veicina vairāki faktori:

- Galvenais veiksmes faktors ir reālas uzņēmējdarbības vides esamība, kurā dalībnieki ikdienā veic nozīmīgus uzdevumus un sazinās ar reāliem klientiem.
- Vēl viens svarīgs elements ir nepārtrauktais atbalsts, ko sniedz pasniedzēji, darba treneri un atbildīgie darbinieki. Tas nodrošina līdzsvaru starp dalībnieku attīstību un pakalpojumu kvalitāti.

- Projektam nāk par labu arī ģimeņu, brīvprātīgo un vietējās kopienas ieinteresēto pušu aktīvā iesaistīšanās, kas veido atbalstošu tīklu ap dalībniekiem.
- Projekta atrašanās vieta pašā Čento sirdī veicina biežu saskarsmi ar iedzīvotājiem un nodrošina maksimālu redzamību, tādējādi palīdzot normalizēt iekļaušanu un veicināt sociālo līdzdalību.
- Pozitīvās klientu atsauksmes spēlē izšķirošu lomu dalībnieku pašapziņas un pārliecības par savām spējām stiprināšanā. Ikdienas atzinība par viņu darbu veicina motivāciju un personīgo izaugsmi.
- Vēl viena no projekta būtiskā stiprajā puse ir tā izglītojošā vērtība. Dalībnieki attīsta praktiskas prasmes, komunikācijas spējas, atbildības sajūtu un darba ieradumus, kas var veicināt turpmākas nodarbinātības iespējas.
- Visbeidzot, „Sala da Tè" veiksmīgi veido sinerģiju ar citām vietējām iniciatīvām. Sadarbība ar tādiem projektiem kā „Frollineria Sociale" un kopienas aktivitātēm, piemēram, „TeaGether", parāda, kā iekļaujoši uzņēmumi var sadarboties, lai radītu plašākas līdzdalības, nodarbinātības un sociālās iekļaušanas iespējas.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

Tāpat kā citas iekļaujošās nodarbinātības iniciatīvas, arī „Sala da Tè" saskaras ar izaicinājumu līdzsvarot sociālos mērķus ar uzņēmuma ikdienas darbības prasībām.

- Viens no būtiskākajiem izaicinājumiem ir saistīts ar finansiālo ilgtspēju. Lai gan dalībnieki saņem atlīdzību un valsts finansējums ļauj nodrošināt dažas apmaksātas prakses vietas, stabila finansējuma nodrošināšana joprojām ir aktuāla problēma.
- Vēl viens izaicinājums ir ilgtermiņa nodarbinātības ceļu veidošana. Dalībnieku pāreja uz atvērto darba tirgu ne vienmēr ir vienkārša, tādēļ ir svarīgi nepārtraukti meklēt jaunas iespējas un sadarbību vietējā līmenī.
- Projekts ir parādījis, ka nozīmīgai iekļaušanai darba tirgū ir nepieciešams konsekvents un kvalificēts atbalsts. Atbalsta personāla un darba kouču klātbūtne ir būtiska gan dalībnieku attīstībai, gan pakalpojumu kvalitātes uzturēšanai.
- Vēl viena svarīga atziņa attiecas uz sadarbības nozīmi. Tādas iniciatīvas kā „Frollineria Sociale" parāda, ka iekļaujošas nodarbinātības iniciatīvas kļūst spēcīgākas, ja organizācijas, sociālie uzņēmumi, skolas, vietējās pašvaldības un kopienu grupas strādā kopā, nevis neatkarīgi viena no otras.
- Visbeidzot, „Sala da Tè" ir parādījis, ka iekļaušana sniedzas tālāk par pašu nodarbinātību. Kopienas pasākumi, kultūras aktivitātes un tādas iniciatīvas kā „TeaGether" palīdz veidot sociālas saiknes, palielināt sabiedrības informētību un veidot daudzveidībai draudzīgāku vidi. Šīm aktivitātēm ir izšķiroša loma, pārvēršot iekļaušanu no darba vietas mērķa par kopienas vērtību.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

„Sala da Tè" modelim ir liels potenciāls, lai to atkārtotu citās kopienās, kas vēlas veicināt iekļaušanu darba tirgū, izmantojot sociālo uzņēmējdarbību. Tomēr tā panākumi ir atkarīgi no vairākiem svarīgiem nosacījumiem:

- Pirmkārt, ir būtiski atrast publiski pieejamu un viesmīlīgu vietu, kur dalībnieki varētu dabiski mijiedarboties ar klientiem un kļūt par pamanāmiem kopienas locekļiem. Darba vide nedrīkst būt izolēta no ikdienas dzīves, jo regulāra mijiedarbība ar iedzīvotājiem spēlē izšķirošu lomu iekļaušanas veicināšanā un stereotipu mazināšanā.
- Vēl viens būtisks elements ir apmācītu speciālistu klātbūtne, kuri var nodrošināt nepārtrauktu vadību un atbalstu. „Sala da Tè" pieredze liecina, ka nozīmīgai iekļaušanai ir nepieciešams līdzsvars starp dalībnieku attīstību un pakalpojumu kvalitāti. Tāpēc pedagogu, darba kouču vai atbildīgo darbinieku pastāvīga klātbūtne ir šī modeļa pamatelements.
- Projekts arī uzsver, cik svarīgi ir veidot stipras partnerattiecības ar ģimenēm, brīvprātīgajiem, vietējām pašvaldībām, skolām un kopienas organizācijām. Iekļaujošas nodarbinātības iniciatīvas ir ilgtspējīgākas, ja tās ir iekļautas atbalstošā vietējā tīklā, kas var nodrošināt resursus, prasmes un izaugsmes iespējas.
- Īpaši vērtīga atziņa ir par sadarbības nozīmi starp dažādiem iekļaujošiem projektiem. Partnerība ar „Frollineria Sociale" parāda, kā vietējās organizācijas var radīt sinerģijas, kas paplašina nodarbinātības iespējas un stiprina vispārējo iekļaušanas ekosistēmu. Tā vietā, lai strādātu neatkarīgi, organizācijām vajadzētu meklēt iespējas savienot savas aktivitātes, kopīgi izmantot resursus un radīt dalībniekiem savstarpēji papildinošus ceļus.
- Visbeidzot, sabiedrības iesaistīšana būtu jāuzskata par neatņemamu iniciatīvas sastāvdaļu, nevis par papildu aktivitāti. Pasākumi, kultūras iniciatīvas un sociālās mijiedarbības iespējas, piemēram, valodu apmaiņas programma „TeaGether", kas organizēta sadarbībā ar Eiropas Solidaritātes korpusa brīvprātīgajiem palīdz piesaistīt jaunus apmeklētājus, palielināt sabiedrības informētību un radīt spēcīgāku piederības sajūtu.

„Sala da Tè" pieredze liecina, ka iekļaušana nodarbinātībā ir visefektīvākā, ja to papildina plašākas iespējas līdzdarboties, veidot sociālos kontaktus un iesaistīties kopienas dzīvē.

6

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Svetionik u plavom / Zilā bāka

Darba pieredze, sociālā uzņēmējdarbība un ceļš uz nodarbinātību jauniešiem ar autismu

Valsts:
Serbija

Līmenis:
vietējais

Informācijas avoti

“Svetionik u plavom” oficiālais LinkedIn profils
https://www.linkedin.com/in/svetionik-u-plavom-306860388/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

„Svetionik u plavom” ir biedrība un sociālais uzņēmums, kas atrodas Sremska Kamenicā, Novi Sadas pilsētas teritorijā, Serbijā. To 2022. gada decembrī dibināja vecāku grupa, kura saskārās ar ļoti konkrētu problēmu: kas notiek ar jauniešiem ar autismu, kad beidzas formālā izglītība, ja viņiem nav pieejamas iespējas būt nodarbinātiem, attīstīties un jēgpilni līdzdarboties sabiedrībā?

Šī problēma ir īpaši izteikta Serbijā. Skolas gados jaunietim ir pieejama vismaz daļēji organizēta izglītības sistēma, profesionāls atbalsts un regulāri sociālie kontakti. Pēc skolas beigšanas pieejamo pakalpojumu skaits ievērojami samazinās. Ģimenēm tas bieži vien nozīmē, ka jaunietis atkal kļūst lielā mērā atkarīgs no vecākiem un pavada daudz vairāk laika mājās, pat, ja viņam ir spējas, motivācija un potenciāls iesaistīties darba aktivitātēs. Šī iniciatīva radās nevis no abstraktas iekļaušanas koncepcijas, bet gan no ģimeņu ikdienas realitātes.

Ražošanas process, ko izmanto organizācija „Svetionik u plavom”, ir pārstrādāta ekoloģiskā papīra izgatavošana ar rokām no izlietotām cigarešu paciņām. Metode tika izstrādāta ar Belgradas biedrības „Naša kuća” atbalstu un zināšanu pārnesi, un tās pamatā ir Japānā izmantotās metodes personu ar

invaliditāti iesaistīšanai darbā. Ražotais papīrs vēlāk tiek izmantots dažādu praktisku un reklāmas produktu radīšanai.

2. Mērķi

Organizācijas „Svetionik u plavom“ mērķis ir uzlabot jauniešu ar autismu sociālo, darba un ekonomisko iekļaušanu pēc formālās izglītības beigšanas. Šī prakse vērsta ne tikai uz to, lai nodrošinātu aktivitātes jauniešu brīvā laika pavadīšanai, bet arī uz tādas vides radīšanu, kurā darbam ir mērķis, rezultāts un redzama vērtība plašākai sabiedrībai.

Konkrētos mērķus var formulēt šādi:

- Nodrošināt jauniešiem ar autismu iespējas iesaistīties jēgpilnā darbā pēc skolas beigšanas.
- Novērst sociālo izolāciju un pasivitāti, kas var rasties, beidzoties organizētajam atbalstam izglītības sistēmā.
- Attīstīt praktiskus darba ieradumus, piemēram, regulāru ierašanos darbā, uzdevumu secības ievērošanu, uzticēto darbību pabeigšanu un atbildības uzņemšanos par savu ražošanas procesa daļu.
- Stiprināt sociālās un komunikācijas prasmes, sadarbojoties ar ergoterapeitiem, citiem dalībniekiem, apmeklētājiem, klientiem un uzņēmumu pārstāvjiem.
- Atzīt individuālās spējas un organizēt uzdevumus atbilstoši katra dalībnieka iespējām un vajadzībām.
- Radīt vidi, kurā jaunieši ar autismu var pakāpeniski palielināt savu neatkarību un paļāvību uz sevi.
- Radīt produktus ar reālu tirgus vērtību, nevis ierobežot darbības ar simulētiem darba uzdevumiem.
- Palielināt jauniešu ar autismu iespējas kļūt par potenciāliem darbiniekiem un vietējās ekonomikas veicinātājiem.
- Veidot sadarbību ar uzņēmumiem un darba devējiem un radīt jauniešiem iespējas piedalīties darba tirgū.
- Iestāties par plašāku sistēmisku atbalstu cilvēkiem ar autismu pēc formālās izglītības pabeigšanas.

3. Prakses apraksts

Prakses galvenais elements ir atbalstīta darba vide, kas darbojas asociācijas telpās Sremska Kamenicā. Jaunieši piedalās izlietoto cigarešu paciņu pārstrādes procesā, iegūto materiālu pārvēršot ar rokām darinātā papīrā. Šīs darbības vērtība slēpjas tās salīdzinoši skaidrajā un viegli sadalāmajā darba procesā. Ražošanas procesa posmus var sadalīt starp dalībniekiem atbilstoši viņu individuālajām spējām, koncentrēšanās spējai, motoriskajām prasmēm, interesēm un atbalsta vajadzībām. Organizācija uzsver, ka katrs jaunietis var piedalīties noteiktā posmā atbilstoši savām

spējām. Tas ir būtisks princips. Šī prakse neprasa, lai visi dalībnieki veiktu katru uzdevumu vienādā līmenī vai ātrumā; tā vietā pats ražošanas process tiek sadalīts un pielāgots katram individuāli.

Pārstrādātais papīrs netiek ražots tikai kā mācību uzdevums. No tā tiek radīti konkrēti produkti. Saskaņā ar Serbijas Tirdzniecības un rūpniecības palātas publicēto 2025. gada sociālās ekonomikas produktu katalogu „Svetionik u plavom" piedāvā reklāmas un personalizētos materiālus, tostarp vizītkartes, sertifikātus, atzinības rakstus, kalendārus un skrejlapas, kā arī ar rokām darinātus izstrādājumus, piemēram, apsveikuma kartiņas, ielūgumus, dekoratīvās kastītes, paliktņus, plānotājus un piezīmju grāmatas. Šis tirgus aspekts ir būtisks. Kad jaunietis piedalās tāda izstrādājuma ražošanā, ko kāds pasūta, pērk un lieto, viņa darba rezultāts kļūst redzams ārpus rehabilitācijas vai sociālo pakalpojumu vides. Tas ļauj apvienot prasmju attīstību ar reālu līdzdalību ekonomikā.

2026. gadā organizācija īstenoja programmu „Atverot durvis: nodarbinātības ceļi jauniešiem ar autismu", kas bija tieši vērsta uz iekļūšanu atvērtā darba tirgū. Sešu mēnešu programma ietvēra darbu, mācības, profesionālo un digitālo prasmju attīstību, kā arī sadarbību ar vietējiem uzņēmumiem. Tās nodarbinātības komponente tika veidota tā, lai ietvertu darbnīcas par CV rakstīšanu, gatavošanos darba intervijām, profesionālo uzvedību un kiberdrošību, un tika plānots, ka vismaz 12 jaunieši ar autismu pabeigs mācību procesu un sagatavos savu CV.

4. Metodika un pieeja

Programma „Svetionik u plavom" apvieno mācīšanos darot, individualizētu profesionālo atbalstu, sociālo uzņēmējdarbību un pakāpenisku sagatavošanos nodarbinātībai. Galvenais princips ir tas, ka darba aktivitāte ir jāpielāgo personai, nevis jāgaida, ka katrs dalībnieks pielāgosies vienam standartizētam uzdevuma veikšanas veidam. Šajā procesā nozīmīga loma ir ergoterapeitiem un profesionālajiem palīgiem.

- **Uzdevumu individualizācija:** dalībnieki var iesaistīties dažādos ražošanas posmos atbilstoši savām spējām. Mērķis nav panākt, lai visi veiktu vienu un to pašu darbību.
- **Mācīšanās, veicot reālu darbu:** prasmes tiek attīstītas, ražojot priekšmetus, kuriem ir reāls mērķis un pircējs. Tas rada citādu motivāciju nekā uzdevumi, kas izstrādāti tikai apmācības nolūkos.
- **Strukturēti darba procesi:** manuālā papīra ražošana piedāvā skaidras darbību secības un redzamus rezultātus. Tas var būt īpaši vērtīgi dalībniekiem ar autismu, kuriem palīdz paredzamas procedūras, darbību atkārtojumi un konkrēti darba rezultāti.
- **Uz stiprajām pusēm balstīta pieeja:** dalībniekus neskata caur diagnozes un ierobežojumu prizmu. Darba procesā tiek meklēts, kurā jomā katrs cilvēks var dot savu ieguldījumu un kā pakāpeniski palielināt viņam uzticētos pienākumus.
- **Nepārtraukts profesionālais atbalsts:** atbalsts neaprobežojas tikai ar sākotnējo apmācību. Ergoterapeiti un citi speciālisti uzrauga jauniešu progresu un var pielāgot uzdevumu, darba ritmu un palīdzības līmeni.

- **Sadarbība ar ģimenēm:** vecākiem jau kopš organizācijas dibināšanas ir bijusi centrālā loma. Serbijas kontekstā tas norāda gan uz spēku un atbalstu, gan arī atspoguļo sistemātiska atbalsta trūkumu pēc skolas beigšanas.
- **Saskarsme ar darba devējiem un plašāku sabiedrību:** šis modelis apzināti veicina uzņēmumu, klientu un apmeklētāju saskarsmi ar jauniešiem ar autismu un viņu darbu. Tas samazina attālumu starp atbalsta saņēmēju un potenciālo darbinieku.
- **Vides un sociālo mērķu integrācija:** Šī prakse apvieno divas vērtību radīšanas formas: materiāls, kas citādi kļūtu par atkritumiem, tiek pārstrādāts, savukārt cilvēkiem, kuri bieži tiek izslēgti no dalības darba tirgū, tiek dota iespēja ražot ekonomiski un sociāli vērtīgus produktus.

5. Rezultāti un ietekme

- Indivīda līmenī tūlītējākais efekts ir strukturētas vides pieejamība pēc skolas beigšanas, kurā jaunieši ar autismu var turpināt attīstīties, nevis zaudēt ierasto ritmu un sociālos kontaktus pēc izglītības iegūšanas. Organizācija savās publikācijās min aptuveni 15 darba centra lietotājus, kas liecina, ka šī darbība nav vienreizējs pasākums, bet gan pastāvīga atbalsta vide.
- Vēl viens svarīgs rezultāts ir reālu produktu izstrāde un tirgus attiecību veidošana. Uzņēmuma „Svetionik u plavom" iekļaušana 2025. gada Tirdzniecības palātas sociālās ekonomikas produktu katalogā nodrošināja tā atpazīstamību ne tikai ar invaliditāti saistītos tīklos, bet arī uzņēmējdarbības kontekstā. Produktu klāsts liecina, ka darbība ir attīstījusies tālāk par sākotnējo papīra lokšņu ražošanu.

2026. gadā šis modelis uzsāka ciešāku sadarbību ar darba devējiem. Atvērto durvju dienās tika prezentēti konkrēti piemēri par iesaistīšanos darba procesā un profesionālo darbu, ražojot pārstrādātu papīru, savukārt tikšanās ar darba devējiem ļāva vietējiem uzņēmējiem tieši iepazīties ar dalībnieku spējām un darbu.

- Īpaši interesants iniciatīvas turpinājums ir žurnāla „Svetionik" izdošana. Šis izdevums apvieno pārstrādātu papīru, kas ražots jauniešu darba rezultātā, ar stāstiem, mīklām, koncentrācijas spēlēm un saturu, ko radījuši paši jaunieši. Tādējādi jaunie dalībnieki nav tikai ražošanas procesa darbinieki; viņi rada arī idejas un saturu.
- Kopienas līmenī šī iniciatīva veicina izpratnes maiņu par autismu. Uzņēmuma pārstāvis, kurš apmeklē „Svetionik u plavom", ne tikai dzird apgalvojumu, ka cilvēki ar autismu „spēj strādāt", bet arī var redzēt ražošanas procesu, tikties ar dalībniekiem un aptaustīt gatavo produktu. Šī tiešā pieredze ir daudz iedarbīgāka nekā izpratnes veicināšana, kas balstās vienīgi uz prezentācijām.

6. Veiksmes faktori

- Pirmais veiksmes faktors ir **pašu ģimeņu iniciatīva**. Organizācija tika izveidota, jo vecāki nevēlējās pieņemt, ka skolas beigšana viņu bērniem nozīmētu arī mācīšanās, līdzdalības un jēgpilna darba iespēju beigšanos.
- Otrs faktors ir **konkrēta un saprotama ražošanas darbība**. Ar rokām izgatavota otrreiz pārstrādātā papīra ražošana var tikt sadalīta atsevišķās fāzēs, to var atkārtot, pielāgot un pakāpeniski apgūt. Tajā pašā laikā gatavais produkts ir taustāms, vizuāli pievilcīgs un pārdodams.
- Vēl viens faktors ir **sociālā mērķa un tirgus vērtības apvienojums**. Klienti nepērk tikai „kaut ko, ko izgatavojuši cilvēki ar invaliditāti"; organizācija cenšas ražot lietojamus un personalizētus produktus. Tas ir svarīgi gan dalībnieku pašapziņai, gan sociālā uzņēmuma modeļa ilgtspējībai.
- Būtisks ir arī **profesionālais atbalsts**. Ergoterapeitu klātbūtne un individuālo plānu izmantošana ļauj nošķirt jēgpilnu iekļaušanu darba vidē no vienkāršas darbošanās.
- Visbeidzot, šī prakse ir pakāpeniski **paplašinājusi savus mērķus**. Tā neaprobežojās tikai ar papīra ražošanu. Aktivitātes ietver arī darba devēju tikšanās, profesionālo prasmju stiprināšanu, CV sagatavošanu, gatavošanos darba intervijām un digitālo prasmju attīstīšanu - tas liecina par organizācijas attīstību un vēlmi pakāpeniski tuvināt dalībniekus atvērtajam darba tirgum.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- Pirmais izaicinājums ir **finansiālā ilgtspēja**. Modeli, kam nepieciešamas telpas, materiāli, ergoterapeiti un nepārtraukts individuāls atbalsts, nevar uzturēt tikai no neregulāras produktu pārdošanas. Organizācijas publiskie paziņojumi liecina, ka produktu pārdošanas apjoms joprojām nav pietiekams, lai segtu ikmēneša darbības izmaksas, un ka var būt grūtības ar ergoterapeitu algu izmaksu segšanu. Šī ir būtiska atziņa, ņemot vērā prakses atkārtošanu: sociālā uzņēmējdarbība var veicināt ilgtspēju, taču nevajadzētu gaidīt, ka tirgus ieņēmumi spēs segt visas ar atbalsta pakalpojumiem saistītās izmaksas.
- Otrs ļoti konkrēts izaicinājums ir **transports**. Lai gan telpas atrodas Sremska Kamenicā, daudzi lietotāji dzīvo Novi Sadā. Daži dalībnieki nevar patstāvīgi izmantot sabiedrisko transportu un tādēļ ir atkarīgi no vecākiem, kuri viņus nogādā uz darbu un atpakaļ. Organizācija ir ziņojusi, ka tas rada ievērojamas grūtības un ka dažos gadījumos tās prezidents nodrošina jauniešiem transportu, izmantojot savu privāto automašīnu.
- Trešais izaicinājums ir **pāreja no iesaistīšanās darba aktivitātēs uz formālu nodarbinātību**. Darba aktivitātes ir vērtīgas, lai attīstītu ikdienas un profesionālās prasmes un pašapziņu, taču tās nav tas pats, kas algota nodarbinātība atvērtā darba tirgū. Organizācijas jaunākās programmas parāda, ka šī atšķirība tiek apzināta, un tās arvien vairāk koncentrējas uz CV, interviju prasmēm un tiešajiem kontaktiem ar darba devējiem.

- Vēl viena atziņa ir tā, ka **informācijai darba devējiem ir jābūt praktiskai**. Aicināt darba devējus klausīties prezentācijas par autismu nav pietiekami. Organizācija „Svetionik u plavom" aicina darba devējus uz savu darba vidi, rāda ražošanas procesu un ļauj viņiem tajā piedalīties, tādējādi radot daudz jēgpilnāku kontaktu.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

„Svetionik u plavom" modelim ir liels pārnesamības potenciāls, jo īpaši mazākās kopienās, kur standarta nodarbinātības pakalpojumi jauniešiem ar autismu ir nepietiekami. Konkrēto darbību - otrreiz pārstrādāta papīra ražošanu - nav nepieciešams pārņemt. Svarīgākais pārnesamais elements ir šīs prakses pamatā esošā metode.

- Organizācijas, kas vēlas pielāgot šo modeli, varētu sākt ar tādas produktīvas darbības identificēšanu, kuru var sadalīt skaidros un izpildāmos posmos, kas pieļauj dažādus līdzdalības līmeņus un rada noderīgu vai tirgu realizējamu rezultātu. Konkrētā posma darbības atkārtošana rada paredzamību, ļauj to individualizēt atbilstoši spējām, piedāvā iespēju pakāpeniski palielināt atbildību. Saistība ar vietējo ekonomiku vai kopienu var veicināt mijiedarbību ar klientiem vai darba devējiem.
- Otrs ieteikums ir izstrādāt individuālus darba plānus. Mērķis nav noteikt, ko persona nevar darīt, bet gan noskaidrot, kādu uzdevumu viņš vai viņa var veikt jau tagad, kāds atbalsts ir nepieciešams un kas varētu kļūt iespējams pēc pieredzes iegūšanas.
- Treškārt, profesionālais atbalsts ir jāplāno jau no paša sākuma. Ergoterapeiti, darba treneri, jaunatnes darbinieki vai citi apmācīti speciālisti nav tikai uzraugi.
- Ceturtkārt, organizācijām jādomā plašāk par sava darba centra robežām. Savlaicīgi ir jāuzsāk sadarbība ar darba devējiem. Uzņēmumus var aicināt apmeklēt dalībniekus, iegādāties viņu ražotos produktus vai pakalpojumus, nodrošināt materiālus, piedalīties darba devēju informēšanas sesijās, piedāvāt darba vietu apmeklējumus, nodrošināt iespējas vērot darba gaitu, piesaistīt mentorus, apsvērt prakses un nodarbinātības iespējas.
- Piektkārt, transports un fiziskā pieejamība jāuzskata par nodarbinātības plānošanas sastāvdaļu. Jaunietis nevar izmantot piedāvāto iespēju, ja viņš nevar nokļūt darba vietā patstāvīgi vai par pieņemamu cenu.
- Sestkārt, sociālo uzņēmumu ienākumi ideālā gadījumā būtu jāapvieno ar valsts finansējumu, dotācijām, uzņēmumu iepirkumiem un citiem ilgtspējīgiem finansējuma avotiem. Atbalsta pakalpojumi nedrīkst būt atkarīgi tikai no tā, vai konkrētajā mēnesī izdodas pārdot pietiekami daudz produktu.

7

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

„Budi uz nas“ iniciatīva, ko īsteno autisma asociācija „Pogled“

Iekļaujoša nodarbinātība, iesaistot jauniešus ar autismu mikrozaļumu audzēšanā

Valsts:
Horvātija

Līmenis:
vietējais

Informācijas avoti

Autisma biedrības „Pogled“ tīmekļvietne https://udrugapogled.hr/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

„Budi uz nas“ („Esi kopā ar mums“) ir iniciatīva, ko īsteno autisma asociācija „Pogled“, kas atrodas Nedelišće, Medžimurje apgabalā Horvātijas ziemeļrietumos. Organizācija darbojas kopš 2009. gada un tai ir ilggadēja pieredze attīstības, psihosociālā, brīvā laika pavadīšanas un cita veida atbalsta sniegšanā bērniem, jauniešiem un pieaugušajiem ar autismu, kā arī viņu ģimenēm. Pēdējā laikā organizācija arvien biežāk saskaras ar svarīgu problēmu: arvien lielāks skaits tās jauno biedru pabeidz vidusskolu, un pēc tam viņiem ir ļoti maz reālu iespēju iesaistīties darba tirgū.

Šo situāciju īpaši spilgti attēlo jauniešu Antonia un Josip pieredze, kuri bija pabeiguši skolu un vēlējās strādāt, taču mēnešiem ilgi nevarēja atrast piemērotas iespējas. Organizācija „Pogled” laiku pēc skolas beigšanas raksturo kā sava veida tukšumu, kurā jaunie cilvēki ar autismu var zaudēt izveidoto struktūru, mērķus un ikdienas kontaktus, ko iepriekš viņiem nodrošināja skola. Arī ģimenes stāstīja par jauniešu neapmierinātību un vilšanos, redzot, ka viņu vienaudži meklē un atrod savu pirmo darbu, kamēr viņi paši palika mājās, lai gan bija motivēti un spējīgi strādāt.

Lai risinātu šo situāciju, 2025. gada septembrī biedrība uzsāka savu pirmo lielāko ziedojumu vākšanas kampaņu „Budi uz nas" – „Esi kopā ar mums", kuras mērķis bija radīt nodarbinātības iespējas Antonijai, Josipam un citiem jauniešiem ar autismu. Piedāvātais risinājums bija izveidot nodarbinātības modeli, kas balstītos uz mikrozaļumu audzēšanu - jaunu ēdamu augu dzinumiem, kurus arvien biežāk izmanto veselīgā uzturā un gastronomijā. Sākotnēji kampaņas mērķis bija savākt 35 000 eiro telpu, aprīkojuma, sēklu, iepakojuma, mentoringa un pirmo darba vietu izveides izmaksu segšanai. Ziedojumu vākšanas kampaņa piesaistīja vairāk līdzekļu nekā sākotnēji plānots, un tas ļāva vienlaikus veidojot jaunas partnerības, stiprināt sabiedrības atbalstu un palielināt atpazīstamību plašsaziņas līdzekļos. 2026. gadā „Pogled" pārorientējās no ziedojumu vākšanas uz ražošanas infrastruktūras izveidi. 2026. gada martā tika pieņemts mikrozaļumu ražošanas vadītājs - amats, kas apvieno lauksaimnieciskās ražošanas vadību ar mentoringu un darba uzdevumu pielāgošanu jauniešiem ar autismu. Jūnijā uzņēmums „Inoxmont-VS" ziedoja trīs īpaši pielāgotus ražošanas galdus no nerūsējošā tērauda, bet jūlijā „DanKuchen Studio Čakovec" nodrošināja jaunajām telpām īpaši pielāgotu virtuvi un aprīkojumu.

2. Mērķi

"Budi uz nas" mērķis ir radīt ilgtspējīgas nodarbinātības iespējas jauniešiem ar autismu pēc skolas beigšanas, vienlaikus atbalstot viņu neatkarību, līdzdalību un piederības sajūtu vietējā kopienā.

Prakses konkrētie mērķi ir:

- Radīt pirmās nodarbinātības iespējas jauniešiem ar autismu, kuriem ir grūtības iekļauties atvērtajā darba tirgū.
- Novērst bezdarbu un sociālo izolāciju pēc formālās izglītības pabeigšanas.
- Izveidot strukturētu ražošanas darbību, ko var pielāgot dažādām individuālajām spējām un atbalsta vajadzībām.
- Nodrošināt dalībniekiem praktisku darba pieredzi, darbojoties reālā ražotnē, nevis tikai simulētas apmācības.
- Attīstīt darba ieradumus, atbildības sajūtu, punktualitāti un izpratni par ražošanas rutīnu.
- Stiprināt jauno cilvēku ar autismu neatkarību un pašapziņu.
- Nodrošināt nepārtrauktu mentoringu, kamēr dalībnieki apgūst individuālos darba uzdevumus.
- Pielāgot darba procesus un darba vidi, nevis prasīt, lai darbinieki ar autismu pielāgotos neelastīgu standartu sistēmai.
- Izstrādāt ekonomiski nozīmīgu produktu ar reālu tirgus potenciālu.
- Parādīt uzņēmumiem un plašākai sabiedrībai, ka jaunieši ar autismu var veikt produktīvu un ekonomiski nozīmīgu darbu, ja tiek nodrošināta atbilstoša vide.

- Mobilizēt uzņēmumus, ziedotājus, ģimenes un iestādes, lai kopīgi izstrādātu iekļaujošus nodarbinātības risinājumus.
- Izveidot modeli, ko nākotnē varētu paplašināt, iekļaujot tajā vairāk jauniešu ar autismu.

3. Prakses apraksts

Prakses pamatā ir mikrozaļumu audzēšana, kas dod jauniešiem ar autismu iespēju iesaistīties atbalstītā darba procesā. Mikrozaļumu audzēšanu iespējams sadalīt vairākās atšķirīgas darbības, kuras var organizēt kā atsevišķus uzdevumus. "Pogled" plānotās ražošanas apraksts ietver visu procesu no sēšanas līdz iepakošanai, savukārt ražošanas vadītājs ir atbildīgs par ražošanas ciklu organizēšanu, optimālu audzēšanas apstākļu uzturēšanu, kvalitātes kontroli un jauniešu ar autismu iesaistīšanu darba procesā. Praksē mikrozaļumu ražošanas ciklā var izveidot vairākus darba uzdevumus. Viens dalībnieks var būt iesaistīts audzēšanas trauku vai materiālu sagatavošanā, cits - sēšanā, augu novērošanā vai ikdienas aprūpē, savukārt vēl cits var piedalīties ražas novākšanā, sagatavošanā vai iepakošanā. Precīzs uzdevumu sadalījums atsevišķiem „Pogled" dalībniekiem vēl nav pietiekami detalizēti publiski dokumentēts. Tomēr ir skaidrs, ka organizācija apzināti veido ražošanas procesu tā, lai uzdevumus varētu pielāgot jauniešu spējām. Vēl viena svarīga prakses sastāvdaļa ir mentorings. Jau no pirmās līdzekļu vākšanas kampaņas „Pogled" skaidri norādīja, ka dalībnieki netiks vienkārši iekļauti ražošanā un no viņiem netiks sagaidīts, ka viņi jau no pirmās dienas strādās patstāvīgi. Kampaņas mērķis bija pakāpeniska mācīšanās un attīstība ar mentoru atbalstu.

Arī fiziskā darba vide tiek veidota, ņemot vērā ražošanas vajadzības. Trīs nerūsējošā tērauda galdi, kas tika ziedoti 2026. gada jūnijā, tika speciāli izgatavoti atbilstoši biedrības norādītajiem izmēriem un papildu prasībām, un to mērķis bija nodrošināt drošu, funkcionālu un viegli kopjamu telpu produkcijas sagatavošanai un iepakošanai. Vēlāk jaunajām telpām tika ziedota arī īpaši pielāgota virtuve ar nepieciešamo aprīkojumu.

Iniciatīvai ir arī spēcīga kopienas iesaistes dimensija. Programma netika veidota kā atsevišķs institucionāli finansēts projekts. Ziedojumu vākšanas kampaņā pirmo nodarbinātības iespēju radīšanai „Budi uz nas" iesaistīja iedzīvotājus, ģimenes, uzņēmumus, ziedotājus un vietējās iestādes.

4. Metodika un pieeja

Metodika apvieno strukturētu darbu, individuālu pielāgošanu, mentoringu, mācīšanos darot, uz stiprajām pusēm balstītu plānošanu un sociālo uzņēmējdarbību.

- **Strukturēts un paredzams ražošanas process:** mikrozaļumu audzēšana ļauj ražošanas ciklu sadalīt konkrētos posmos. Tieši šo īpašību "Pogled" uzsver, minot iemeslus šīs darbības izvēlei: mikrozaļumu audzēšana ir atkārtojama, konkrēta un salīdzinoši ātri rada redzamus rezultātus. Vienlaikus būtu jāizvairās no stereotipa, ka visi cilvēki ar autismu dod priekšroku darbam, kas

atkārtojas. Svarīgāks princips ir tas, ka darbā ietilpst vairāki uzdevumi, kurus var pieskaņot dažādām interesēm, spējām un atbalsta vajadzībām.

- **Darba vietas pielāgošana:** organizācija pievērsās darba vides pielāgošanai jau pirms pilnvērtīgas ražošanas uzsākšanas. Sarunās ar autisma jomas speciālistiem tika apspriesta vizuālo palīglīdzekļu izmantošana, uzdevumu organizēšana un drošas un atbalstošas darba vides radīšana. Tas atbilst svarīgam iekļaujošas nodarbinātības principam: ja darba process rada nevajadzīgas grūtības, ir vērts analizēt šo procesu, pirms secināt, ka darbinieks nespēj veikt darbu. Ražošanas secību var standartizēt, vizualizēt vai sadalīt mazākos posmos. Materiālus vienmēr var novietot vienā un tajā pašā vietā. Pabeigtos un nepabeigtos uzdevumus var vizuāli nošķirt. Norādījumus var sniegt rakstiski vai ar attēlu palīdzību.
- **Darba uzsākšana ar mentora atbalstu:** paredzēts, ka jaunie darbinieki, uzsākot darbu ražošanā, saņem mentora atbalstu. Ražošanas vadītājs apvieno tehnisko atbildību par augu audzēšanu ar atbildību par darbinieku ievadīšanu darbā un mentoringu. Tas ir īpaši noderīgi, jo mentors izprot abus aspektus: ražošanas prasības un konkrētā jaunieša mācīšanās un darba veidu.
- **Mācīšanās darot:** šī prakse balstās uz mācīšanos ražošanas procesā. Dalībnieki nemācās teoriju, ko nozīmē punktualitāte, kvalitātes kontrole vai atbildība. Šiem jēdzieniem ir konkrētas sekas. Sēklas jāstāda saskaņā ar ražošanas grafiku, jāuzrauga to audzēšanas apstākļi, iepakošana jāveic pareizi, un produktiem galu galā jānokļūst pie klientiem.
- **Uz stiprajām pusēm balstīta uzdevumu sadale:** izvēloties mikrozaļumu audzēšanu, “Pogled” balstījās uz savu dalībnieku novērotajām stiprajām pusēm, piemēram, precizitāti un spēju veikt strukturētas darbības. Taču pārņemamais princips šeit nav pieņēmums, ka „cilvēkiem ar autismu labi padodas mikrozaļumu audzēšana”. Būtiskākais ir atrast tādu saimniecisko darbību, kurā konkrēto dalībnieku stiprās puses var kļūt par vērtīgām darba prasmēm.
- **Sociālā uzņēmējdarbība un orientācija uz tirgu:** šī prakse cenšas apvienot sociālo ietekmi ar produktu, kam ir tirgus potenciāls. Cilvēku izvēle par labu veselīgam uzturam, vietējiem produktiem un ilgtspējīgai pilsētas lauksaimniecībai ir radījusi pieaugošu interesi par mikrozaļumiem. Izvēloties šo darbību, asociācija apzināti ņēma vērā šo tirgus dimensiju. Tādējādi nodarbinātības modeļa ilgtspēja daļēji būs atkarīga no tā, vai ražošana spēs radīt regulāru pieprasījumu un ieņēmumus.
- **Kopienas mobilizēšana:** līdzekļu piesaistīšanas kampaņu var uzskatīt par metodoloģisku inovāciju. Tā vietā, lai slēptu iekļaujošas nodarbinātības finansēšanas grūtības, organizācija „Pogled” pārvērta tās par publisku diskusiju, pasakot, ka ir jaunieši, kas vēlas strādāt; ir ražošanas modelis; ir vajadzības, kuras jāfinansē, lai radītu viņiem darba vietas - vai kopiena ir gatava iesaistīties?

5. Rezultāti un ietekme

Tā kā programma joprojām ir salīdzinoši jauna, ir svarīgi nošķirt jau sasniegtos rezultātus no nodarbinātības rezultātiem, kas vēl tikai veidojas.

- Visspilgtākais sasniegtais rezultāts ir **līdzekļu piesaistīšana**. Sākotnējais kampaņas mērķis bija 35,000 eiro. Kopumā tika piesaistīti vairāk nekā 40,000 eiro, kas ir aptuveni par 15 % vairāk nekā plānots. Kampaņa arī veicināja jaunu partnerību veidošanos, palielināja iniciatīvas atpazīstamību plašsaziņas līdzekļos un nostiprināja saikni starp biedrību un vietējo kopienu. Tas ir svarīgi, jo līdzekļu piesaistīšana nebija paredzēta organizācijas darbībai. Tā bija paredzēta konkrētām izmaksām, kas nepieciešamas ražošanas procesa organizēšanai: telpām, aprīkojumam, sēklām, iepakojumam, mentoram un darba vietu iekārtošanai.
- Otrs konkrēts rezultāts ir pāreja no **idejas uz reālās ražotnes izveidi**. 2026. gadā organizācija sāka gatavot jauno ražošanas vidi, saņēma speciāli izstrādātus nerūsējošā tērauda darba galdus un pielāgotu virtuvi ar aprīkojumu, kā arī publiski dokumentēja telpu turpmāko attīstību.
- Trešais nozīmīgais rezultāts ir **profesionāļu piesaiste modelim**. 2026. gada martā organizācija „Pogled" izsludināja konkursu uz pilna laika ražošanas vadītāja amatu ar beztermiņa līgumu. Šis amats apvieno atbildību par mikrozaļumu audzēšanu ar jauniešu ar autismu mentoringu un darba uzdevumu pielāgošanu. Tas ir svarīgs solis no projekta idejas uz organizatoriski strukturētu nodarbinātības sistēmu. Vēl viens rezultāts ir spēcīga kopienas tīkla izveide. Uzņēmumi ir snieguši finansiālu atbalstu un ziedojumus.
- Kampaņa ir **radījusi** arī **nozīmīgu ietekmi uz sabiedrības izpratnes veicināšanu**. Tā vietā, lai attēlotu jauniešus ar autismu tikai kā atbalsta saņēmējus, komunikācija koncentrējas uz jauniešiem, kuri vēlas strādāt, dot savu ieguldījumu un justies piederīgi. Antonia un Josips kļuva par dzīviem piemēriem, ne tikai statistikas datiem, kas parādīja plaisu, kas rodas pēc skolas beigšanas, padarot šo jautājumu saprotamu arī plašākai sabiedrībai.

Šī pozitīvā prakse parāda, kā soli pa solim tiek veidota iekļaujoša nodarbinātība, kam nepieciešamais finansējums, darba telpu plānojums, profesionālais atbalsts un sadarbība ar uzņēmumiem ir jānodrošina vēl pirms pirmais darbinieks var veiksmīgi sākt darbu.

6. Veiksmes faktori

- Viens no svarīgākajiem veiksmes faktoriem ir tas, ka iniciatīva radās no reālām vajadzībām, kas tika identificētas ilgtermiņa darbā ar jauniešiem ar autismu un viņu ģimenēm. „Pogled" vispirms identificēja nodarbinātības problēmu un tikai pēc tam meklēja piemērotu ražošanas modeli.
- Otrs faktors ir tādas darbības izvēle, kas apvieno strukturētu darba procesu ar tirgus potenciālu. Darbu var sadalīt atsevišķos ražošanas posmos, savukārt gala produkts pieder augošam tirgus segmentam, kas saistīts ar vietējo pārtiku, ilgtspēju un gastronomiju.

- Trešais faktors ir profesionālais mentorings. Biedrība necer, ka jaunie darbinieki ar autismu patstāvīgi pielāgosies ražošanas procesam. Ražošanas vadītāja amata aprakstā skaidri ir iekļauts mentorings un darba uzdevumu pielāgošana.
- Vēl viens svarīgs veiksmes faktors ir tas, ka darba vietas pielāgošana tika apspriesta vēl pirms problēmu rašanās. Horvātijas autisma asociācijas dokumentētajās konsultācijās tika apspriesti vizuālie palīglīdzekļi, strukturēti uzdevumi un mentoru iesaistīšanās modeļa izstrādes laikā.
- Īpaši veiksmīga izrādījās arī līdzekļu piesaistīšanas stratēģija. Dalība Erste Bank Croatia atbalsta programmā „Ostavi dobar trag" palīdzēja organizācijai pilnveidot sadarbību ar individuālajiem ziedotājiem, uzņēmumiem un attīstīt stratēģisku pieeju līdzekļu piesaistīšanai.
- Vēl viens veiksmes faktors ir vietējās uzņēmēju kopienas iesaistīšanās. Organizācija ne tikai saņēma naudu, bet arī piesaistīja tādu atbalstu, kas bija tieši noderīgs ražošanas uzsākšanai, tostarp pielāgotu profesionālo aprīkojumu.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- Pirmais nozīmīgais izaicinājums ir labi pazīstamā „plaisa pēc skolas beigšanas". Izglītības laikā atbalstu jauniešiem ir iespējams organizēt caur skolu sistēmu. Pēc skolas beigšanas no jauniešiem tiek sagaidīts, ka viņi iekļausies pieaugušo nodarbinātības vidē, taču praksē bieži vien trūkst nepieciešamā tilta starp šīm sistēmām. "Pogled" kampaņa izveidojās tieši tāpēc, ka jaunieši, kuri beidza skolu palika bez reālām nodarbinātības iespējām.
- Otrs izaicinājums ir tas, ka iekļaujošas darba vietas izveidei ir nepieciešamas ievērojamas investīcijas. Droša ražošanas vide, audzēšanas aprīkojums, iepakošanas telpas, profesionāls personāls, materiāli un mentorings – tas viss prasa resursus. Projekts arī parāda, cik svarīgi ir nodarbināt cilvēkus ar pareizo kompetenču kombināciju. Ražošanas vadītājam ir nepieciešamas tehniskas zināšanas par lauksaimniecību un kvalitātes standartiem, kā arī pacietība, elastība un gatavība mentorēt darbiniekus ar autismu. „Pogled" šos abus aspektus skaidri iekļāva šī amata aprakstā.
- Prakse rāda, ka līdzekļu piesaistīšana ir jāveido profesionāli un stratēģiski. „Pogled" ziņoja, ka mentorings līdzekļu piesaistīšanas jomā palīdzēja organizācijai noskaidrot savas prioritātes, uzlabot komunikāciju ar ziedotājiem un pieņemt sistemātiskus lēmumus.
- Vēl viens izaicinājums ir līdzsvars starp iniciatīvas sociālajiem mērķiem un ekonomisko ilgtspēju. Mikrozaļumiem galu galā jābūt ražotiem atbilstošā kvalitātē, saskaņā ar grafiku un par cenu, ko klienti ir gatavi maksāt. Ja saimnieciskā darbība nav dzīvotspējīga, nodarbinātības modelis kļūst atkarīgs no ziedojumiem. No otras puses, ja ražīgumu uzskata par vienīgo kritēriju, dalībnieki, kuriem nepieciešams lielāks atbalsts, var tikt izslēgti.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

Vērtīgākais pārnesamais projekta “Budi uz nas” elements nav paši mikrozaļumi, bet gan pieeja, kas izmantota nodarbinātības modeļa izstrādē. Mikrozaļumi bija loģiska izvēle organizācijai “Pogled”, jo to ražošanu var strukturēt salīdzinoši skaidros ciklos un sadalīt uzdevumos, turklāt tiem ir potenciāls tirgus pieprasījums. Cita vietējā kopiena varētu nonākt pie atšķirīga secinājuma par piemērotāko saimniecisko darbību.

No „Pogled” pieredzes var pārņemt vairākus praktiskus ieteikumus:

- **Pirms uzņēmējdarbības veida izvēles ir nepieciešams veikt vajadzību novērtējumu** - nodarbinātības modelim ir jābūt veidotam konkrētiem jauniešiem, kuri pabeidz skolu un meklē jēgpilnu lomu pieaugušo dzīvē.
- **Izvēlieties procesu, ko var sadalīt izpildāmos uzdevumos** - darbiniekam nav jāveic viss ražošanas cikls. Daži darbinieki var specializēties tikai vienā ražošanas posmā.
- **Pirms darba vietas atvēršanas jāplāno pieejamība** - pirms problēmu rašanās jāapsver vizuālais atbalsts, paredzamība, materiālu organizācija, sensorā vide, apmācības formāti un pārtraukumu organizēšana.
- **Izveidojiet profesionāla mentora lomu** - mentoram ir jāizprot gan saimnieciskā darbība, gan cilvēki, kuriem tiek sniegts atbalsts. “Pogled” ražošanas vadītāja loma ir labs piemērs šo kompetenču apvienošanai.
- **Izstrādājiet reālus produktus reāliem klientiem** - darbs iegūst citu nozīmi, ja dalībnieks zina, ka viņa radīto produktu kāds patiešām izmantos vai patērēs.
- **Veiciet tirgus izpēti** - sociāli nozīmīga darbība nevar kļūt par ilgtspējīgu nodarbinātību, ja nav pieprasījuma pēc tās ražotā produkta.
- **Pieejiet līdzekļu piesaistīšanai stratēģiski** - organizācijas „Pogled” kampaņa parāda, ka skaidri definēts mērķis spēj mobilizēt sabiedrības atbalstu. Tā vietā, lai aicinātu iedzīvotājus „atbalstīt jauniešus ar autismu”, organizācija var konkrēti izskaidrot, kas ar šiem līdzekļiem tiks radīts: ražošanas telpas, aprīkojums, mentorings un pirmās darba vietas.
- **Piedāvājiet uzņēmumiem konkrētus iesaistes veidus** - uzņēmumi var nodrošināt finansējumu, aprīkojumu, zināšanas, materiālus, kontaktus, iepirkuma līgumus vai tehniskos pakalpojumus. Šo pieeju ilustrē „Pogled” saņemtie ziedojumi - pielāgots aprīkojums.
- **Nejauciet profesionālās apmācības ar nodarbinātību** - tas ir īpaši svarīgi. Dalībniekiem jāsaprot, vai viņi apmeklē apmācības, darbojas kā brīvprātīgie, piedalās darba aktivitātēs vai faktiski ir nodarbināti. Ja galvenais mērķis ir iekļaušanās darba tirgū, procesam ir pakāpeniski jāvirzās uz algotu juridiski noformētu darbu.

8

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Prehod mladih / Jauniešu pāreja

Valsts mēroga pārejas modelis, kas jauniešiem ar invaliditāti piedāvā izglītību, profesionālo rehabilitāciju un pieeju darba tirgum

Valsts:
Slovēnija

Līmenis:
valsts

Informācijas avoti

Projekta Prehod mladih prakses apkopojums, 2022:
https://prehodmladih.si/wp-content/uploads/2022/11/Zaključni-zbornik-PMTD.pdf?

Prehod mladih – tīmekļvietne:
https://www.prehodmladih.si/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

„Prehod mladih" – Jauniešu pāreja ir Slovēnijas valsts mēroga modelis, kas izstrādāts, lai risinātu vienu no vissvarīgākajiem posmiem jauniešu ar īpašām vajadzībām dzīvē: pāreju no izglītības uz tālākizglītību, profesionālo sagatavošanu un nodarbinātību. Sākotnējais plaša mēroga projekts „Prehod mladih na trg dela" - Jauniešu pāreja uz darba tirgu - tika īstenots visā Slovēnijā no 2018. gada janvāra līdz 2022. gada augustam, to koordinēja Slovēnijas Profesionālās rehabilitācijas sniedzēju asociācija (ZIZRS). Projekts tika īstenots, izmantojot valsts profesionālās rehabilitācijas sniedzēju tīklu. To līdzfinansēja Slovēnijas Republika un Eiropas Savienība, izmantojot Eiropas Sociālo fondu.

Šīs iniciatīvas pamatā nebija pieņēmums, ka Slovēnijā trūkst izglītības vai nodarbinātības atbalsta sistēmu personām ar invaliditāti. Gluži pretēji, projekta autori atzina, ka abas sistēmas bija salīdzinoši labi attīstītas. Problēma bija trūkstošā saikne starp tām. Jaunietis varēja veiksmīgi pabeigt skolu, bet

pēc tam apjukt starp iespējām, ko piedāvā izglītības iestādes, Nodarbinātības dienests, profesionālās rehabilitācijas dienesti, sociālie dienesti un darba devēji. Projektā šī trūkstošā saikne tika raksturota gandrīz kā „sistēmas kļūda": nebija mehānisma, kas palīdzētu jaunietim pāriet no vienas sistēmas uz otru.

Mērķa grupa sastāvēja no jauniešiem ar īpašām vajadzībām, kuri bija jaunāki par 29 gadiem un kuriem, kā tika prognozēts, pāreja uz nodarbinātību radītu ievērojamas grūtības. Šajā kategorijā ietilpa arī jaunieši ar autisma spektra traucējumiem (6,4 % dalībnieku autiskā spektra traucējumi bija primārais traucējums), kā arī jaunieši ar intelektuālās attīstības traucējumiem, redzes vai dzirdes traucējumiem, runas un valodas grūtībām, fizisku invaliditāti, hroniskām slimībām un emocionālām vai uzvedības grūtībām.

Laikā no 2018. līdz 2022. gadam projekts sniedza atbalstu gandrīz 2100 jauniešiem ar īpašām vajadzībām visā Slovēnijā. Tas tika īstenots kā patiesi valsts mēroga pasākums, nevis kā neliels vietēja līmeņa izmēģinājuma projekts.

Šo praksi īpaši nozīmīgu padara tas, ka šī pieeja netika pārtraukta pēc pirmā projekta beigām. Pamatojoties uz sākotnējās intervences pieredzi un novērtējumu, Slovēnija 2025. gada augustā uzsāka projektu „Prehod mladih+" (PM+). Jaunais valsts mēroga projekts turpināsies līdz 2029. gada septembrim, un tajā plānots iesaistīt 2 500 jauniešus ar īpašām vajadzībām visā Slovēnijā. Jaunieši ar autismu joprojām ir iekļauti šī projekta mērķa grupā.

2. Mērķi

Sākotnējā projekta „Prehod mladih" mērķis bija veicināt jauniešu ar īpašām vajadzībām sociālo iekļaušanu un veidot atbalstošu saikni starp skolu un darba tirgu, ļaujot jauniešiem pārdomāti un pārliecināti sākt darba gaitas vai turpināt izglītību.

Tā galvenie mērķi bija:

- attīstīt jauniešu ar īpašām vajadzībām kompetences un tuvināt viņus darba tirgum;
- veicināt viņu sociālo iekļaušanu;
- sekmēt agrāku iesaistīšanos un karjeras plānošanu jau izglītības laikā;
- iesaistīt un stiprināt vecāku un aprūpētāju lomu pārejas procesā;
- stiprināt sadarbību starp izglītības iestādēm un nodarbinātības pakalpojumu sniedzējiem;
- izveidot koordinētu nodarbinātības tīklu, kas atbalsta pāreju no skolas uz darba tirgu;
- nodrošināt jauniešiem tiešu kontaktu ar reāliem darba devējiem;
- nodrošināt darba vietu apmeklējumus, darba izmēģinājumus, prakses un apmācību iespējas;
- uzlabot jauniešu izpratni par savām spējām, interesēm un profesionālajām iespējām;
- motivēt un izglītot darba devējus par jauniešu ar īpašām vajadzībām nodarbināšanu;
- nodrošināt pēctecību starp izglītību, nodarbinātības pakalpojumiem un profesionālo rehabilitāciju;

- novērst jauniešu pasivitāti pēc izglītības pabeigšanas.

Daudzas nodarbinātības veicināšanas programmas sākas brīdī, kad jaunietis jau ir bez darba. Programma „Prehod mladih“ izmanto preventīvu pieeju. Eksperti uzsvēra, ka sagatavošanās nodarbinātībai būtu jāsāk tad, kad jaunietis vēl apmeklē skolu, lai plānošana, izpēte un kontakti ar darba devējiem varētu notikt, kamēr izglītības atbalsta sistēma vēl ir pieejama.

3. Prakses apraksts

Programmas „Prehod mladih” centrālais elements bija individuāla pārejas plāna izstrāde katram dalībniekam. Dalība programmā bija brīvprātīga, un no jauniešiem tika sagaidīts, ka viņi aktīvi iesaistās šajā procesā. Pēc iesaistīšanās programmā speciālists sadarbībā ar jaunieti izstrādāja individuālo pārejas plānu. Tas nebija tikai administratīvs dokuments – tas kalpoja kā galvenais instruments visa pārejas procesa plānošanai un vadīšanai. Tajā bija iekļauts visaptverošs jaunieša funkcionēšanas izvērtējums, kā arī ilgtermiņa un īstermiņa mērķi saistībā ar nodarbinātību vai tālākizglītību.

Process parasti aptvēra vairākas savstarpēji saistītas jomas:

- Jaunieša iepazīšanu un viņa situācijas izpratni,
- Individuālu pārejas plānošanu,
- Praktisku iepazīšanos ar darba vidi,
- Sadarbību ar izglītības iestādēm,
- Sadarbību ar ģimeni,
- Sadarbību ar darba devējiem,
- Atbalstu un situācijas uzraudzību pēc pārejas.

4. Metodika un pieeja

Projekta „Prehod mladih” metodiku var raksturot kā preventīvu, individualizētu, multidisciplināru, uz kopienu balstītu un uz darba tirgu orientētu.

- **Agrīna iesaiste** - iespējams, vissvarīgākais princips ir tas, ka sagatavošanās pārejai sākas vēl pirms skolas beigšanas. Projektā tika skaidri identificēts risks, ka pēc skolas pabeigšanas jaunieši pamet izglītību un pavada ievērojamu laiku mājās, pakāpeniski zaudējot darba ieradumus, kompetences, pašapziņu un motivāciju. Tāpēc projekta mērķis bija nodrošināt procesa nepārtrauktību, kamēr jaunietis vēl bija izglītības sistēmā.
- **Individuālais pārejas plāns** - individuālajā pārejas plānā galvenā uzmanība tiek pievērsta paša jaunieša mērķiem. Nav vienas standarta programmas, kas visiem dalībniekiem būtu jāpabeidz identiskā secībā.

- **Dažādu speciālistu atbalsts** - sākotnējā programmā iesaistītie speciālisti galvenokārt bija psihologi, sociālie darbinieki un ergoterapeiti, kā arī speciālie pedagogi, sociologi un citu saistītu jomu pārstāvji. Viņi apvienoja zināšanas par invaliditāti ar zināšanām par nodarbinātību, profesionālo rehabilitāciju un vietējā darba tirgus iespējām. Šī starpdisciplinārā struktūra samazina tendenci skatīties uz nodarbinātību tikai no vienas perspektīvas.
- **Mācīšanās, balstoties uz reālu pieredzi** - darba vietu apmeklējumi, darba izmēģinājumi un prakse ļauj dalībniekiem salīdzināt priekšstatus par profesijām ar realitāti. Novērtējums parādīja, ka jaunieši un vecāki īpaši augstu novērtēja iespējas praktiski iepazīt darba vietas, savukārt vecāki uzsvēra, ka kontakts ar darba devējiem palīdzēja jauniešiem veidot pozitīvāku un reālistiskāku priekšstatu par savu nākotnes darbu.
- **Ilgstošas attiecības ar speciālistiem** - šī intervence kopumā nebija vienreizējs konsultācijas pakalpojums. Dalībnieki programmā tika iesaistīti uz ilgāku laika periodu. Sākotnējā novērtējumā tika konstatēts, ka vidējais oficiālās dalības ilgums bija 14,7 mēneši. Ņemot vērā sagatavošanos pirms formālās iekļaušanas un sešu mēnešu atbalstu pēc programmas beigām, faktiskais sadarbības periods ar profesionāļiem varēja būt ievērojami ilgāks. Vidēji vienam dalībniekam visā projekta laikā tika veltītas aptuveni 70 speciālistu darba stundas. Jauniešiem ar autismu šāda nepārtrauktība var būt īpaši nozīmīga, jo uzticēšanās veidošanai var būt nepieciešams laiks.
- **Ekosistēmas pieeja** - jaunietis atrodas tīkla centrā: jaunietis - ģimene - skola - profesionālā rehabilitācija - darba devējs - Nodarbinātības dienests - sociālie/veselības aprūpes pakalpojumi. Pārejas speciālistu uzdevums ir palīdzēt šim tīklam darboties. Šī, iespējams, ir galvenā metodoloģiskā inovācija: projekts „Prehod mladih" neizveidoja vēl vienu atsevišķu pakalpojumu papildus jau esošajiem. Tā vietā tas centās kļūt par savienojošo mehānismu starp tiem.

5. Rezultāti un ietekme

Sākotnējā projekta īstenošana 2018.–2022. gadā sniedza ievērojamu kvantitatīvu un kvalitatīvu pierādījumu apjomu. Visā Slovēnijā pārejas atbalstu saņēma gandrīz 2100 jaunieši ar īpašām vajadzībām. Vidējais vecums iekļaušanas brīdī bija 15,5 gadi, bet dalībnieku vecums svārstījās no 12 līdz 28 gadiem.

Invaliditātes/atbalsta vajadzību profils bija daudzveidīgs. 6,4 % dalībnieku autiskā spektra traucējumi tika norādīti kā galvenie traucējumi, turklāt autisms bija konstatēts arī citiem dalībniekiem ar kombinētiem traucējumiem. Tas apstiprina, ka jaunieši ar autismu nebija tikai teorētiski definēta mērķa grupa, bet bija reāli pārstāvēti programmas īstenošanā.

Programma izveidoja ļoti plašu institucionālo tīklu. Līdz 2022. gadam tā sadarbojās ar 619 izglītības iestādēm, un visā projekta laikā projektā piedalījās 246 darba devēji.

Novērtējums sniedz arī noderīgu informāciju par to, kas notika pēc atbalsta pasākumu pabeigšanas. Projekta laikā 63,6 % dalībnieku turpināja izglītību, 9,8 % reģistrējās Slovēnijas Nodarbinātības

dienestā, un 1,1 % uzsāka darba attiecības. Salīdzinoši zemais tiešās nodarbinātības īpatsvars ir jāinterpretē uzmanīgi: lielākā daļa dalībnieku iesaistījās projektā, vēl būdami pamatskolas vecumā, kas nozīmē, ka izglītības turpināšana daļai no viņiem bija sagaidāms un atbilstošs pārejas posms.

Piemēram, 14 gadus vecam dalībniekam ar autismu panākumi ne vienmēr nozīmē to, ka viņš „ir dabūjis darbu". Veiksmīgs rezultāts varētu būt:

sapratis savas spējas → izvēlējies atbilstošu vidusskolas programmu → ieguvis pirmo darba pieredzi → izvairījies no skolas pamešanas → saglabājis reālistisku ceļu uz turpmāko nodarbinātību.

6. Veiksmes faktori

Šīs prakses kvalitāti veicināja vairāki faktori:

- **Valsts mēroga pārklājums:** pakalpojumi tika sniegti visā Slovēnijā, nodrošinot piekļuvi pārejas atbalstam jauniešiem no dažādiem reģioniem.
- **Agrīna intervence:** atbalsts sākās, kad jaunieši vēl mācījās skolā, pirms bezdarbs kļuva par ilgtermiņa problēmu.
- **Individuālais pārejas plāns:** tika izstrādāts kopīgs virziens jaunietim, ģimenei un speciālistiem, nodrošinot koordinētu atbalstu.
- **Multidisciplināra pieeja:** vajadzības gadījumā pārejas procesā varēja iesaistīt psihologus, ergoterapeitus un citus speciālistus.
- **Darba pieredze reālā darba vidē:** jaunieši varēja apmeklēt un izmēģināt darba vietas, pirms pieņēma lēmumus par savu turpmāko karjeru.
- **Ieinteresēto pušu iesaistīšana:** skolas, ģimenes, darba devēji, Nodarbinātības dienests un profesionālās rehabilitācijas speciālisti strādāja kopā.
- **Atbalsta nepārtrauktība pēc pārejas:** atbalsts pēc pārejas tika atzīts par svarīgu efektīvas prakses sastāvdaļu.
- **Sistemātiska izvērtēšana:** projektā tika sistemātiski vākti dati par dalībniekiem, intervencēm, rezultātiem un ieinteresēto pušu apmierinātību.
- **Uz pierādījumiem balstīta prakse:** sistemātiska novērtēšana sniedza pārliecinošākus pierādījumus par ietekmi nekā programmas, kas galvenokārt balstījās uz atsevišķiem veiksmes stāstiem.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- **Ilgtspēja ir būtiska**: viena no svarīgākajām „Prehod mladih" gūtajām atziņām ir tā, ka ar labu pilotprojektu vien nepietiek, ja, beidzoties projekta finansējumam, pakalpojums pazūd. Sākotnējās intervences beigās dalībnieki, ģimenes, skolas un speciālisti vienbalsīgi norādīja, ka nenoteiktība par modeļa nākotni pēc projekta beigām ir būtisks trūkums. Novērtējumā tika uzsvērts, ka pakalpojuma pārtraukšana ir īpaši problemātiska mērķa grupai, kurai uzticēšanās un profesionālo attiecību veidošana ar speciālistiem var prasīt ievērojamu laiku. Pagaidu nodarbinātība projekta ietvaros veicināja arī speciālistu mainību.

„Prehod mladih+" (2025–2029) ir solis uz priekšu, taču tas joprojām tiek finansēts kā projekts un turpina darbu pie ilgtermiņa standartu izstrādes un pieejas institucionalizēšanas.

- **Pārejai nepieciešams laiks**: pāreju ne vienmēr var panākt, organizējot tikai dažus seminārus. Dalība programmā vidēji ilga 14,7 mēnešus, un virzība uz nodarbinātību var ietvert pakāpeniskus soļus:

  interešu apzināšana → darba vietas apmeklējums → darba izmēģinājums → pieteikšanās darbam → profesionālā rehabilitācija → nodarbinātība.

  Pārāk strauja pāreja uz neatbilstošu darba vietu var radīt sliktus rezultātus.
- **Dažādu sistēmu koordinēšana ir izaicinājums**: izglītības, nodarbinātības, sociālās labklājības un veselības aprūpes jomas bieži darbojas saskaņā ar atšķirīgiem noteikumiem un kultūrām. Programma „Prehod mladih" tika izveidota tieši tādēļ, lai novērstu šīs koordinācijas trūkumu.
- **Atbalstam jābūt pieejamam plašākam jauniešu lokam**: sākotnējā projekta atbalsta saņemšana bija saistīta ar formāli atzītu speciālās izglītības vajadzību statusu. Iesaistītās puses ierosināja atbalstu paplašināt, iekļaujot arī jauniešus ar būtiskām grūtībām, kuriem šāds statuss nav noteikts. Tas var būt īpaši svarīgi jauniešiem ar autismu, kuri var saskarties ar pārejas grūtībām arī tad, ja viņiem nav oficiālas diagnozes vai atzīta speciālo izglītības vajadzību statusa.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

„Prehod mladih" pieeja ir viegli pārnesama, un galvenais pārņemamais elements ir tās pārejas metodika. Vietējā jaunatnes organizācija, skola, pašvaldība vai invalīdu atbalsta organizācija var pielāgot vairākus elementus pat bez valsts mēroga programmas izveides.

- **Sāciet pārejas plānošanu, kamēr jaunietis vēl mācās**. Negaidiet, līdz viņš pabeigs skolu.
- **Izstrādājiet individuālu pārejas plānu**. Plāns var būt salīdzinoši vienkāršs, taču tam būtu jāsavieno dažādas aktivitātes.

- **Nodrošiniet jaunietim reālu saskarsmi ar darba vidi**. Kad vien iespējams, organizējiet uzņēmumu apmeklējumus, darba novērošanu, darba izmēģinājumus, brīvprātīgo darbu, praksi, atbalstītas prakses vietas. Dažkārt divās stundās reālā darba vidē jaunietis var iemācīties daudz vairāk nekā no gara un abstraktā profesijas apraksta.
- **Iesaistiet darba devējus vēl pirms nodarbinātības posma**. Darba devējiem nevajadzētu pirmo reizi uzzināt par jaunieti tikai tad, kad viņš saņem jaunieša CV. Attiecības ar darba devējiem ir jāveido jau pirms tam.
- **Nosakiet vienu pārejas speciālistu par kontaktpersonu**. Viens no lielākajiem riskiem ir situācija, kad ģimene saņem atšķirīgu informāciju no skolas, nodarbinātības dienestiem, sociālajiem dienestiem un NVO. Ja iespējams, vienam speciālistam jākoordinē ceļš un jāzina: kur persona atrodas pašlaik, kas jau ir izmēģināts, kāds ir nākamais mērķis un ar ko jāsazinās.
- **Iesaistiet ģimeni, bet saglabājiet jaunieša vadošo lomu lēmumu pieņemšanā**. Vecāki var sniegt būtisku informāciju un praktisku atbalstu. Tomēr karjeras mērķi nevajadzētu izvēlēties tikai atbilstoši tam, ko vecāki uzskata par visdrošāko. Jaunietim ir aktīvi jāpiedalās procesā un, ja iespējams, jāpieņem savi apzināti lēmumi.
- **Sagatavojiet darba devējus nepieciešamajiem pielāgojumiem.** Ja dalībnieks ar autismu sāk darba izmēģinājumu, ar darba devēju ir nepieciešams apspriest praktiskos jautājumus. Tā vietā, lai vispārīgi jautātu, vai uzņēmums ir „autisma draudzīgs", analizējiet: norādījumu skaidrību, darba grafika paredzamību, sensoro vidi, komunikācijas kanālus, darba uzdevumu izmaiņas, atgriezeniskās saites stilu, vienas kontaktpersonas pieejamību. Bieži vien salīdzinoši nelieli pielāgojumi var noteikt, vai pieredze būs veiksmīga.
- Turpiniet sekot līdzi dalībnieka situācijai pēc pārejas. Neizbeidziet atbalstu automātiski tajā dienā, kad persona uzsāk mācības skolā, reģistrējas nodarbinātības dienestā vai paraksta līgumu. Vienkārša pārbaude pēc nedēļas, mēneša, trim mēnešiem un sešiem mēnešiem var palīdzēt saprast, vai pāreja ir stabila.
- Novērtējiet visu pārejas ceļu, ne tikai gala rezultātu - darba vietu. Tas precīzāk atspoguļo pakāpenisku virzību uz nodarbinātību.
- Veidojiet sadarbību kā sistēmu, nevis tikai kā personīgus kontaktus. Modelim nevajadzētu būt atkarīgam tikai no viena motivēta skolotāja un viena atsaucīga uzņēmuma. Veidojiet sadarbības tīklu, kas spēj turpināt darboties arī tad, ja iesaistītie cilvēki maina darbavietas.

9

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Specialisterne

Iekļaujošas nodarbinātības modelis neiroatšķirīgiem cilvēkiem

Valsts:
Dānija

Līmenis:
valsts

Informācijas avoti

Ziņojums par sociālo ietekmi 2025 Social impact report 2025

Fonda tīmekļvietne: https://specialisternefoundation.com/about-us/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

„Specialisterne“ ir starptautiski atzīts sociālais uzņēmums, ko 2004. gadā Dānijā dibināja Thorkil Sonne. Organizācija tika izveidota ar mērķi risināt augstā bezdarba problēmu cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem vidū, radot viņiem nodarbinātības iespējas, kas atzīst un novērtē neiroatšķirīgu cilvēku stiprās puses. „Specialisterne“ darbojas vairāk nekā 25 valstīs, un tā ir kļuvusi par vienu no pasaulē atpazīstamākajām organizācijām neirodažādības nodarbinātības un iekļaušanas jomā.

Mērķa grupā ietilpst cilvēki ar autismu un personas ar citām neirodaudzveidības formām, piemēram, uzmanības deficīta hiperaktivitātes traucējumiem, disleksiju, dispraksiju, diskalkuliju un obsesīvi kompulsīviem traucējumiem. „Specialisterne“ strādā gan ar neiroatšķirīgiem darba meklētājiem, gan ar darba devējiem, nodrošina apmācības, darbinieku atlasi, atbalstu darba vietā un konsultācijas, lai radītu ilgtspējīgas nodarbinātības iespējas atvērtajā darba tirgū.

2. Mērķi

Šīs prakses mērķis ir veicināt ilgtspējīgu nodarbinātību cilvēkiem ar autismu un citām neirodaudzveidības formām, novēršot šķēršļus darbā pieņemšanas procesā, veicinot iekļaujošu darba vidi un parādot neiroatšķirīgo talantu vērtību.

Konkrētie mērķi ir šādi:

- Sagatavot cilvēkus ar neirodaudzveidību nozīmīgai nodarbinātībai;
- Izstrādāt darbā pieņemšanas procesus, kuros kandidāti tiek vērtēti vairāk pēc viņu prasmēm, nevis spējas sevi parādīt sociālās situācijās;
- Atbalstīt darba devējus iekļaujošas darba vides veidošanā;
- Nodrošināt nepārtrauktu darba apmācību un atbalstu darba vietā;
- Veicināt darba devēju un sabiedrības izpratni par neirodaudzveidību;
- Parādīt neirodaudzveidīgo komandu pievienoto vērtību uzņēmumam;
- Veicināt vienlīdzīgas nodarbinātības iespējas un sociālo iekļaušanu.

3. Prakses apraksts

“Specialisterne” izmanto integrētu nodarbinātības ceļu, kas apvieno kandidātu sagatavošanu, iekļaujošu atlases procesu, konsultācijas darba devējiem un pastāvīgu atbalstu darba vietā. Kandidāti piedalās individuāli pielāgotās novērtēšanas un sagatavošanas programmās, kas izstrādātas, lai identificētu viņu stiprās puses, intereses un vēlmes attiecībā uz darbu. „Specialisterne” nepaļaujas tikai uz tradicionālajām intervijām, kas daudziem neiroatšķirīgiem kandidātiem varētu būt nelabvēlīgas, bet tā vietā izmanto praktiskus uzdevumus, darba simulācijas un uz kompetencēm balstītus novērtējumus.

Pēc novērtēšanas kandidātiem tiek sniegts atbalsts CV sagatavošanā, interviju sagatavošanā, karjeras plānošanā un darba vietas atlasē. „Specialisterne” sadarbojās ar uzņēmumiem no dažādām nozarēm, tostarp informācijas tehnoloģiju, programmatūras testēšanas, inženierzinātņu, finanšu, administrācijas, biznesa pakalpojumu un datu pārvaldības jomās, lai identificētu amatus, kas atbilst kandidātu spējām.

Atbalsts nebeidzas brīdī, kad kandidāts tiek pieņemts darbā. Darba treneri palīdz darbiniekiem un darba devējiem gan apmācību laikā, gan visā nodarbinātības periodā. Viņi palīdz veidot komunikāciju, noskaidrot gaidas, ieteikt nepieciešamos pielāgojumus darba vietā un atrisināt problēmas, kas varētu rasties. „Specialisterne“ arī nodrošina apmācības par neirodaudzveidību vadītājiem un kolēģiem, lai veicinātu iekļaujošu darba kultūru.

4. Metodika un pieeja

„Specialisterne“ pieeja balstās uz neirodaudzveidības paradigmu, kas neiroloģiskās atšķirības uzskata par dabiskām variācijām, nevis par trūkumiem, kas jālabo. Organizācija koncentrējas uz darba vietu un darbā pieņemšanas procesu pielāgošanu, nevis prasa kandidātiem pielāgoties esošajām nodarbinātības praksēm. Izglītības un nodarbinātības pieeja apvieno:

- prasmju novērtēšanu, balstoties uz stiprajām pusēm;
- praktiskas darba simulācijas tradicionālo interviju vietā;
- individualizētu karjeras plānošanu;
- apmācību darba devējiem un apmācību par neirodaudzveidību;
- darba koučingu pirms pieņemšanas darbā, darba uzsākšanas laikā un pēc tam;
- darba vides pielāgojumus atbilstoši personas vajadzībām;
- nepārtrauktu sadarbību starp darbiniekiem un darba devējiem.

Šis modelis ir vērsts uz ilgtermiņa nodarbinātības ilgtspēju, nevis tikai uz to, lai cilvēkus vienkārši iekārtotu darbā. Pastāvīgais atbalsts tiek pakāpeniski samazināts, darbiniekiem iegūstot lielāku pašpārliecību un neatkarību savos amatos.

5. Rezultāti un ietekme

Kopš dibināšanas brīža organizācija „Specialisterne” ir palīdzējusi nodarbināt vairāk nekā 10 000 neiroatšķirīgus cilvēku visā pasaulē un ir kļuvusi par vienu no ietekmīgākajām organizācijām, kas veicina neirodaudzveidību nodarbinātības jomā. Fonds „Specialisterne” ir izvirzījis vērienīgu ilgtermiņa mērķi – ar globālu partnerību un sistēmisku pārmaiņu palīdzību radīt iespēju vienam miljonam cilvēkiem ar autismu un citām neirodaudzveidības formām veidot jēgpilnu profesionālo karjeru.

Dalībnieku ieguvumi ir plašākas nodarbinātības iespējas, lielāka pārliecība par sevi, finansiāla neatkarība un karjeras attīstība. Daudzi darbinieki spēj atrast stabilu ilgtermiņa nodarbinātību, pateicoties regulāram koučingam un atbalstam darba vietā.

Arī darba devēji ziņo par ieguvumiem, piemēram, inovāciju veicināšanu, uzmanību pret detaļām, augstu darba kvalitāti un labāku izpratni par iekļaujošām vadības praksēm. „Specialisterne“ ir sadarbojusies ar daudziem starptautiskiem uzņēmumiem un pierāda, ka cilvēki ar neirodaudzveidību var veiksmīgi strādāt un sniegt vērtīgu ieguldījumu dažādās nozarēs.

6. Veiksmes faktori

- Viena no galvenajām iezīmēm ir uz stiprajām pusēm balstīta pieeja, kas kandidātus novērtē pēc viņu profesionālajām spējām, nevis tikai balstoties uz komunikācijas un sociālajām prasmēm.
- Vēl viens svarīgs faktors ir personāla atlases procesu pārveidošana. Praktiskie uzdevumi un darba situāciju simulācijas nodrošina cilvēkiem ar neirodažādību taisnīgākas iespējas parādīt savas spējas nekā tradicionālās darba intervijas.
- Pateicoties nepārtrauktajam atbalstam darba vietā, ko sniedz darba koučings, darbinieki var veiksmīgāk iekļauties darba tirgū. Vienlaikus vadītāji un kolēģi saņem atbalstu, lai veidotu iekļaujošas darba vides.
- Stipras partnerattiecības ar darba devējiem no dažādām nozarēm palīdz radīt ilgtspējīgas nodarbinātības iespējas, nevis vienreizējus darba piedāvājumus.
- Visbeidzot, organizācijas starptautiskais tīkls ļauj patstāvīgi apmainīties ar zināšanām un labo praksi starp valstīm.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- Viens no lielākajiem šķēršļiem ir tradicionālā darbā pieņemšanas prakse, kurā darba intervijās pārāk liels uzsvars tiek likts uz sociālo mijiedarbību, tādējādi nostādot neiroatšķirīgos kandidātus neizdevīgā stāvoklī.
- Vēl viens izaicinājums ir mainīt darba devēju uzskatus par autismu un neirodaudzveidību. Daudziem darba devējiem sākumā ir nepieciešama palīdzība, lai izprastu nepieciešamos pielāgojumus darba vietā un novērtētu darbinieku ar neirodaudzveidību stiprās puses.
- Organizācija „Specialisterne“ ir pierādījusi, ka veiksmīga iekļaušana ir saistīta ne tikai ar kandidātu, bet arī ar darba devēju sagatavošanu. Ilgtspējīgai nodarbinātībai ir svarīgi arī tādi elementi kā nepārtraukta sadarbība, elastība darba vietā un gatavība pielāgot organizācijas praksi. Organizācija ir arī parādījusi, ka pat nelieli pielāgojumi darba vietā var būtiski ietekmēt darbinieku labklājību un organizācijas efektivitāti.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

„Specialisterne” modelis ir veiksmīgi atkārtots starptautiskā mērogā un sniedz vērtīgas atziņas organizācijām, kas vēlas uzlabot nodarbinātības iespējas neiroatšķirīgiem cilvēkiem.

Galvenie nosacījumi veiksmīgai prakses pārņemšanai ir šādi:

- organizācijas vadības apņemšanās veicināt neirodaudzveidību un iekļaujošu nodarbinātību;
- uz stiprajām pusēm balstītas darbā pieņemšanas un novērtēšanas metodes;
- individualizēta karjeras konsultēšana un apmācības darbā;
- cieša sadarbība ar darba devējiem visā personāla atlases un nodarbināšanas procesā;
- vadītāju un darbinieku apmācība par neirodaudzveidību;
- elastīgi darba vides pielāgojumi;
- ilgtermiņa atbalsts, kas vērsts uz ilgtspējīgu nodarbinātību, nevis īstermiņa darba vietu nodrošināšanu.

Šis modelis parāda, ka, lai uzlabotu nodarbinātības rezultātus neiroatšķirīgiem cilvēkiem, ir nepieciešamas izmaiņas darbā pieņemšanas sistēmās, darba vietas kultūrā un darba devēju praksē, nevis tikai jāgaida, ka indivīdi pielāgosies tradicionālajiem nodarbinātības modeļiem.

10

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Kirjokartta / Spectrum Map - no sevis izzināšanas līdz praktiskam atbalstam

Palīdz jauniešiem izprast savas stiprās puses un vajadzības, un izmantot šīs zināšanas, lai labāk iekļautos darba vidē

Valsts:
Somija

Līmenis:
valsts

Informācijas avoti

Galvenais šīs prakses avots ir organizācijas „Autism Finland" izstrādātā spektra karte:
https://autismiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/kirjokartta/spectrum-map/

Papildu informācija par šī rīka izstrādi un tā mērķiem ir pieejama šeit: https://autismiliitto.fi/eautismi/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

Spectrum Map (Kirjokartta) ir bezmaksas tiešsaistes rīks, ko izstrādājusi organizācija „Autism Finland", lai palīdzētu jauniešiem un pieaugušajiem ar autismu labāk izprast savas individuālās īpatnības un stiprās puses, kā arī izmantot tās, lai noteiktu savas atbalsta vajadzības. Rīks tika izstrādāts eAutismi projekta ietvaros, ko finansēja Somijas Sociālās labklājības un veselības organizāciju finansēšanas centrs.

Tā galvenā mērķa grupa ir jaunieši un jaunie pieaugušie ar autismu vecumā no 14 līdz 28 gadiem. Organizācija „Autism Finland" norāda, ka šis rīks var būt noderīgs arī vecākiem cilvēkiem ar autismu.

„Spectrum Map" tika izstrādāts, reaģējot uz praktisku problēmu, proti, autisma diagnozes bieži tiek noteiktas pusaudža vecumā vai vēlāk. Bez atbilstošas informācijas un iespējas sevi izzināt, jaunietim var būt grūti izprast savas autisma iezīmes, atpazīt savas stiprās puses un paskaidrot citiem, kāda

veida atbalsts viņam ir nepieciešams. Šis rīks nekoncentrējas uz jaunieša trūkumiem. Tā vietā tas piedāvā strukturētu veidu, kā izpētīt: Kas no minētā attiecas uz mani? Kādas ir manas stiprās puses? Kādas situācijas man sagādā grūtības? Kas man var palīdzēt?

Lai gan „Spectrum Map" netika izstrādāts kā nodarbinātības rīks, šāda veida sevis izpratne ir ļoti nozīmīga, gatavojot jauniešus nodarbinātībai, pārrunājot vajadzības darba vietā vai nosakot saprātīgus pielāgojumus.

2. Mērķi

„Spectrum Map" galvenais mērķis ir veicināt sevis izzināšanu un palīdzēt jauniešiem ar autismu atpazīt un izteikt savas stiprās puses un atbalsta vajadzības. Konkrētāk, šis rīks palīdz jaunietim:

- izpētīt savas individuālās ar autismu saistītās iezīmes;
- atzīt savas stiprās puses un izaicinājumus;
- izprast situācijas, kas var radīt grūtības vai pārslodzi;
- atrast stratēģijas, kas varētu viņiem palīdzēt;
- atrast veidus, kā paziņot par savām vajadzībām citiem cilvēkiem;
- izveidot personīgu kopsavilkumu par lietām, kas viņiem ir svarīgas.

Cilvēkiem ar autismu ir iespēja izmantot „Spectrum Map" gan patstāvīgi, gan kopā ar vecāku, skolotāju, jaunatnes darbinieku vai citu atbalsta personu.

Tas padara šo rīku par noderīgu palīgu, plānojot pāreju uz darba dzīvi: tā vietā, lai speciālists vienpersoniski lemtu, kāds atbalsts jaunietim ir nepieciešams, šis rīks piedāvā struktūru, lai to izpētītu kopā ar pašu jaunieti.

3. Prakses apraksts

„Spectrum Map" struktūra ietver četras jomas:

- mijiedarbība un komunikācija,
- plānošana un organizācija,
- ieradumi un intereses,
- maņas, ķermenis un stress.

Katrā jomā ir 10 apgalvojumi. Jaunietis izvērtē katru apgalvojumu un izvēlas atbildi „attiecas uz mani" vai „neattiecas uz mani".

Kad jaunietis izvēlas „attiecas uz mani", tiek atvērta papildu informācija, ko sniedz tā sauktais „virtuālais treneris". Dažos gadījumos lietotājs var noskatīties arī īsu video, kurā persona ar autismu dalās ar savu pieredzi un praktiskām stratēģijām, kas viņiem palīdz konkrētajā situācijā.

Katras tēmas beigās visi lietotāja izvēlētie apgalvojumi tiek apkopoti, lai jaunietis varētu izvēlēties no ieteiktajām stratēģijām, pievienot savas idejas un izveidot personalizētu kopsavilkumu. Kopsavilkumu var saglabāt PDF formātā vai izdrukāt. Jaunietis var izmantot rezultātus sarunās ar cilvēkiem, kuri viņu atbalsta, gatavojoties darba intervijām vai veidojot savu CV.

4. Metodika un pieeja

„Spectrum Map" izmanto uz personu vērstu un uz stiprajām pusēm balstītu pieeju, un tā nepiešķir punktus vai neizveido personas spēju rangu. Tā vietā lietotājs pats izlemj, kuri apgalvojumi raksturo viņa pieredzi. Tas ir svarīgi, jo cilvēki ar autismu vienu un to pašu situāciju var uztvert ļoti atšķirīgi. Piemēram, plānošana un organizēšana vienam cilvēkam var būt izteikti stiprā puse, savukārt citam var būt nepieciešams atbalsts uzdevumu uzsākšanā, tā izpildei nepieciešamā laika novērtēšanā vai lai tiktu galā ar izmaiņām.

Vēl viena svarīga iezīme ir profesionālās informācijas un reālās pieredzes apvienojums. Vietnē ir iekļauti video un praktiski ieteikumi, ko sniedz cilvēki ar autismu, un lielāko daļu šī rīka satura ir izstrādājusi pati mērķa grupa.

Šo rīku darba vidē var izmantot šādi:



5. Rezultāti un ietekme

Spectrum Map somu valodā tika publicēta 2024. gada oktobrī. Pirms tam rīks tika testēts kopā ar lietotājiem, kuri sniedza pozitīvas atsauksmes. Organizācija Autism Finland turpināja pielāgot vietni, ņemot vērā saņemtās atsauksmes, un īpaša uzmanība vietnes izstrādē tika pievērsta piekļūstamībai.

Pašlaik „Spectrum Map" ir pieejama vairākās valodās, tostarp angļu valodā, kas paplašina iespēju izmantot vai pielāgot šo pieeju arī ārpus Somijas.

6. Veiksmes faktori

Vairākas iezīmes padara „Spectrum Map" par īpaši interesantu prakses piemēru. Proti,

- **Jaunietis ir savas pieredzes eksperts:** rīks nepasaka personai, kādas īpašības viņam piemīt. Tā vietā cilvēks pats var izvēlēties, kas uz viņu attiecas.
- **Tas apvieno stiprās puses un atbalsta vajadzības:** tādējādi uzmanība netiek pievērsta grūtībām, ar kurām saskaras persona.
- **Tas padara abstraktus jautājumus konkrētākus:** atbildot uz konkrētiem apgalvojumiem un situācijām, jauniešiem ir vieglāk atpazīt savu pieredzi.
- **Tas sniedz jaunietim praktiski izmantojamu rezultātu:** personalizēto kopsavilkumu var saglabāt vai izdrukāt un izmantot turpmākajās sarunās.
- **Rīku var izmantot patstāvīgi vai kopā ar atbalsta personu:** rīks atbalsta gan pašrefleksiju, gan koučingu, un to var izmantot arī strukturētai sarunai ar speciālistu.
- **Rīkā ir iekļauta cilvēku ar autismu reālā dzīves pieredze:** šis rīks tika izstrādāts sadarbībā ar mērķa grupu un ietver uz pieredzi balstītus video un praktiskus padomus.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- Viena no svarīgākajām atziņām ir tā, ka, tiešs jautājums jaunietim: „*Kāds atbalsts tev ir nepieciešams?*", ne vienmēr sniedz noderīgu atbildi. Iespējams, šai personai vēl nav pietiekamas pieredzes, valodas prasmju vai izpratnes par sevi, lai identificētu, kas tieši padara situāciju grūtu un kas viņam sniegtu nepieciešamo atbalstu.
- „Spectrum Map" šo jautājumu risina citādi. Tā sadala pašrefleksiju konkrētās jomās un konkrētos apgalvojumos un situācijās, kas ļauj personai noskaidrot, kas viņai palīdz.
- Vēl viena atziņa, kas iekļauta šajā rīkā, ir tā, ka personīgajam profilam nevajadzētu kļūt par vēl vienu jaunieša novērtējumu. Šīs pieejas vērtība ir tajā, ka jaunietis pats nosaka, kuri apgalvojumi uz viņu attiecas, un var izlemt, kuras stratēģijas ir noderīgas tieši viņa gadījumā. Tādējādi izveidotajam kopsavilkumam vajadzētu palikt par rīku pašam jaunietim, nevis par "etiķeti", ko izmanto speciālisti vai darba devēji.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

„Spectrum Map” ir liels potenciāls izmantošanai programmās, kas sagatavo jauniešus ar autismu nodarbinātībai, pat ja nodarbinātība nav šī rīka sākotnējais mērķis. Šādas prakses var būt:

- **Sava profila izveide „Kā es strādāju vislabāk”**

Pēc „Spectrum Map” attiecīgo sadaļu aizpildīšanas speciālists var palīdzēt jaunietim pārvērst iegūtās atziņas īsā darba vietas profilā, kurā, tiek definēts:

Es strādāju vislabāk, kad:	**Ja neesmu pārliecināts, ko darīt, man palīdz, ja:**
...	...
...	...

- **Atbalsta rīks darba meklēšanai**

Pirms runāt par konkrētām profesijām, atbildes uz „Spectrum Map” jautājumiem var palīdzēt personai izpētīt:

- *Kādā vidē man ir vieglāk koncentrēties?*
- *Kāds saziņas veids man ir vispiemērotākais?*
- *Cik liela paredzamība man ir nepieciešama?*
- *Kādas situācijas man rada pārslodzi?*

Šī informācija var palīdzēt speciālistiem kopā ar jaunieti izvērtēt, kāds darbs varētu būt viņam piemērots un kādai vajadzētu būt viņa darba videi.

- **Izmantojiet to, lai sagatavotos savu vajadzību izskaidrošanai**

Jaunietis var vingrināties konkrēti izskaidrot savas vajadzības, nesniedzot garu paskaidrojumu par autismu. Piemēram:

> *Es labāk saprotu norādījumus, ja svarīgākie soļi ir uzrakstīti.*

> *Ja mainās prioritātes, man palīdz, ja kāds skaidri pasaka, kurš uzdevums ir jāveic vispirms.*

Tas padara savu vajadzību izskaidrošanu konkrētāku un sasaistīta to ar reālo darba situāciju.

11

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Vivre et Travailler Autrement / Dzīvot un strādāt citādi

Darbs atvērtajā darba tirgū, individuāli pielāgots atbalsts darba vietā un iekļaujoša dzīves vide pieaugušajiem ar autismu un intelektuālās attīstības traucējumiem

Valsts:
Francija

Līmenis:
valsts

Informācijas avoti

Vivre et Travailler Autrement – tīmekļvietne un veiksmes stāsts: Andros eksperimentālais modelis.
https://www.vivreettravaillerautrement.org/success-story/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

„Vivre et Travailler Autrement" (VETA) ir Francijā izveidots nodarbinātības un sociālās iekļaušanas modelis, kas radies no eksperimenta, kurš tika ieviests „Andros Group" ietvaros, sākotnēji „Novandie" rūpniecības teritorijā Auneau, Ēras un Luēras departamentā. Pirmais eksperiments sākās 2014. gadā, kad „Andros" nodarbināja pirmo darbinieku ar autismu parastā rūpniecības uzņēmumā. No šīs sākotnējās pieredzes pakāpeniski tika izveidots daudz plašāks modelis, kas aptver nodarbinātību, patstāvības attīstīšanu, dzīvesvietas nodrošināšanu un līdzdalību vietējās kopienas dzīvē.

Mērķa grupa ir īpaši svarīga, jo tā atšķir VETA no daudzām citām iniciatīvām nodarbinātības jomā, kas vērstas uz neirodaudzveidību. Modelis nav paredzēts augstskolu absolventiem ar autiskā spektra traucējumiem vai cilvēkiem ar nelielām atbalsta vajadzībām. Francijas valsts iestādes mērķa grupu raksturo kā pieaugušos ar autiskā spektra traucējumiem un ar tiem saistītiem intelektuālās attīstības

traucējumiem. To vidū ir arī cilvēki, kuri iepriekš tika virzīti uz dzīvi iestādēs ar augstu atbalsta līmeni un tika uzskatīti par nepiemērotiem atvērtam darba tirgum.

Sākotnējais „Andros" modelis balstās uz diviem cieši saistītiem elementiem: darbu uzņēmumā, parasti ar pastāvīgu darba līgumu, amata un darba vietas pielāgojumiem; un dzīvi parastā un arvien patstāvīgākā vidē, vienlaikus nodrošinot sociāli izglītojošu atbalstu un attīstot ikdienas dzīves prasmes.

VETA par nozīmīgu pozitīvo praksi padara tas, ka „Andros" eksperiments nepalika tikai viena uzņēmuma sociālās atbildības iniciatīva. Metodika tika pakāpeniski pilnveidota un pārņemta arī citos uzņēmumos. Līdz 2025. gada beigām VETA sadarbojās ar 12 uzņēmumiem, kuros kuri ar pastāvīgiem darba līgumiem bija nodarbināti 60 cilvēki ar autismu. 2026. gada februārī Francijas valsts karjeras informācijas dienests Onisep ziņoja, ka aptuveni 60 jaunieši ar autismu piedalās apmēram 13 VETA tipa programmās dažādās nozarēs. Vēl svarīgāk ir tas, ka pēc aptuveni desmit gadu modeļa izmēģināšanas šis modelis ir ietekmējis arī Francijas valsts politiku.

2. Mērķi

VETA mērķis ir atbalstīt pieaugušos ar autismu, kuriem ir ievērojamas atbalsta vajadzības, sasniegt lielāku profesionālo, personīgo un sociālo patstāvību, nodrošinot jēgpilnu nodarbinātību un līdzdalību ikdienas sabiedriskajā dzīvē.

VETA uzskata nodarbinātību par svarīgu līdzekli pilsoniskuma un patstāvības veicināšanai, taču neuztver to par izolētu mērķi. Darbs, mājoklis un līdzdalība sociālajā un sabiedriskajā dzīvē tiek uzskatīti par savstarpēji saistītiem pieaugušo dzīves elementiem.

Konkrētāk, šīs prakses mērķis ir:

- Ļaut pieaugušajiem ar autismu un intelektuālās attīstības traucējumiem piekļūt nodarbinātībai atvērtajā darba tirgū, nevis automātiski ierobežot viņu iespējas aizsargātā vai institucionālā vidē.
- Veiksmīgas darba vietas piemeklēšanas gadījumā radīt pastāvīgu apmaksātu darba vietu.
- Apzināt katra kandidāta spējas un kompetences.
- Noteikt reālus uzdevumus, kas nepieciešami uzņēmumiem un atbilst kandidāta kompetencēm.
- Pielāgot darbu un darba vidi, ja tajā pastāv šķēršļi.
- Izmantot strukturētas un vizuālas metodes, lai darba uzdevumi būtu saprotamāki.
- Nodrošināt nepārtrauktu specializētu atbalstu nodarbinātības laikā.
- Sagatavot vadītājus un kolēģus darbinieka ar autismu iekļaušanai.
- Nodrošināt iespēju dzīvot parastā vai iekļaujošā dzīvesvietā atbilstoši cilvēka individuālajām vajadzībām un vēlmēm.
- Atbalstīt līdzdalību vietējās kopienas dzīvē, brīvā laika un ikdienas aktivitātēs.
- Apstrīdēt pieņēmumus, ka cilvēki ar smagu autismu un garīga rakstura traucējumiem automātiski nav spējīgi strādāt.

3. Prakses apraksts

VETA ir pakāpeniski pārveidojusi sākotnējo Andros pieredzi par strukturētu metodiku, ko ir iespējams ieviest arī citos uzņēmumos. Asociācija apraksta četras galvenās darbības jomas, kas jāņem vērā, veidojot jaunu VETA pasākumu:

- Uzņēmuma sagatavošana un atbalsts;
- Finansējuma noteikšana un tās medicīniski sociālās organizācijas identificēšana, kas nodrošinās vietējo atbalstu;
- Topošo atbalsta saņēmēju/darbinieku identificēšana;
- Piemērota mājokļa risinājuma atrašana un īstenošana.

Tas ir būtiski, jo modelis nesākas tikai ar cilvēku ar autismu pieņemšanu darbā. Ap nodarbinātību tiek veidota vesela atbalsta ekosistēma:

- **Uzņēmuma sagatavošana:** Pirmais solis ir izprast paša uzņēmuma vajadzības. Uzņēmumam netiek prasīts „radīt kaut ko cilvēkiem ar autismu" tikai tādēļ, ka tas vēlas parādīt savu sociālo atbildību. VETA vispirms meklē darbu, kas uzņēmumā ir jāveic, un tad izvērtē, vai ir kandidāts ar autismu, kura kompetences atbilst šim darbam, un kādi pielāgojumi ļautu viņam to veikt.
- **Kandidātu identificēšana un sagatavošana:** Sākotnējā „Andros" modelī apzināti tika iesaistīti cilvēki, kurus uzskatīja par nepiemērotiem atvērtam darba tirgum.
- **Faktiskā darba apguve**: Darbinieki veic reālus ražošanas uzdevumus, nevis atsevišķas profesionālās darbības, kas radītas darbiniekiem ar invaliditāti. VETA ziņo, ka „Andros" rūpnīcā darbinieki ar autismu ieņem tās pašas amata pozīcijas kā pārējie darbinieki. Interesants novērojums no „Andros" eksperimenta ir tas, ka daži pielāgojumi, kas tika izveidoti darbiniekiem ar autismu, izrādījās noderīgi arī kolēģiem bez autisma. Dažreiz tas, ko saucam par „autisma pielāgojumu" ir vienkārši labāka darba organizācija.
- **Pakāpeniska pāreja uz pastāvīgu darbu:** sākotnējie „Andros" dalībnieki uzreiz nesaņēma pastāvīgus darba līgumus. 11 darbinieki, kuri pašlaik sadarbojas ar VETA, nonāca pastāvīgās darba attiecībās pēc aptuveni 6–12 mēnešu pārbaudes perioda. Pietiekami ilgs pārbaudes periods var darboties kā reāla atbalstīta darba saskaņošana, nevis kā īss simbolisks darba prakses posms.
- **Nepilna darba laika nodarbinātība apvienojumā ar patstāvības attīstību:** sākotnējā "Andros" modelī darbinieki strādāja nepilnu darba laiku, parasti no rīta. Dienas pārējā daļa tiek veltīta ikdienas dzīves prasmju, patstāvības un sociālās līdzdalības attīstībai.
- **Mājoklis un sabiedriskā dzīve:** sākotnējie dalībnieki dzīvo „Maison du Parc", kas atrodas pilsētā, nevis izolētā iestādes teritorijā. Šī atrašanās vieta ļauj cilvēkiem apmeklēt vietējos veikalus un dabiskāk iesaistīties sabiedriskajā dzīvē. VETA uzskata nodarbinātību, mājokli un brīvo laiku par trim savstarpēji saistītiem savas pieejas elementiem. Pašreizējā Francijas politikas nostāja ir turpināt attīstīt šo principu un tā paredz, ka mājokļa risinājumi respektē indivīda vēlmes, vajadzības un dzīves mērķus, nevis automātiski piedāvā visiem ar vienu konkrētu dzīvesvietas formu.

- **Nepārtraukts specializēts atbalsts:** “Andros” eksperimentā astoņi autisma jomas speciālisti sniedza atbalstu sākotnējai darbinieku ar autismu grupai, nodrošinot individualizētu atbalstu atbilstoši katras personas vajadzībām. Šis profesionālais atbalsts apvieno: darbu + patstāvību ikdienas dzīvē + komunikāciju + ikdienas dzīvi.

4. Metodika un pieeja

VETA metodiku var raksturot kā uz stiprajām pusēm balstītu, ļoti strukturētu, individuāli pielāgotu, ekoloģisku un uz iekļaušanos sabiedrībā vērstu pieeju.

- **Sākt ar cilvēka spējām, nevis viņam piešķirto statusu** - viena no VETA būtiskākajām iezīmēm ir tas, ka cilvēkus, kurus sākotnēji uzskatīja par piemērotiem dzīvei iestādēs ar augstu atbalsta līmeni, izvērtēja, izmantojot pilnīgi citu jautājumu: ko šis cilvēks spēj darīt?
- **Saskaņot spējas ar uzņēmuma faktiskajām vajadzībām** - metodika nesākas ar sarakstu „darbi cilvēkiem ar autismu”. Tā vietā tiek analizēti uzņēmuma uzdevumi, izvērtētas individuālās spējas, identificēta atbilstība un pielāgota vide, tādējādi novēršot stereotipus. Metodika darbojas šādi: atrast uzdevumus, kuros personas faktiskās kompetences atbilst darba devēja faktiskajām vajadzībām.
- **Strukturēt darba vidi** - dažiem dalībniekiem būtiska ir vizuālā darba organizācija. Uzņēmumā „Andros” darba aktivitātes tika secīgi organizētas, izmantojot vizuālos palīglīdzekļus, attēlus, marķējumus un funkcionālus vizuālos grafikus.
- **Uzturēt reālas prasības pret darba rezultātu** - VETA ir apzināti izvēlējusies neuzskatīt darbiniekus ar autismu par “simboliskiem” darbiniekiem. Saskaņā ar pašu veikto „Andros” eksperimenta novērtējumu, darbinieki ar autismu sasniedza vismaz tādu pašu produktivitāti kā kolēģi bez autisma tajos pašos amatos. VETA arī ziņo, ka visi 11 „Andros” darbinieki, kuri tika pastāvīgi nodarbināti, saglabāja šo darbu.
- **Pielāgot atbalsta intensitāti katram individuāli** - metodika atzīst, ka vienam cilvēkam var būt nepieciešamas vizuālas instrukcijas, citam - pārliecības stiprināšana, vēl kādam - komunikācijas atbalsts, bet vēl citam - lielāka palīdzība ikdienas dzīvē. Viena diagnoze nenozīmē vienādu atbalsta plānu.
- **Atbalstīt gan uzņēmumu, gan darbinieku** - VETA atbalsta darba devējus, sniedzot palīdzību diagnozes noteikšanā, vides pielāgošanā, apmācībā un darbinieku atlasē. Ja vienīgais, no kura tiek sagaidīta pielāgošanās, ir darbinieks ar autismu, iekļaušana paliek nestabila. Organizācijai ir nepieciešams mainīties kopā ar darbinieku.
- **Darba un pieaugušā dzīves integrēšana** - VETA uzskata nodarbinātību par vienu no pieaugušā dzīves sastāvdaļām, kas ietver arī: mājokli, brīvo laiku, attiecības, patstāvību ikdienas dzīvē un sabiedrisko pakalpojumu izmantošanu. Šī visaptverošā pieeja ir īpaši svarīga cilvēkiem ar ievērojamām atbalsta vajadzībām.

5. Rezultāti un ietekme

VETA ziņo, ka pēc 6–12 mēnešu pārbaudes perioda 11 pieaugušajiem ar autismu tika piedāvāti pastāvīgi darba līgumi un ka viņi visi joprojām strādā. Organizācija arī ziņo, ka, viņu produktivitāte nav zemāka kā citiem darbiniekiem, kas veic tos pašus darbus. Andros Group apraksta plašāku iekļaušanas pieredzi, kurā iesaistīti apmēram divdesmit darbinieki ar smagu autismu, kuri dažādās uzņēmuma darbības jomās strādā ar pastāvīgiem darba līgumiem, tādējādi parādot, ka modelis ir paplašinājies ārpus sākotnējās Novandie grupas.

Neatkarīgs sabiedrības informācijas avots „Onisep" 2026. gada februārī ziņoja, ka aptuveni 60 jaunieši ar autismu strādāja apmēram 13 VETA tipa programmās dažādās nozarēs, tostarp mazumtirdzniecībā, aizsardzības un luksusa preču nozarēs. Īpaši nozīmīgi ir tas, ka programma sasniedza cilvēkus, kurus parasti uzskatīja par nepiemērotiem atvērtam darba tirgum.

- Ietekme uz darba devējiem - „Andros" pieredze ir radījusi pārmaiņas arī darba organizācijā. Darbiniekiem ar autismu paredzētie vizuālie grafiki, uzdevumu strukturēšana un grīdas marķējumi dažkārt izrādījās noderīgi arī pārējiem darbiniekiem. Tādējādi šī prakse liecina, ka saprātīgi pielāgojumi ne vienmēr rada atsevišķu „īpašu sistēmu" uzņēmuma iekšienē. Dažas izmaiņas var vienkārši uzlabot skaidrību visiem.
- No eksperimenta līdz valsts politikai - Lielākais sistēmiskais rezultāts tika sasniegts 2025. gadā, kad Francijas ministrijas visā valstī izveidoja nodarbinātības un mājokļu atbalsta dienestus pieaugušajiem ar autiskā spektra un intelektuālās attīstības traucējumiem. Mērķis ir, lai katrs departaments izveidotu dienestu, kas atbalsta vismaz 6–10 cilvēkus, par galvenajiem virzieniem izvirzot nodarbinātību un dzīvi parastā vidē. Valsts plāns nodrošina arī tam nepieciešamo finansējumu.

6. Veiksmes faktori

Vairāki savstarpēji saistīti elementi ir VETA panākumu pamatā:

- **Reāls pastāvīgs darbs** - mērķis ir reāla apmaksāta nodarbinātība, vēlams ar pastāvīgu darba līgumu. Tas ir būtiski gan cilvēka cieņai, gan arī darba devēja attieksmei. Kad persona ir faktisks uzņēmuma darbinieks, uzņēmumam ir nopietni jādomā par viņa iekļaušanu, darba kvalitāti, apmācību un ilgtermiņa risinājumiem.
- **Darbs tiek piemeklēts cilvēka spējām** - darba devējs nenodarbina kādu vienkārši tādēļ, lai izpildītu iekļaušanas mērķi. Mērķis ir identificēt darbu, ko persona patiešām spēj veikt un kas uzņēmumam ir nepieciešams. Tieši tas rada iespējas ilgtermiņa nodarbinātībai.
- **Kvalitatīvi darba vides pielāgojumi** - uzņēmumā „Andros" izmantotais vizuālais atbalsts ir ļoti konkrēts saprātīgu pielāgojumu piemērs. Šie pielāgojumi samazina neskaidrības, nemazinot darba tehnisko mērķi.

- **Spēcīgs profesionāls atbalsts** - sākotnējais „Andros" modelis prasa ievērojamus resursus, jo darbiniekus ar autismu atbalstīja astoņi speciālisti, kas palīdzēja viņiem ceļā uz lielāku patstāvību. Šāds atbalsta līmenis ir viens no iemesliem, kāpēc personas ar ļoti būtiskām atbalsta vajadzībām var iesaistīties šajā iniciatīvā.
- **Specializētais atbalsts nav jānodrošina uzņēmuma vadībai** - uzņēmumu atbalsta medicīnas un sociālā struktūra. Tas nozīmē, ka ražošanas vadītājam nav jākļūst par autisma terapeitu, un autisma speciālistam nav jākļūst par rūpnīcas vadītāju. Katrs sniedz savu profesionālo ieguldījumu.
- **Mājoklis un nodarbinātība tiek aplūkoti kopā** - persona nevar katru rītu droši ierasties darbā, ja pārējā dzīve ir nestabila. Mājoklis, transports, personīgā organizācija, ikdienas dzīve un līdzdalība sabiedrībā ietekmē nodarbinātības ilgtspēju.
- **Ilgtermiņa partnerība** - VETA neaprobežojas ar mācību materiālu nodošanu darba devējam. Tā ilgstoši iesaistās procesā un nodod kompetences vietējiem dalībniekiem. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc šo modeli ir iespējams atkārtot.
- **Publiskā, privātā un sociālā sektora sadarbība** - šādu ekosistēmu ir sarežģītāk izveidot, taču, kad tā sāk darboties, tā ir ievērojami stabilāka.
- **Vispirms pierādīt praksē, pēc tam pārliecināt politikas veidotājus** - vēl viena spēcīga iezīme ir tā, ka VETA vispirms ieguva praktiskus pierādījumus. Tā varēja parādīt, ka cilvēki strādā, ka viņiem ir līgumi, ka funkcionāli pielāgojumi var būt vienkārši un ka citi uzņēmumi lūdz atkārtot šo modeli. Tas padarīja viņu interešu aizstāvību politikas līmenī daudz pārliecinošāku.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

Neskatoties uz labajiem rezultātiem, VETA nav vienkāršs vai lēts modelis, ko var viegli atkārtot.

- **Modelim nepieciešams ievērojams profesionāls atbalsts** - astoņi speciālisti, kas atbalstīja sākotnējo "Andros" grupu, liecina par intervences intensitāti. To nevajadzētu noklusēt, prezentējot šī modeļa panākumus. Uzņēmumam varbūt nerodas papildu ražīguma izmaksas darba vietā, taču kādam ir jāfinansē specializēto atbalstu. Francijā to arvien biežāk organizē, izmantojot valsts finansējumu invaliditātes un medicīniski sociālajām vajadzībām. Tādēļ, lai to atkārtotu, nepietiek ar motivēta darba devēja atrašanu. Ir nepieciešams arī ilgtspējīgs finansēšanas mehānisms darbinieku atbalstam.
- **Mēroga paplašināšana prasa laiku** - VETA izstrādāja modeli aptuveni desmit gadus, pirms tas tika iekļauts valsts politikā. Arī tagad modeļa pārņemšana nenotiek uzreiz. 2026. gada sākumā VETA direktors ziņoja, ka administratīvie un finanšu šķēršļi joprojām kavē īstenošanu un ka desmitiem ieinteresētu uzņēmumu gaida, kad sāks darboties piemērotas teritoriālās atbalsta struktūras.
- **Nodarbinātība un mājoklis nedrīkst kļūt par obligātu paketi** - nodarbinātības saistīšana ar mājokli ir viena no VETA stiprajām pusēm, taču tai ir nepieciešama arī īpaša ētiska uzmanība. Cilvēku nedrīkst piespiest pieņemt konkrētu mājokļa risinājumu tikai tāpēc, ka viņš vēlas darbu vai radīt bažas, ka atbalsts tiks zaudēts, ja beigsies darba attiecības.

- **Nepilna laika darbs nedrīkst kļūt par universālu formulu** - sākotnējais modelis paredz nepilna laika nodarbinātību, jo dienas pārējā daļa tiek veltīta ikdienas dzīves prasmju apguvei un personīgajai attīstībai. Sākotnēji dalībniekiem tas acīmredzami ir ļoti labi darbojies, taču tam nevajadzētu kļūt par noteikumu. Programmas atkārtošana jāveic, saglabājot individuālās pieejas loģiku.
- **Strukturēts darbs nedrīkst kļūt par stereotipisku darbu** - rūpnieciskie darbi ar paredzamiem un atkārtojamiem elementiem ir bijuši efektīvi „Andros" ietvaros. Taču no tā nedrīkst secināt, ka cilvēki ar autismu un garīga rakstura traucējumiem spēj veikt tikai atkārtojošus rūpnīcas darbus.
- **Ražīgums nedrīkst kļūt par vienīgo cilvēka vērtības mērauklu** - viens no VETA spēcīgākajiem argumentiem darba devējiem ir tas, ka darbinieki ar autismu var sasniegt līdzvērtīgu ražīgumu kā citi darbinieki. Tomēr iekļaušana nedrīkst būt atkarīga no tā, vai tiek pierādīts, ka darbinieks ar invaliditāti ir ražīgāks par visiem pārējiem. Arī ne visiem darbiniekiem bez invaliditātes ir izcila veiktspēja.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

Francijas VETA modelis ir saistīts ar Francijas medicīnas un sociālo aprūpi, nodarbinātības un mājokļu sistēmām, un to nevar vienkārši pārņemt jebkurā citā valstī. Tomēr daudzi tā elementi ir ļoti labi pārnesami. Organizācijām, kas vēlas pielāgot šo praksi, īpaši noderīgi varētu būt šādi principi:

- Sāciet ar reālām uzņēmuma vajadzībām.
- Veiciet detalizētu darba analīzi.
- Padariet neredzamos noteikumus redzamus.
- Izmantojiet reālas nodarbinātības iespējas.
- Finansējiet profesionālo atbalstu atsevišķi no uzņēmuma parastajām ražošanas izmaksām.
- Sagatavojiet kolēģus pirms jaunā darbinieka pirmās darba dienas.
- Dodiet darbiniekam pietiekami daudz laika, lai apgūtu reālo darbu.
- Pakāpeniski samaziniet atbalstu, kas vairāk nav nepieciešams.
- Skatieties uz visu darba dienu kopumā.
- Saglabājiet mājokli kā atbalsta iespēju, nevis nodarbinātības nosacījumu.
- Strādājiet ar grupām, bet individualizējiet katra dalībnieka attīstības ceļus.
- Novērtējiet gan nodarbinātības rezultātus, gan dzīves kvalitāti.
- Izmantojiet veiksmīgu uzņēmumu pieredzi, lai iedrošinātu citus darba devējus.
- Izmantojiet atsevišķu pilotprojektu rezultātus kā pierādījumus politikas līmeņa pārmaiņu veidošanai.

12

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

AutiTalent

Specializēta darbinieku ar autismu atlase, norīkošana un atbalsts darba vietā, lai nodrošinātu ilgtspējīgu nodarbinātību

Valsts:
Nīderlande

Līmenis:
valsts

Informācijas avoti

AutiTalent tīmekļvietne: https://www.autitalent.nl/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

“AutiTalent” ir Nīderlandes sociālais uzņēmums un specializēta nodarbinātības aģentūra, kas palīdz savest kopā cilvēkus ar autismu un darba devējus visā Nīderlandē. Tā tika dibināta 2007. gada jūlijā - laikā, kad nodarbinātības iniciatīvas, kas balstījās uz cilvēku ar autismu stiprajām pusēm Nīderlandes darba tirgū vēl bija salīdzinoši reti sastopamas. Sākotnējā ideja bija diezgan vienkārša, taču tolaik tā bija gana neparasta: tā vietā, lai pieņemtu, ka cilvēki ar autismu ir grūti nodarbināma grupa, organizācija vēlējās parādīt, ka viņu individuālie talanti var radīt konkrētu ekonomisko vērtību uzņēmumiem.

Tikai divus gadus pēc organizācijas dibināšanas 17 cilvēki ar autismu bija atraduši darbu. Kopš tā laika šis modelis ir ievērojami attīstījies. Šodien „AutiTalent” sevi raksturo kā sociālo uzņēmumu un uzņēmējdarbības pakalpojumu sniedzēju, kura galvenais mērķis sociālās ietekmes radīšana. Tā misija ir ne tikai palīdzēt cilvēkiem ar autismu atrast darbu, bet, kas ir īpaši svarīgi, palīdzēt viņiem piemērotu nodarbinātību arī saglabāt. Organizācija piedāvā tiešu darbinieku atlasi un izvēli, apmācības darba vietā, karjeras konsultācijas, ar autismu saistītas konsultācijas darba devējiem, datu un arhīvu projektus, kā arī atbalstu sociālās atbildības prasību īstenošanā.

„AutiTalent" risina problēmu no praktiskā viedokļa - daudziem cilvēkiem ar autismu ir kvalifikācija un atbilstošas prasmes, taču viņi saskaras ar grūtībām darba meklēšanā, komunikācijā, darba organizācijā vai tādas darba vides atrašanā, kas atbilst viņu vajadzībām. Citi iegūst darbu, bet atkārtoti piedzīvo pārslodzi vai zaudē darbu, jo viņu atbalsta vajadzības netiek atpazītas. Tāpēc organizācija ieņem starpnieka lomu starp kandidātu un darba devēju, izskaidrojot abu pušu vajadzības, prasības un iespējas.

2. Mērķi

AutiTalent mērķis ir veicināt iekļaujošu darba tirgu, kurā cilvēki ar autismu var atrast sev piemērotu apmaksātu darbu un ilgtermiņā saglabāt nodarbinātību, vienlaikus darba devējiem nodrošinot piekļuvi talantiem, kuri tradicionālajos atlases un darba organizācijas procesos varētu palikt nepamanīti.

Tās konkrētie mērķi ir šādi:

- Savest kopā darba meklētājus ar piemērotiem darba devējiem un reālām apmaksāta darba iespējām.
- Atrast nodarbinātības iespējas, kurās var efektīvi izmantot individuālās stiprās puses un profesionālās kompetences.
- Atbalstīt kandidātus ar autiskā spektra traucējumiem darbā pieņemšanas un atlases procesā.
- Mazināt nevajadzīgos šķēršļus, ko rada tradicionālie atlases procesi.
- Nodrošināt darba devējiem labāku izpratni par autismu darba vietā.
- Panākt precīzu saskaņotību starp personu, darba uzdevumiem, organizāciju un darba vidi.
- Izstrādāt nodarbinātības pasākumus, kas ir ilgtspējīgi, nevis vērsti tikai uz sākotnējo iekārtošanu darbā.
- Veicināt komunikāciju starp darbinieku ar autismu, vadītāju, darba devēju un, ja nepieciešams, ārējo darba treneri.
- Savlaicīgi identificēt grūtības, pirms tās pāraug konfliktos, ilgstošā prombūtnē slimības dēļ vai darba attiecību pārtraukšanā.
- Atbalstīt saprātīgus un praktiskus pielāgojumus darba vietā.
- Atbalstīt darba devējus darba pienākumu pārstrukturēšanā vai pielāgošanā, ja esošā vakance pilnībā neatbilst pieejamo kandidātu profilam.
- Nodrošināt darbiniekiem iespējas turpināt profesionālo attīstību, piedāvājot papildu apmācības un karjeras izaugsmes iespējas.
- Stiprināt darba devēju pārliecību par darbinieku ar autismu nodarbināšanu.

- Veicināt daudzveidības, iekļaušanas un sociālās atbildības mērķu sasniegšanu gan valsts, gan privātajās organizācijās.
- Parādīt, ka autismam pielāgots atbalsts ir savienojams ar profesionālajiem standartiem, atalgojuma nosacījumiem un prasībām.

Šādi modelis vienlaikus veicina trīs veidu ilgtspēju:

1. cilvēka un darba atbilstība: darbs atbilst personas kompetencēm un vajadzībām;
2. nodarbinātības ilgtspēja: pēc darba uzsākšanas radušās problēmas tiek savlaicīgi pamanītas un risinātas;
3. uzņēmuma ilgtspēja: darbinieks sniedz ieguldījumu, kas organizācijai patiešām ir nepieciešams.

3. Prakses apraksts

„AutiTalent" modeļa pamatā ir atbalstīta darbinieka nodarbināšana (*detachering*). Šajā Nīderlandē izmantotajā modelī darbinieks ar autismu ir nodarbināts „AutiTalent", bet faktiski veic savu darbu citur–klienta organizācijā. Tādējādi „AutiTalent" paliek formālais darba devējs un vienlaikus turpina sadarbību gan ar darbinieku, gan ar organizāciju, kurā persona strādā. Šāda norīkošana darbā var būt īstermiņa vai ilgtermiņa.

Darba devējam, kuram iepriekš nav bijusi pieredze ar darbiniekiem ar autismu, šis modelis var mazināt nedrošību. Uzņēmumam nav nepieciešams jau no pirmās dienas nodrošināt visas ar autismu saistītās zināšanas un kompetenci. AutiTa„AutiTalent" lent turpina iesaistīties un var palīdzēt, ja ir nepieciešams skaidrojums, pielāgojums vai atbalsts.

Arī darbiniekam tas sniedz būtiskas priekšrocības, jo organizācija, kas pārzina autismu, turpina viņu atbalstīt arī pēc darba uzsākšanas.

- **Darba meklētāju reģistrs** - cilvēki ar autismu var bez maksas reģistrēties „AutiTalent" kandidātu datu bāzē. Oficiāla autisma diagnoze nav obligāta. „AutiTalent" norāda, ka persona var reģistrēties, ja pastāv pamatotas aizdomas par autismu un persona pati to atzīst un ir gatava par to runāt.

Svarīgi ir tas, ka reģistrācija automātiski nenozīmē individuālu karjeras konsultēšanu. „AutiTalent" parasti nesāk ar individuālām tikšanās reizēm ar katru reģistrēto personu, lai palīdzību izlemt, kuru profesiju izvēlēties. Tās plašā kandidātu datu bāze tiek izmantota, lai meklētu atbilstību konkrētām darba devēju vakancēm. Kad parādās potenciāli piemērota vakance, „AutiTalent" sazinās ar kandidātu un tad sāk detalizētāku procesu, kas ietver sākotnējo izvērtēšanu, sagatavošanos atlasei un atbalsta plānošanu darba vietā. Cilvēki , kuriem nepieciešama plašāka karjeras orientācija, tiek novirzīti uz darba koučingu vai reintegrācijas pakalpojumiem, tostarp tiem, kas pieejami caur Nīderlandes pašvaldībām.

- **Vakances un kandidāta atbilstības izvērtēšana** - darba devēji var iesniegt „AutiTalent" vakanci, un organizācija meklē tai piemērotus kandidātus savā datu bāzē, kurā ir vairāk nekā 3 500 reģistrētu darba meklētāju. „AutiTalent" skaidri norāda, ka nepietiekama tradicionālā darba pieredze automātiski nenozīmē kandidāta izslēgšanu. Dažkārt var būt ievērojama atšķirība starp to, ko rāda personas CV, un to, ko viņš faktiski spēj paveikt. Tāpēc uzmanība var tikt pievērsta tādām īpašībām kā precizitāte, uzticamība, motivācija un spēja pakāpeniski apgūt uzdevumus. Tas ir īpaši aktuāli jaunajiem darba meklētājiem.
- **Darba pienākumu pārstrukturēšana un amata izveide *(job carving)*** - ja darba devējs ir ieinteresēts iekļaušanas veicināšanā, bet viņam nav uzreiz piemērotas vakances, „AutiTalent" var izpētīt organizācijā veicamos darbus un izvērtēt, vai atsevišķus uzdevumus var apvienot vienā jēgpilnā amatā, kas atbilst kandidāta kompetencēm. Tas nenozīmē mākslīgi radīt darbu – reālās darbības tiek pārstrukturētas tā, lai radītu ilgtspējīgu profesionālo lomu.
- **Atbalstīta personāla atlase** - kad kandidāts ir atrasts, „AutiTalent" neaprobežojas ar CV nosūtīšanu darba devējam. Personāla atlases speciālisti palīdz abām pusēm sagatavoties darba intervijām un vajadzības gadījumā var tajās piedalīties. Starpnieka uzdevums ir palīdzēt nodrošināt, ka saziņas stils netraucē kandidātam parādīt savas kompetences.
- **Nodarbināšana, izmantojot norīkošanu** - kad ir panākta vienošanās ar darba vietu, persona kļūst par „AutiTalent" darbinieku un strādā klienta organizācijā. Darbinieki, kas strādā saskaņā ar šo struktūru, ir pakļauti attiecīgajam Nīderlandes pagaidu nodarbinātības koplīgumam. „AutiTalent" norāda, ka norīkotie darbinieki saņem atalgojumu un viņu darba nosacījumi ir līdzvērtīgi klienta darbiniekiem līdzīgās pozīcijās. Darbiniekiem tiek veidoti pensijas uzkrājumi un viņi saņem papildu nodarbinātības aizsardzību „AutiTalent" struktūras ietvaros.
- **Pastāvīgs kontaktpersonas atbalsts** - Pēc darba vietas piešķiršanas uzmanība no atlases tiek novirzīta uz darba attiecību uzturēšanu. Gan darbiniekam, gan darba devējam parasti tiek nozīmēta viena „AutiTalent" kontaktpersona, kas atrodas starp darbinieku un darba devēju, izprot abu pušu viedokļus un darbojas kā tilts starp tām. Tas var būt ļoti vērtīgi, ja rodas grūtības.
- **Darba koučings** - „AutiTalent" automātiski neaizstāj personas esošo darba kouču. Darbinieki parasti saglabā savu darba kouču, un „AutiTalent" sagaida, ka šim speciālistam ir pieredze darbā ar autismu. Ja darbiniekam, kuram ir tiesības uz darba koučingu, nav sava atbilstoša kouča, „AutiTalent" dažos gadījumos var organizēt specializētu darba koučingu.
- **Darba vides pielāgojumi** - „AutiTalent" uzsver, ka ne visiem darbiniekiem ar autismu ir nepieciešama vienāda darba vide. Iespējamie pielāgojumi ietver: konkrētu un tiešu komunikāciju, fiksētu vai klusāku darba vietu, darba uzdevumu maiņu, strukturētas darba instrukcijas, atbalstu plānošanā, nevajadzīgas sensorās pārslodzes novēršanu, pakāpenisku jaunu uzdevumu apguvi.
- **Tieša darbinieku atlase** – darbs ar "AutiTalent" starpniecību nav vienīgā iespēja. Ja uzņēmums vēlas pats nodarbināt personu ar autismu, "AutiTalent" var veikt specializētu darbinieku atlasi un izvēli. Tas identificē kandidātus, sagatavo abas puses, piedalās atlases procesā un sniedz atbalstu

sākotnējā nodarbinātības posmā. Pēc sākuma perioda “AutiTalent” iesaiste beidzas un darba attiecības turpinās tieši starp darbinieku un darba devēju.

4. Metodika un pieeja

“AutiTalent” metodika balstās uz vairākiem savstarpēji saistītiem principiem: uz stiprajām pusēm balstīta atbilstības meklēšana, autisma specifikai pielāgots atlases atbalsts, individuāla darba vietas pielāgošana, abu pušu atbalstīšana un ilgtermiņa nodarbinātības ilgtspēja.

- **Stiprās puses ir svarīgas, taču jāizvairās no stereotipiem** - „AutiTalent” bieži fiksē reģistrēto darba meklētāju stiprās puses, piemēram, precizitāti, analītisko domāšanu, radošumu, godīgumu un lojalitāti. Šīs īpašības var radīt profesionālu vērtību. Tomēr organizācija arī skaidri atzīst, ka cilvēki ar autismu ir ļoti atšķirīgi viens no otra. Vienam cilvēkam var patikt problēmu risināšana pa tālruni, kamēr citam tieši tāds pats uzdevums var šķist ārkārtīgi grūts.
- **Personāla atlase tiek uzskatīta par iespējamu šķēršli** - „AutiTalent” atzīst, ka daudzi cilvēki ar autismu neatsaucas uz vakancēm vai saskaras ar grūtībām pieteikšanās un darba interviju procesā. Tas var nozīmēt, ka spēcīgs kandidāts var nekad nenonākt līdz posmam, kurā darba devējs varētu faktiski novērtēt viņa profesionālās spējas.
- **Atbilstība ir vairāk nekā CV + vakance** - „AutiTalent” pievērš ievērojamu uzmanību saskaņošanas procesam. Tās personāla atlases speciālisti un attiecību vadītāji izvērtē abas puses - gan kandidātu, gan darba devēju. Šo pieeju atzinīgi novērtē arī Nīderlandes Darba ņēmēju apdrošināšanas aģentūra (UWV).
- **Atbalsts abām pusēm** - šī, iespējams, ir būtiskākā iezīme. „AutiTalent” atbalsta gan darbinieku, gan darba devēju. Tas atšķiras no modeļa, kurā cilvēkam ar autismu tiek piešķirts darba koučs, bet darba devējam nav specializēta atbalsta. Ir lietderīgi mācīt jauniešiem ar autismu lūgt paskaidrojumus, taču tikpat būtiski ir arī iemācīt vadītājiem sniegt skaidrākas instrukcijas. Ilgtspējīgs risinājums bieži vien atrodas pa vidu.
- **Problēmas jārisina savlaicīgi** - kontaktpersona negaida, līdz darba vietā rodas nopietna krīze. Grūtības tiek mēģināts pamanīt, kamēr tās vēl ir nelielas. “AutiTalent” darbinieki apraksta situācijas, kurās darbinieki ar autismu var pārāk ilgi paturēt problēmas pie sevis, tāpēc ir noderīgi, ja ir uzticams starpnieks, kurš var iejaukties, pirms situācija kļūst nepārvarama. Šis preventīvais princips var samazināt pārpratumus, pārslodzi, prombūtni slimības dēļ, konfliktus un priekšlaicīgu darba attiecību pārtraukšanu.
- **Pielāgojumi ir individuāli, nevis standartizēti** – pielāgojumus nevajadzētu veidot, vadoties pēc universāla “autisma kontrolsaraksta”. Tos nepieciešams izstrādāt kopā ar pašu personu un pēc tam pārbaudīt, vai tie patiešām darbojas.
- **Profesionālās prasības tiek saglabātas** – “AutiTalent” neuzskata, ka darbiniekiem ar autismu būtu jābūt pasargātiem no atgriezeniskās saites vai profesionālajām prasībām. Tas ir svarīgs

iekļaušanas princips. Cieņpilna iekļaušana nenozīmē visu prasību atcelšanu. Tā nozīmē dot personai godīgu iespēju saprast prasības un tās izpildīt.

5. Rezultāti un ietekme

Saskaņā ar jaunāko organizācijas informāciju, tā ir palīdzējusi vairāk nekā 750 darbiniekiem ar autismu atrast pagaidu vai pastāvīgu nodarbinātību, iesaistot simtiem darba devēju. Organizācija uztur arī valsts mēroga kandidātu datu bāzi, kurā reģistrēti vairāk nekā 3 500 darba meklētāju.

Īpaši nozīmīgs darbības rezultāts ir pāreja no pagaidu nodarbinātības uz tiešo nodarbinātību. „AutiTalent" pašlaik ziņo, ka 9 no 10 šādām darba attiecībām pēc aptuveni viena gada noslēdzās ar pastāvīgu darba piedāvājumu no klienta uzņēmuma. Šo rezultātu organizācija saista ar rūpīgu atbilstības izvērtēšanu, nepārtrauktu atbalstu un grūtību savlaicīgu risināšanu.

„AutiTalent" ietekme neaprobežojas ar atsevišķiem darbiniekiem. Darba devēji gūst praktisku pieredzi par autismu, neirodaudzveidību, saprātīgiem pielāgojumiem, iekļaujošu darbinieku atlasi, skaidru saziņu, darba pienākumu sadalīšanu un uz stiprajām pusēm balstītu vadību. Dažās organizācijās jau pirmā darbinieka ar autismu nodarbināšana var mainīt visas komandas attieksmi.

6. Veiksmes faktori

„AutiTalent" modeļa efektivitāti un ilgtspēju var izskaidrot ar vairākiem faktoriem.

- **Gandrīz divdesmit gadu specializācija** - kopš 2007. gada „AutiTalent" ir strādājis tieši ar autisma jautājumiem un nodarbinātību. Šīs uzkrātās praktiskās zināšanas ir nozīmīgas - organizācija nepiemēro teorētisku autisma pārbaudes sarakstu katram jaunam darbā iekārtošanas gadījumam. Tai ir ievērojama praktiskā pieredze par to, kas var darboties, un arī par to, kas dažreiz nedarbojas.
- **Plaša kandidātu datubāze** - vairāk nekā 3500 reģistrētu darba meklētāju ļauj sameklēt patiesi piemērotu kandidātu, nevis vienkārši savienot vienīgo pieejamo kandidātu ar vienīgo pieejamo vakanci. Tas ir īpaši svarīgi, izmantojot uz stiprajām pusēm balstītu pieeju, jo patiesai atbilstībai ir nepieciešamas izvēles iespējas.
- **Reāls apmaksāts darba** - modelis balstās uz līgumiem un standarta nodarbinātības nosacījumiem, nevis uz nenoteikta termiņa neapmaksātu darba pieredzi. Tas nodrošina dalībniekiem profesionālu statusu un dod darba devējiem iespēju novērtēt darbinieku atbilstoši viņa ieguldījumam organizācijā.
- **Starpniecības modelis samazina darba devēja sākotnējo risku** – uzņēmumam ar ierobežotu pieredzi ar cilvēkiem ar autismu starpniecības modelis padara pirmo soli vienkāršāku. „AutiTalent" paliek oficiālais darba devējs, kā arī profesionālis, ar kuru sazināties, kas sniedz atbalstu grūtībās, un tilts, kas nodrošina papildu darba apmācību. Tas var padarīt pirmo lēmumu par iekļaujošu nodarbinātību mazāk biedējošu.

- **Pastāvīga nodarbinātība joprojām ir vēlamais rezultāts** - norīkojuma mērķis nav nodalīt darbiniekus ar autismu no tradicionālā darba tirgus. „AutiTalent" dati liecina, ka deviņos no desmit gadījumiem norīkojums pāriet pastāvīgā darbā. Tas parāda, ka šis modelis var darboties kā tilts ceļā uz tiešo nodarbinātību.
- **Viena kontaktpersona izprot abas puses** - kontaktpersonas loma ir īpaši spēcīgs veiksmes faktors. Darbiniekam nav vienam pašam jārisina pārpratumi darba vietā, bet vadītājam nav jāinterpretē autisms bez speciālistu atbalsta. Un starpnieks nepārstāv tikai vienu pusi. Tas ievērojami atvieglo problēmu risināšanu agrīnā stadijā.
- **Pielāgojumi parasti ir praktiski** - nozīmīgas izmaiņas dažkārt var radīt nelieli pielāgojumi: skaidrāki termiņi, fiksēta darba vieta, skaidrāka komunikācija, atbilstoša ievadīšana darbā, trokšņu samazināšana un strukturēti uzdevumi. Tas var mainīt darba devēju pieņēmumus, ka autismam nepieciešamie pielāgojumi vienmēr ir sarežģīti vai dārgi.
- **Darba devēju vajadzības tiek uztvertas nopietni** — „AutiTalent" nesadarbojas ar darba devējiem tikai sociālās misijas dēļ. Tā meklē profesionālo vērtību uzņēmumam. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc organizācija, kas sākotnēji sniedza digitalizācijas pakalpojumus tagad sadarbojas ar policiju, nodokļu iestādēm, aizsardzības struktūrām, enerģētikas uzņēmumiem un citām plaši pazīstamām organizācijām.
- **Netiek aizmirsta darbinieku attīstība** - darbiniekiem ir pieejama papildu izglītība un karjeras attīstība, un „AutiTalent" sanāksmes ļauj viņiem sazināties ar citiem kolēģiem ar autismu.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

Neskatoties uz labajiem rezultātiem, „AutiTalent" pieredze ļauj identificēt arī vairākus ierobežojumus un svarīgas atziņas.

- **Modelis nav piemērots visam autisma spektram** - šis punkts ir skaidri jānorāda. Pašreizējais modelis paredz, ka darba meklētājs spēj strādāt vismaz apmēram 18 stundas nedēļā, patstāvīgi nokļūt līdz darbavietai un ar atbilstošu atbalstu spēj darboties tradicionālā biroja vidē. Tas nav piemērots daļai cilvēku ar autismu, kuriem ir ievērojami intelektuālās attīstības traucējumi, lielas ikdienas atbalsta vajadzības, ļoti ierobežota darba spēja, nespēja pārvietoties bez intensīva atbalsta un nepieciešamība pēc ļoti strukturētas ikdienas apmācības darbavietā.
- **Nozaru loks ir apzināti ierobežots** - pašreizējās „AutiTalent" vakances galvenokārt attiecas uz biroja vidi, dažkārt ietverot arī tehniskus, loģistikas vai iekārtu apkalpošanas uzdevumus. Organizācija parasti nenodrošina darba vietas veselības aprūpē, izglītībā, ražošanā, viesmīlības nozarē vai mazumtirdzniecībā. Tas veicina profesionālās kompetences attīstību, bet vienlaikus ierobežo iespējas jauniešiem ar autismu, kuru intereses ir citās jomās.
- **Tas nav karjeras orientācijas pakalpojums** - „AutiTalent" parasti nenodrošina visaptverošas karjeras konsultācijas reģistrētajiem darba meklētājiem, pirms ir pieejama konkrēta vakance. Tās

komandai nav kapacitātes tikties ar katru no vairāk nekā 3 500 cilvēkiem, kas iekļauti datu bāzē.

- **Ģeogrāfiskā atrašanās vieta joprojām ir svarīga** - lai gan „AutiTalent" darbojas valsts mērogā, tās piedāvātās iespējas nav vienmērīgi sadalītas. Organizācija ziņo, ka vakances galvenokārt koncentrējas ap Randstadu un koridoru virzienā uz Arnhemu un Zvolli, savukārt iespējas ziemeļu un dienvidu reģionos tās parādās retāk. Tas liecina, ka pat valsts mēroga specializēta aģentūra nevar radīt darbavietas tur, kur nav pietiekama darba devēju pieprasījuma.
- **Stāsti par stiprajām pusēm var kļūt arī stereotipiski** - precizitāte un analītiskā domāšana bieži parādās „AutiTalent" nodarbinātības piemēros, un daudziem dalībniekiem tās patiešām ir stiprās puses. Tomēr ne katrs cilvēks ar autismu ir izcili precīzs, analītisks vai ieinteresēts detalizētā darbā. Tāpēc „autistiskais talants" nedrīkst kļūt par jaunu prasību, ka darbiniekiem ar autismu ir jābūt kaut kādā ziņā izciliem. Viņam jāļauj būt vienkārši pietiekami kompetentam šim darbam, tāpat kā jebkuram citam darbiniekam.
- **Darba saglabāšanai nepieciešama pastāvīga uzmanība** - nesen veikts pētījums par pieaugušajiem ar autismu Nīderlandē atklāja, ka cilvēki, kuri strādā algotu darbu, kā vienu no veicinošajiem faktoriem minēja atbalstošāku darba vidi un vadītājus, kā arī labāku apmācību darba meklēšanā un saglabāšanā. Darba atrašana ir tikai puse no uzdevuma. Lai saglabātu piemērotu darbu, nepieciešama pašapziņa, atbilstoša vadība, piemērota darba vide, komunikācija un atbalsts pārmaiņu laikā.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

- Nodaliet sagatavošanos darba dzīvei no darbinieku atlases un piemērotas darba vietas piemeklēšanas - ļaujiet jaunatnes organizācijām koncentrēties uz jauniešu sagatavošanu karjerai; specializētajiem dalībniekiem ir jānodrošina darba devēju iesaistīšanu, vakances, saskaņošanu un prakses vietu piešķiršanu.
- Veidojiet visaptverošus kandidātu profilus - saskaņojiet kandidātus, balstoties ne tikai uz viņu kvalifikāciju un pieredzi, bet arī uz stiprajām pusēm, vēlamajiem uzdevumiem, darba apstākļiem, saziņas stilu un atbalsta vajadzībām.
- Meklējiet kandidātu atbilstību reālajām darba prasībām - iesaistiet darba devējus, lai identificētu faktiskos uzdevumus, darba apstākļus un gaidas, nepaļaujaties vienīgi uz formālajiem amata aprakstiem.
- Vajadzības gadījumā pārstrukturējiet darba pienākumus - pārgrupējiet esošos produktīvos uzdevumus jēgpilnā amatā, kas atbilst reālām organizācijas vajadzībām un konkrētā cilvēka kompetencēm.

- Sagatavojiet abas puses atlases procesam - palīdziet kandidātam sagatavoties intervijai, bet darba devējam - veidot skaidru un iekļaujošu atlases procesu un saprātīgus pielāgojumus.
- Nodrošiniet koordinētu, individualizētu atbalstu –-nosakiet noteiktu kontaktpersonu un, ja nepieciešams, nošķiriet darba apmācību no nodarbinātības starpniecības.
- Pielāgojiet atbalstu darba vietā katram individuāli - jautājiet darbiniekiem, kas viņiem ļauj strādāt efektīvi, un regulāri pārskatiet pielāgojumus, nevis piemērojiet standarta risinājumus.
- Veiciniet patstāvību un skaidru saziņu - izmantojiet konkrētas prasības un norādījumus, vienlaikus nodrošinot, ka atbalsts nemazina darbinieka kompetenci, atbildību vai neatkarību.
- Koncentrēties uz darbinieku noturēšanu un karjeras attīstību - atbalstam nevajadzētu beigties ar iekārtošanu darbā. Situāciju var atkārtoti izvērtēt pēc 3, 6 un 12 mēnešiem, pievēršot uzmanību darba piemērotībai, apmierinātībai, ilgtspējai un karjeras attīstībai.
- Ieviesiet elastīgas pieejas un novērtējiet rezultātus - atzīstiet, ka dažādiem cilvēkiem ir nepieciešami dažādi atbalsta līmeņi, un vērtējiet viņu panākumus, ņemot vērā ilgtspējīgu nodarbinātību, tostarp pāreju uz pastāvīgiem līgumiem un tiešām darba attiecībām.

13

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Ambitious about Autism

Apmaksāta darba pieredze, darba devēju sagatavošana un atbalstīta pāreja uz nodarbinātību jauniešiem ar autismu

Valsts:
Apvienotā Karaliste

Līmenis:
valsts

Informācijas avoti

Ambitious about Autism tīmekļvietne: https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

„Ambitious about Autism" ir Apvienotās Karalistes valsts mēroga labdarības organizācija, kas strādā ar bērniem un jauniešiem ar autismu. Papildus plašajām aktivitātēm izglītības, līdzdalības, interešu aizstāvības un pārejas uz pieaugušā dzīvi jomās organizācija ir izveidojusi nozīmīgu nodarbinātības virzienu, kas ietver programmu „Employ Autism" un atbalstīto prakses vietu tīklu.

Lai gan šīs divas iniciatīvas atšķiras pēc dalības nosacījumiem un to īstenošanas veida, tās ir cieši saistītas ar vienu un to pašu pamatprincipu: jauniešus ar autismu nevajadzētu bezgalīgi gatavot nodarbinātības iespējai, kas, iespējams, nekad neradīsies. Viņiem ir nepieciešama pieeja reālām darba vietām, reāliem profesionāliem uzdevumiem, un darba devējiem, kuri ir gatavi iekļaut šos jauniešus, kā arī individuālam atbalstam pirms darba pieredzes, tās laikā un pēc tās. Jaunietis ar autismu var pabeigt skolu, koledžu vai universitāti ar kvalifikāciju un ļoti labām tehniskajām prasmēm, taču tā viņam nedod darba pieredzi. Tad parādās ierastais darba tirgus paradokss: darba devēji prasa pieredzi, bet jaunietis nevar to iegūt, jo neviens nedod pirmo iespēju.

Organizācija „Employ Autism" risina šo problēmu, piedāvājot apmaksātas darba prakses jauniešiem ar autiskā spektra traucējumiem, parasti vecumā no 18 līdz 25 gadiem. Dalībniekiem ir pieejamas

apmaksātas prakses vietas, nodarbinātības veicināšanas pasākumi, iespējas iepazīt dažādas nozares, nodarbinātības koučings un resursi. Tajā pašā laikā organizācija „Ambitious about Autism" strādā tieši ar darba devējiem, lai darba pieņemšanas un nodarbinātības procesi kļūtu pieejamāki.

Papildus programmai „Employ Autism" organizācija „Ambitious about Autism" kopš 2019. gada piedāvā atbalstītas prakses. Tās ir viena gada mācību programmas jauniešiem vecumā no 16 līdz 25 gadiem, kuriem ir izglītības, veselības un aprūpes plāns un kuri vēlas virzīties uz apmaksātu nodarbinātību, saņemot papildu atbalstu. Praktikanti lielāko programmas daļu laika pavada uzņēmumā, apvienojot reālus darba pienākumus ar mācībām un saņemot specializētu darba kouča atbalstu.

2. Mērķi

Organizācijas „Ambitious about Autism" nodarbinātības modeļa mērķis ir palielināt jauniešu ar autismu piekļuvi jēgpilnai un ilgtspējīgai nodarbinātībai, vienlaikus attīstot viņu gatavību darba dzīvei un samazinot šķēršļus, ko rada personāla atlases sistēmas un darba vide.

Konkrētāk, tās mērķi ir šādi:

- Nodrošināt jauniešiem ar autismu piekļuvi reālai darba pieredzei, pirms no viņiem tiek sagaidīta patstāvīga konkurēšana darba tirgū.
- Nodrošināt apmaksātu darba pieredzi ar programmas „Employ Autism" starpniecību, atzīstot jauniešus ar autismu par darbiniekiem, kuri sniedz ieguldījumu, nevis tikai par neapmaksātiem atbalsta saņēmējiem.
- Ļaut dalībniekiem attīstīt profesionālās prasmes, pārliecību par sevi un izpratni par darba vietas ikdienas rutīnu.
- Uzlabot prasmes CV sagatavošanā, pieteikumu rakstīšanā un darba intervijās.
- Palīdzēt jauniešiem apzināt savas stiprās puses, profesionālās intereses un sev piemērotākos darba apstākļus.
- Palīdzēt dalībniekiem izprast un pieprasīt saprātīgus pielāgojumus darba vietā.
- Attīstīt patstāvību un praktiskās prasmes pieaugušā dzīvei.
- Nodrošināt specializētu darba koučingu gadījumos, kad nepieciešams plašāks nodarbinātības atbalsts.
- Atbalstīt jauniešus atlases procesā, ne tikai pirms pieteikšanās darbam.
- Sagatavot darba devējus un kolēģus, organizējot apmācības par autismu.
- Pārskatīt un pielāgot darbā pieņemšanas praksi, kas var netīši radīt nelabvēlīgus apstākļus kandidātiem ar autismu.
- Palīdzēt darba devējiem izprast saprātīgus pielāgojumus un individuālās komunikācijas vajadzības.
- Atbalstīt darba devējus visā prakses laikā, ja rodas neskaidrības vai grūtības.

- Veidot pierādījumus un praktiskos resursus, kurus var izmantot citi darba devēji un nodarbinātības speciālisti.

3. Prakses apraksts

Modelis „Ambitious about Autism" ietver divus savstarpēji papildinošus virzienus:

A. „Employ Autism" - apmaksāta darba pieredze un atbalstītas nodarbinātības iespējas

„Employ Autism" galvenokārt sniedz pakalpojumus jauniešiem ar autismu, un lielākā daļa iespēju ir paredzēta 18-25 gadus veciem jauniešiem. Programma piedāvā apmaksātu darba pieredzi kopā ar nodarbinātības atbalstu, izglītības un apmācību pasākumiem, iespēju iepazīt dažādas nozares un nodarbinātības koučingu. Sagatavošanās sākas, vēl pirms jaunietis sāk strādāt darba vietā.

„Ambitious about Autism" identificē organizācijas, kas ir gatavas piedāvāt apmaksātas prakses iespējas, un sadarbojas ar tām, lai izveidotu piemērotas prakses vietas. No darba devēja netiek gaidīts, ka viņš vienkārši izsludinās esošo vakanci caur programmu; gluži pretēji, viņš saņem konsultācijas par autismu un neirodaudzveidību, iekļaujošu darbinieku atlasi, pieejamajām interviju metodēm, darba vides pielāgojumiem, atbalstu praktikantam ar autismu, kā arī darbinieku noturēšanu un iekļaušanu darba vidē.

Programma „Employ Autism" darbojas dažādās nozarēs un piedāvā prakses vietas valsts pārvaldes iestādēs, finanšu pakalpojumu jomā, IT nozarē, personāla atlases un pārapdrošināšanas jomā, turklāt programma laika gaitā ir sadarbojusies ar tādiem darba devējiem kā Valsts civildienests, „Deutsche Bank", „SAP UK", „Santander" un citām valsts un privātām organizācijām. Šī daudzveidība ir būtiska, jo autisma nodarbinātības iniciatīvas reizēm tiek cieši saistītas ar programmatūras testēšanu vai IT. „Employ Autism" parāda, ka cilvēkiem ar autismu var būt mērķi un kompetences visās profesionālajās nozarēs, savukārt „Ambitious about Autism" skaidri norāda darba devējiem, ka amata pienākumi jāpielāgo individuālajām interesēm un prasmēm, nevis stereotipiem par autismu.

Jaunieši saņem atbalstu visā pieteikšanās procesa gaitā - jaunietis var uzdot jautājumus par vakanci, saņemt palīdzību pieteikuma aizpildīšanā un sagatavoties reālajai darba intervijai.

Būtiska programmas iezīme ir tā, ka „Employ Autism" sagaida, ka darba devēji maksā praktikantiem par viņu darbu. Tam ir nozīme ne tikai finansiālā ziņā. Atalgojums maina šīs pieredzes būtību: jaunietis nav atbalsta saņēmējs, kuram ir atļauts praktizēties, bet gan darbinieks, no kura tiek sagaidīts ieguldījums komandas darbā.

Atbalsts turpinās arī pēc pieņemšanas darbā. „Ambitious about Autism" darbinieki regulāri sazinās ar jaunieti, palīdz risināt jautājumus par darba vietas pielāgojumiem un grūtībām, kas rodas prakses laikā. Arī darba devēji saņem atbalstu.

Arī pēc prakses beigām jaunietim ir iespēja kopā ar speciālistiem izvērtēt pieredzi un saņemt karjeras konsultācijas. Šis posms ir svarīgs, jo pat izcila prakse ne vienmēr automātiski nozīmē darba piedāvājumu.

B. Atbalstītās prakses - intensīvs pārejas atbalsts jauniešiem, kuriem tas ir nepieciešams

Šīs programmas ir paredzētas jauniešiem vecumā no aptuveni 16 līdz 25 gadiem, kuriem ir izglītības, veselības un aprūpes plāns un kuri vēlas virzīties uz apmaksātu nodarbinātību. Programma ilgst vienu mācību gadu, parasti sākot no septembra. Dalībnieki piecas dienas nedēļā pavada uzņēmumā. Katra programma apvieno līdz pat trim darba vietu rotācijām, ar nodarbinātību saistītas mācības, ikdienas specializētu darba kouču atbalstu, regulāru atgriezenisko saiti par progresu un individuālus nodarbinātības mērķus.

Iespēja izmēģināt līdz pat trim dažādām darba lomām ir īpaši vērtīga. Pirmais darbs, ko jaunietis iztēlojas kā sev piemērotu, ne vienmēr ir visatbilstošākais. Programma dod jauniešiem iespēju to atklāt praksē, nevis mēģināt to paredzēt iepriekš.

Darba koučam ir būtiska loma šajā procesā. Darba apraksti parāda, ka darba kouči nodrošina individuāli pielāgotu apmācību darba vietā un cieši sadarbojas ar jaunieti, uzņēmuma darbiniekiem, vecākiem un aprūpētājiem, lai veicinātu pāreju uz ilgtspējīgu nodarbinātību. Pēc viena gada programmas beigām katrs dalībnieks var saņemt darba kouča atbalstu vēl līdz pat deviņiem mēnešiem.

4. Metodika un pieeja

Metodiku var raksturot kā uz stiprajām pusēm balstītu, uz reālu darbu orientētu, individuāli pielāgotu un vērstu uz abām pusēm - atbalstu gan jauniešiem ar autismu, gan darba devējiem.

- **Reāla nodarbinātība, nevis darba simulācija**. Iespējams, vissvarīgākais princips ir tas, ka gatavību darbam jaunieši attīsta reālā darba vidē. Dalībnieki saskaras ar termiņiem, kolēģiem, norādījumiem, nokļūšanu darbā, pārtraukumiem, atgriezenisko saiti un darba vietas prasībām. Tam ir izglītojoša vērtība, ko nevar pilnībā atdarināt semināra telpā. Tādējādi mācīšanās kļūst jēgpilna, jo iegūtās zināšanas ir nepieciešams pielietot.
- **Cilvēka un darba atbilstība.** Programma balstās uz individuālajām stiprajām pusēm un interesēm, nevis uz pieņēmumu par „autisma nodarbinātības profilu". Tas ir skaidri redzams nozaru un profesionālo uzdevumu daudzveidībā. Viens jaunietis var strādāt finanšu jomā, cits - valsts politikas jomā vai farmaceitisko produktu izplatīšanā.
- **Abu pušu sagatavošana.** Vēl viens būtisks metodoloģiskais princips ir tas, ka darba devējs ir daļa no intervences. Pirms prakses sākšanas darba devēji saņem apmācības par autismu, kā arī praktiskus norādījumus par darbinieku atlasi un darba vides pielāgojumiem. Programmas partneri ziņo par augstu informācijas apguves līmeni: 100 % norādīja, ka ir labāk izpratuši autismu, 94 % jūtas pārliecinātāki sadarbojoties ar kolēģiem ar autismu, un 88 % jūtas labāk sagatavoti, lai atbalstītu personu ar autismu darba vietā.
- **Saprātīgi pielāgojumi kā normāla darba organizācijas daļa.** Pētījumi un programmas novērtējums atklāja virkni noderīgu pielāgojumu, kas skar izmaiņas darba laikā, komunikācijā,

atbalsta līmenī, loģistikā, fiziskajā vidē, aprīkojumā, amatu struktūrā, sociālajās saistībās un darba vietā. Lielākā daļa no tiem nav dārgi.

- **Darba vietas profils un individuālā saziņa.** Darba vietas profils/pase ir vienkāršs, bet efektīvs instruments. Vadītājam nav jākļūst par autisma speciālistu, viņam ir jāzina, kas palīdz konkrētajam cilvēkam labi strādāt.
- **Pakāpeniska patstāvības attīstīšana.** Gan „Employ Autism", gan „Supported Internships" sniedz atbalstu, taču tā mērķis nav radīt atkarību no šī atbalsta. No jauniešiem tiek sagaidīts, ka viņi pakāpeniski attīsta savu pašapziņu, lēmumu pieņemšanas spējas, darba prasmes un patstāvību.
- **Kopradīšana un jauniešu ar autismu balsis.** „Employ Autism" radās no jauniešu ar autismu kampaņām un tika izveidota sadarbībā ar jauniešiem, kuriem ir autisms un ekspertiem ar personīgo pieredzi. Arī pašu dalībnieku prakses pieredze tiek nodota nākamajiem kandidātiem, izmantojot blogus un savu resursu centru. Tas veicina tādu modeli, kurā jaunieši, kas apsver nodarbinātību, nesaņem norādījumus tikai no profesionāļiem. Viņi var redzēt, kā citi jaunieši jau ir piedzīvojuši to pašu pāreju.

5. Rezultāti un ietekme

No šīm divām programmām ir vērts pieminēt šādus rezultātus:

- aptuveni 1 200 jaunieši ar autismu saņēma individuāli pielāgotu karjeras atbalstu;
- aptuveni 500 jaunieši ar autismu ir ieguvuši apmaksātu darba pieredzi;
- vairāk nekā 500 karjeras un nodarbinātības speciālisti saņēma apmācību par autismu;
- 83 % praktikantu tika piedāvāts pagarināt līgumu vai pāriet pastāvīgā darbā.

Neatkarīgā izvērtējumā, ko veica Londonas Autisma un izglītības pētniecības centrs, piedalījās 19 praktikanti ar autismu, 22 darba devēji un 10 vecāki. Tā galvenie secinājumi ir šādi:

- Dalībnieki kopumā raksturoja praksi kā ļoti vērtīgu pieredzi.
- Programma palīdzēja novērst ar autismu saistītos šķēršļus.
- Bija arī cerības, kas netika pilnībā attaisnotas, sniedzot konkrētas atziņas turpmākai uzlabošanai.
- Praktikanti ziņoja par augstāku pašapziņu, savukārt vecāki novēroja arī lielāku patstāvību.
- Darba devēji norādīja uz labāku savstarpējo izpratni un atzina, ka daļa šķēršļu, ar kuriem saskaras cilvēki ar autismu, patiesībā rodas no organizācijas sistēmām, nevis no indivīda spējām.
- Veiksmīga prakse var mainīt ne tikai darbinieku. Tā var likt uzņēmumam paskatīties uz sevi citādi.

Vēlākā ilgtermiņa akadēmiskajā pētījumā prakses laikā septiņās organizācijās tika novēroti 27 pieaugušie ar autismu bez intelektuālās attīstības traucējumiem, kuru vidējais vecums bija 23,3 gadi. Dalībniekus novērtēja pirms prakses, sešus mēnešus pēc tās un atkārtoti 12-24 mēnešus pēc prakses. Rezultāti bija ievērojami: kopējais nodarbinātības rādītājs dalībnieku vidū palielinājās no 25,93 % pirms prakses līdz 55,56 % 12-24 mēnešu novērošanas periodā. Palielinājās arī ienākumi un nostrādāto stundu skaits. Pētnieki arī konstatēja uzlabojumus ikdienas dzīves prasmēs.

6. Veiksmes faktori

Vairāki faktori izskaidro, kāpēc šī prakse deva tik labus rezultātus:

- **Apmaksāta pieredze, nevis neapmaksāta prakse.** Organizācija „Employ Autism" sagaida, ka darba devēji praktikantam maksā. Tas stiprina jauniešu pašcieņu un apliecina, ka viņi rada ekonomisko vērtību. Tas arī samazina risku, ka jaunieši ar autismu gadiem pārvietojas no vienas neapmaksātas „iespējas" uz citu, nevirzoties uz reālu nodarbinātību.
- **Darba devējs tiek sagatavots pirms jaunieša ierašanās.** Darba devējs jau iepriekš iziet apmācību programmu. Tas nozīmē, ka jaunieša pirmā darba diena nav pirmais brīdis, kad vadītājs sāk domāt par autismu. Kolēģi var sagatavoties, atlases procesu var pielāgot, var pārrunāt iespējamos pielāgojumus un precizēt savstarpējās gaidas.
- **Individuālais atbalsts turpinās visā nodarbinātības laikā.** Atbalsts ir pieejams pirms pieteikšanās, atlases laikā, darba pieredzes laikā un pēc tam. Šī atbalsta nepārtrauktība novērš to, ka jauniešiem atkārtoti jāskaidro sava situācija dažādiem speciālistiem.
- **Cieša sadarbība ar darba devējiem.** Programma sadarbojas ar valsts iestādēm, starptautiskiem uzņēmumiem, profesionālām firmām, slimnīcām un darba devējiem no daudzām nozarēm. Tās nav tikai organizācijas, uz kurām tiek nosūtīti praktikanti. Darba devēji tiek uzskatīti par programmas partneriem. Tas veicina organizāciju izpratni un rada iespējas pastāvīgai nodarbināšanai.
- **Reāla atbildība.** Praktikanti veic īstus darba uzdevumus. Tas ļauj dalībniekam piedzīvot, ka viņa darbs patiešām ir nepieciešams un ka viņš nav ieguvis prakses vietu tikai tāpēc, ka kāds viņu žēlo.
- **Uz pierādījumiem balstīti uzlabojumi.** Organizācija nepaļāvās tikai uz pozitīvām atsauksmēm, tā arī investēja ārējos pētījumos. Tika pētīta tūlītējā kvalitatīvā pieredze, kam sekoja ilgtermiņa kvantitatīvie rezultāti līdz pat diviem gadiem pēc prakses beigām. Pētījumu rezultāti tika izmantoti, lai turpinātu attīstīt „Employ Autism" programmu.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

Neskatoties uz labajiem rezultātiem, pētījumā tika identificētas arī grūtības, kas padara šo praksi īpaši noderīgu kā mācību piemēru:

- **Gaidas ir jāprecizē pirms prakses sākuma** - kvalitatīvajā novērtējumā tika konstatēts, ka gan praktikanti, gan darba devēji, gan vecāki ziņoja arī par nepiepildītām gaidām. Tas liecina, ka pat rūpīgi atbalstītai praksei ir nepieciešama ļoti skaidra sagatavošanās. Jaunietim nevajadzētu pabeigt praksi ar vilšanos tāpēc, ka viņš bija pārliecināts par garantētu pastāvīgā darba piedāvājumu, lai gan darba devējs nekad nebija uzņēmies šādas saistības.
- **Nav viena universāla "autisma pielāgojuma"**- programmas darba devēju rokasgrāmata skaidri uzsver, ka darba vides pielāgojumiem katram jaunietim ar autismu ir jābūt individuāliem.
- **Darba iegūšana automātiski nenozīmē labāku mentālo veselību** - nodarbinātība var nodrošināt ienākumus, struktūru, mērķtiecību, neatkarību un profesionālo identitāti, taču neatbilstoša vai

nogurdinoša darba vide var arī palielināt stresu. Tāpēc programmām būtu jāvērtē ne tikai tas, vai persona ir ieguvusi darbu, bet arī tas, vai darbs ir ilgtspējīgs, vai darba devējs un darbinieks ir viens otram piemēroti, vai pielāgojumi ir atbilstoši un vai persona spēj tikt galā ar darba slodzi.

- **Atbalsts pēc darba vietas iegūšanas ir svarīgs** - līguma pagarināšana var šķist kā galīgais panākumu rādītājs, taču pāreja ar to nebeidzas. Tāpēc īpaši nozīmīga ir „Atbalstītās prakses" modeļa sniegtā iespēja saņemt līdz pat deviņiem mēnešiem ilgu darba trenera atbalstu.
- **Iespējām jāpaliek daudzveidīgām** - iniciatīvas cilvēku ar autismu nodarbinātības jomā bieži vien koncentrējas uz tehnoloģiju nozari, jo noteiktas viņu stiprās puses var būt noderīgas šajā jomā. Programma „Employ Autism" demonstrē, ka iespējas pastāv arī valsts pārvaldē, tieslietās, apdrošināšanā, veselības aprūpē, finansēs, viesmīlības nozarē, personāla atlasē un citās jomās.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

Pilnais modelis lielā mērā balstās uz britu izglītības un nodarbinātības sistēmām, un to nevar identiski pārņemt citā valstī. Tomēr daudzi elementi ir ļoti labi pielāgojam:

- **Veidojiet sadarbību ar darba devējiem, pirms uzsākat jauniešu darbā pieņemšanu** - vispirms identificējiet uzņēmumus, kas patiesi vēlas sadarboties, un apspriediet ar tiem potenciālās nozares un amatus, nepieciešamās kompetences, pieejamos darba laikus, iespējamos mentorus, atlases procesu un darba vidi.
- **Nodrošiniet reālu darbu** – praksei jāietver uzdevumi, kas organizācijai patiešām ir nepieciešami. Izvairieties no mākslīgu aktivitāšu radīšanas praktikantam. Tas veido jaunieša profesionālo identitāti un sniedz darba devējam pierādījumus par dalībnieka ieguldījumu.
- **Kad vien iespējams**, **nodrošiniet apmaksātu darba pieredzi** – pastāv risks, ka jaunieši ar invaliditāti gadiem ilgi pārvietojas no viena neapmaksāta projekta, nodarbinātības pasākuma vai prakses uz citu. Apmaksāta prakse sniedz pavisam citu vēstījumu: jūsu ieguldījumam ir ekonomiskā vērtība!
- **Apmāciet darba devēju pirms prakses sākšanas** - īsā sagatavošanas programmā var iekļaut tādus jautājumus kā autisms un neirodaudzveidība, stereotipu mazināšana, pieejamas darba intervijas, saprātīgi pielāgojumi, tiešā saziņa, sensorie apsvērumi, atgriezeniskā saite, mentorings darba vietā, kā arī jautājumus par diagnozes atklāšanu un konfidencialitāti.
- **Sagatavojiet individuālu darba vietas profilu** - kopā ar jaunieti sagatavojiet īsu praktisku dokumentu par viņa stiprajām pusēm, vēlamo instrukciju saņemšanas veidu, to, kas nepieciešams labākai koncentrācijai, vēlamo saziņas veidu, nepieciešamos pielāgojumus un to, kādi personas dati tiks izpausti kolēģiem. Šim dokumentam jābūt praktiskam, nevis diagnostiskam.

- **Pielāgojiet intervijas atbilstoši konkrētajam darbam** – ja spēja spontāni runāt nav būtiska darbam nepieciešamā kompetence, nepadariet to par galveno atlases kritēriju. Iespējamie pielāgojumi var būt jautājumu nosūtīšana pirms intervijas, precīzu, nevis abstraktu jautājumu izmantošana, papildu laiks atbildes sagatavošanai, praktisku darba uzdevumu izmantošana, skaidra informācija par atlases procesa dalībniekiem un intervijas struktūras izklāstījums.
- **Izmantojiet darba treneri vai norīkoto mentoru** - dalībniekiem, kuriem nepieciešams intensīvs atbalsts, speciālists var palīdzēt ar uzdevumu analīzi, apmācīt darba vietā, atbalstīt komunikāciju ar darba devēju, pakāpeniski samazinot atbalstu un turpmāko uzraudzību. Ja atbalsta vajadzības ir mazākas, var pietikt ar kolēģi-mentoru darba vietā, kuru atbalsta ārējais nodarbinātības treneris.
- **Ja iespējams**, **piedāvājiet vairākas darba pieredzes** - atbalstīto prakšu rotācijas princips ir ļoti viegli pielāgojams. Tā vietā, lai lūgtu jaunietim izvēlēties profesiju, pirms viņš vispār ir strādājis, ļaujiet viņam izmēģināt divas vai trīs atšķirīgas lomas.
- **Nodrošiniet turpmāko uzraudzību** - programma nedrīkst beigties pēdējā prakses dienā. Plānojiet turpmāko uzraudzību 1, 3 un 6 mēnešus pēc prakses beigām. Noskaidrojiet, vai persona ir ieguvusi citu darbu, turpina izglītību, vai viņai ir nepieciešama cita prakses vieta vai palīdzība, lai pieteikumos aprakstītu gūto pieredzi, un vai viņai ir nepieciešams atbalsts esošajā amatā.
- **Ļaujiet jauniešiem ar autismu piedalīties programmas izstrādē** - „Employ Autism" iniciatīva radās, pateicoties jauniešu ar autismu kampaņām un līdzdalībai izstrādē. Tāpēc organizācijām, kas pielāgo šo modeli, būtu jāiesaista jaunieši ar autismu ne tikai izvērtēšanā, bet jau plānošanas posmā.
- **Sagatavojiet ne tikai jaunieti, bet arī darba devēju** - pārāk bieži nodarbinātības programmas darbam gatavo tikai jauniešus ar autismu. Bet kā ir ar darba devējiem? Viņu sagatavošana nodrošina pāreju un veido tiltu, kas ļauj jauniešiem ar autismu iekļauties parastajos uzņēmumos un parastajās darba vietās, saņemot papildu atbalstu, ja tas ir nepieciešams. Nesāciet ar jautājumu, vai jaunietis ar autismu ir gatavs darba vietai. Jautājiet arī, vai darba vieta ir gatava atzīt un atbalstīt jauniešus ar autismu. Kad abas puses ir sagatavojušās, pirmā prakse vairs nav tikai izglītojoša pieredze, bet kļūst par patiesu ieeju profesionālajā pieaugušo dzīvē.

14

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

SUPPORT projekts

Atbalstīta nodarbinātība ilgtermiņa bezdarba mazināšanai cilvēkiem ar invaliditāti

Valstis:
Starptautisks konsorcijs, kurā ietilpst Austrija, Beļģija, Horvātija, Francija, Grieķija, Itālija, Nīderlande, Norvēģija, Rumānija un Spānija

Līmenis:
starptautisks

Informācijas avoti

EASPD *SUPPORT projekts*
https://easpd.eu/project-detail/support/

Projekta lapa LinkedIn
https://www.linkedin.com/company/support-project-europe/

1. Pamatinformācija un īss apraksts

Projekts „SUPPORT" ir Eiropas līmeņa iniciatīva, ko finansē **Eiropas Sociālais fonds Plus (ESF+)** un koordinē **Eiropas Personu ar invaliditāti pakalpojumu sniedzēju asociācija (EASPD)**. Projekts ilgs 36 mēnešus - no 2025. gada jūlija līdz 2028. gada jūnijam. Projekts tika izstrādāts, reaģējot uz problēmu, kas joprojām skar daudzus cilvēkus ar invaliditāti visā Eiropā, tostarp cilvēkus ar autismu: grūtības atrast un saglabāt nozīmīgu nodarbinātību atvērtajā darba tirgū.

Lai gan invaliditātes tiesību un iekļaušanas jomā ir panākts nozīmīgs progress, nodarbinātības rādītāji cilvēkiem ar invaliditāti joprojām ir ievērojami zemāki nekā sabiedrībā kopumā. Daudzi cilvēki, tostarp

pieaugušie ar autismu, saskaras ar ilgstošu bezdarbu, ierobežotu piekļuvi individuāli pielāgotiem nodarbinātības pakalpojumiem un grūtībām atrast darba vietas, kas būtu gatavas atzīt un atbalstīt viņu potenciālu. Šo šķēršļi rezultātā vien samazinās ekonomiskā neatkarība un līdzdalība sabiedrībā, kā arī personīgās attīstības iespējas.

Projekts „SUPPORT“ tika izstrādāts, lai risinātu šos izaicinājumus, veicinot un izplatot atbalstītās nodarbinātības metodiku - pieeju, kas ir pierādījusi savu efektivitāti, palīdzot cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp cilvēkiem ar autismu, iegūt un saglabāt apmaksātu darbu, sniedzot individuāli pielāgotu un nepārtrauktu atbalstu. Tā vietā, lai koncentrētos uz ierobežojumiem, atbalstītā nodarbinātība balstās uz katra indivīda mērķiem, interesēm un stiprajām pusēm un cenšas identificēt nodarbinātības iespējas, kas atbilst viņu spējām, vēlmēm un atbalsta vajadzībām.

Projektā sadarbojas organizācijas, pakalpojumu sniedzēji cilvēkiem ar invaliditāti, nodarbinātības eksperti un darba tirgus ieinteresētās puses no dažādām Eiropas valstīm. Šīs starpvalstu sadarbības ietvaros partneri kopīgi strādā, lai pielāgotu un stiprinātu atbalstītās nodarbinātības praksi savā konkrētajā kontekstā, vienlaikus kopīgi izstrādājot rīkus, resursus un apmācību iespējas.

Projekta galvenā mērķa grupa ir pieaugušie ar invaliditāti, tostarp cilvēki ar autismu, kuri ir ilgstoši bijuši bez darba un kuriem ir nepieciešams individuāli pielāgots atbalsts, lai iekļūtu vai atgrieztos darba tirgū. Vienlaikus projektā tiek iesaistīti nodarbinātības dienesti, atbalsta organizācijas un darba devēji, jo veiksmīga iekļaušana darba tirgū ir atkarīga no visu attiecīgo dalībnieku aktīvas sadarbības.

2. Mērķi

Projekta galvenais mērķis ir uzlabot cilvēku ar invaliditāti, tostarp cilvēku ar autismu, iespējas iegūt ilgtspējīgu un kvalitatīvu darbu, stiprinot atbalstītās nodarbinātības pieejas īstenošanu visā Eiropā. Projekts palīdz uzlabot cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības iespējas un atbalstīt viņu līdzdalību darba tirgū, izmantojot individuālus atbalsta ceļus, kas pielāgoti katra vajadzībām, mērķiem un stiprajām pusēm. Vienlaikus tiek pilnveidotas nodarbinātības speciālistu un pakalpojumu sniedzēju prasmes, lai viņi varētu sniegt efektīvāku atbalstu un konsultācijas.

Vēl viens svarīgs mērķis ir palīdzēt darba devējiem veidot iekļaujošāku personāla atlasi un darba vidi. Tādēļ projekts strādā ne tikai ar darba meklētājiem, bet arī ar uzņēmumiem, veicinot izpratni un piedāvājot praktiskas stratēģijas pieejamas un iekļaujošas darba vides radīšanu. Šis aspekts ir īpaši svarīgs cilvēkiem ar autismu, kuriem var būt nepieciešami darba vides pielāgojumi, skaidri saziņas procesi un atbalstoša organizācijas kultūra.

Ar mācībām, metodikas izstrādi un starptautisko sadarbību projekts „SUPPORT“ izstrādā arī praktiskus rīkus un vadlīnijas, kas var veicināt atbalstītās nodarbinātības pieejas plašāku izmantošanu un ilgtspēju dažādos Eiropas kontekstos.

3. Prakses apraksts

Projekta pamatā ir atbalstītās nodarbinātības modelis - pieeja, kas balstās uz principu, ka cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp cilvēkiem ar autismu, jābūt iespējai strādāt parastās darba vietās atvērtā tirgū, vienlaikus saņemot nepieciešamo atbalstu pirms nodarbinātības, tās laikā un pēc tās. Šis ceļš sākas ar sadarbību starp pašu personu, nodarbinātības dienestiem, sociālās un veselības aprūpes speciālistiem, kā arī, ja nepieciešams, ģimenes locekļiem. Daudzos gadījumos process sākas, kad persona tiek reģistrēta **Mērķtiecīgās nodarbinātības dienestā (Collocamento Mirato)** un vietējie dienesti to identificē kā personu, kurai atbalstītā nodarbinātība varētu būt potenciāli nepieciešama. Pēc iekļaušanas programmā dalībnieki netiek uzreiz virzīti uz pieejamajām vakancēm. Tā vietā ievērojama uzmanība tiek veltīta tam, lai izprastu, kas viņi ir, ko viņi vēlētos sasniegt un kāda veida atbalsts varētu būt nepieciešams, lai veicinātu veiksmīgu dalību darba tirgū. Šis sākotnējais posms ļauj nodarbinātības speciālistiem izveidot detalizētu katra dalībnieka profilu un izstrādāt individualizētu nodarbinātības plānu, kas atspoguļo personīgās vēlmes, prasmes un atbalsta vajadzības. Šis process ir īpaši svarīgs dalībniekiem ar autismu un cilvēkiem ar kompleksām atbalsta vajadzībām, jo tas ļauj pielāgot nodarbinātības mērķus, atbalsta stratēģijas, saziņas metodes un prasības darba vietā konkrētajam cilvēkam, nevis balstīt uz standartizētiem pieņēmumiem.

Būtiska loma ir **darba trenerim**, kurš kļūst par galveno atbalsta personu visā nodarbinātības ceļā. Darba treneris cieši sadarbojas ar pašu dalībnieku, nodarbinātības dienestiem, darba devējiem un citām ieinteresētajām pusēm, nodrošinot atbalsta nepārtrauktību un palīdzot saskaņot personīgās vajadzības ar darba vietas prasībām. Process pakāpeniski virzās no novērtēšanas un plānošanas uz nodarbinātības iespēju izpēti. Īpaša uzmanība tiek veltīta tādu darba vietu identificēšanai, kas ne tikai ir pieejamas, bet arī gatavas iesaistīties iekļaujošas darba vides veidošanā. Tādēļ darba devēji tiek iesaistīti jau agrīnā posmā un saņem atbalstu, lai izprastu, kā saprātīgi pielāgojumi, elastīgas pieejas un individuāli pielāgoti risinājumi var veicināt veiksmīgus nodarbinātības rezultātus cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp darbiniekiem ar autismu. Tiklīdz ir atrasta piemērota darba iespēja, dalībnieks saņem atbalstu atlases procesā, darba intervijā, darba uzsākšanā un nodarbinātības sākuma posmā. Taču atbalsts nebeidzas, tiklīdz cilvēks ir pieņemts darbā. Regulāra saziņa un atbalsts darba vietā joprojām ir būtiskas šīs metodes sastāvdaļas, kas palīdz risināt radušās problēmas, veicina darba vietas saglabāšanu un ilgtermiņa profesionālo attīstību.

Projekts papildina individuālos atbalsta ceļus ar plašu papildu pasākumu klāstu, tostarp valsts līmeņa pielāgošanas vadlīniju izstrādi, apmācību programmām speciālistiem, darba devēju iesaistīšanas iniciatīvām un pasākumiem, kuru mērķis ir veicināt iekļaujošas nodarbinātības praksi gan vietējā, gan Eiropas līmenī. Tādējādi prakse tiek īstenota kopienas līmeņa pakalpojumu ietvaros un reālās darba vides apstākļos, nodrošinot, ka atbalsts tiek sniegts atvērtā tirgus apstākļos, nevis izolētā vai simulētā vidē.

4. Metodika un pieeja

Projekts „SUPPORT" izmanto **uz personu vērstu un uz stiprajām pusēm balstītu pieeju**. Tā vietā, lai koncentrētos uz invaliditātes radītajiem ierobežojumiem, metodoloģija intervences centrā liek indivīda vēlmes, mērķus, spējas un potenciālu. Šī pieeja ir īpaši nozīmīga cilvēkiem ar autismu, jo tajā tiek atzīts, ka saziņas veidi, sensorā pieredze, vēlamā darba vide un nepieciešamais atbalsts katram cilvēkam var būt ļoti atšķirīgs. Metodoloģija izvairās no vienādiem risinājumiem visiem dalībniekiem un tā vietā veicina individualizētus ceļus, kas respektē individuālās atšķirības.

- Dalībnieki tiek iedrošināti aktīvi iesaistīties savu nodarbinātības mērķu definēšanā un lēmumu pieņemšanā par savu profesionālo nākotni. Nodarbinātības speciālisti darbojas kā atbalsta sniedzēji, palīdzot indivīdiem apzināt iespējas un pārvarēt šķēršļus, vienlaikus respektējot personīgās izvēles un centienus.
- Metodoloģijas galvenais elements ir individualizēta atbalsta sniegšana. Tas var ietvert individuālo koučingu, karjeras konsultācijas, prasmju attīstības pasākumus, starpniecību darba vietas meklēšanā un pastāvīgu uzraudzību pēc darba uzsākšanas. Atbalsta intensitāte un ilgums tiek pielāgoti atkarībā no individuālajiem apstākļiem, nodrošinot elastību un spēju reaģēt uz mainīgajām vajadzībām.
- Tikpat svarīga ir arī darba devēju aktīva iesaistīšanās. Projekts veicina sadarbības pieeju, kurā uzņēmumi tiek uzskatīti par partneriem iekļaušanas procesā, nevis par pasīviem kandidātu saņēmējiem. Izglītojoties, saņemot praktiskus norādījumus un uzturot nepārtrauktu dialogu, darba devēji saņem atbalstu, lai radītu darba vidi, kurā daudzveidība tiek atzīta par resursu.
- Būtiska ir arī sadarbība starp dažādiem dienestiem un speciālistiem. Iekļaujoša nodarbinātība ir kopīga atbildība, kas prasa koordināciju starp nodarbinātības un sociālajiem dienestiem, veselības aprūpes sniedzējiem, darba devējiem, invalīdu organizācijām un vietējām kopienām.

5. Rezultāti un ietekme

Tā kā projekts tika uzsākts 2025. gadā un pašlaik vēl turpinās, dati par gala rezultātiem vēl nav pieejami. Tomēr iniciatīvas paredzamā ietekme ir skaidri definēta vairākos līmeņos.

- Paredzams, ka dalībniekiem, tostarp cilvēkiem ar autismu, projekts palīdzēs stiprināt pašapziņu, nodarbinātību, pašnoteikšanos un piekļuvi jēgpilnām nodarbinātības iespējām ar atbalstu. Paredzams, ka individuāli pielāgotais atbalsts un praktiskā darba pieredze ļaus dalībniekiem attīstīt lielāku patstāvību, uzlabot viņu iesaisti darba tirgū un nostiprināt savu profesionālo identitāti.
- Organizāciju līmenī projekts stiprina nodarbinātības pakalpojumu sniedzēju un invalīdu organizāciju spēju nodrošināt atbalstītās nodarbinātības pasākumus. Paredzams, ka apmācību

pasākumi un metodiskie resursi uzlabos profesionālās kompetences un veicinās efektīvāku pakalpojumu sniegšanu.

- Projekta mērķis ir arī veicināt pozitīvas pārmaiņas darba vietās. Darba devējiem tas palīdz labāk izprast personu ar invaliditāti iekļaušanu, neirodaudzveidību un iekļaujošas nodarbinātības praksi, tādējādi veicinot pieejamāku darba vidi un uzlabojot personu ar invaliditāti, tostarp darbinieku ar autismu, atlasi un darba attiecību saglabāšanu.
- Papildus individuālajiem un organizāciju ieguvumiem paredzams, ka projekts stiprinās sadarbību starp ieinteresētajām pusēm, kas darbojas nodarbinātības, invaliditātes, autisma un sociālās iekļaušanas jomās. Šī sadarbības dimensija ir nozīmīgs pamats atbalstītās nodarbinātības pieejas ilgtspējīgai īstenošanai un attīstībai visā Eiropā.

Tā kā projekta īstenošana joprojām turpinās, formālie izvērtējuma rezultāti un dati par projekta ietekmi vēl nav publiski pieejami.

6. Veiksmes faktori

Šīs prakses efektivitāti veicina vairāki faktori.

- Viens no nozīmīgākajiem projekta balstiem ir **starptautiski atzītās atbalstītās nodarbinātības metodoloģijas izmantošana**, kas jau ir parādījusi pozitīvus rezultātus dažādos kontekstos. Projektā šī uz pierādījumiem balstītā pieeja tiek pielāgota konkrētās valsts un vietējās situācijas īpatnībām.
- Vēl viens būtisks faktors ir **uzsvars uz individuāli pielāgotu atbalstu**. No dalībniekiem netiek sagaidīts, ka viņi sekos standartizētām programmām; tā vietā pasākumi tiek pielāgoti atbilstoši individuālajām vēlmēm, prasmēm un atbalsta vajadzībām. Šī pieeja ir īpaši vērtīga, strādājot ar darba meklētājiem ar autismu, kuru pieredze, stiprās puses un prasības darba vietā var ievērojami atšķirties.
- Svarīga ir arī **nodarbinātības konsultantu aktīvā loma**. Pavadot dalībniekus visā nodarbinātības procesā, iesaistot darba devējus un koordinējot pakalpojumus, tā palīdz nodrošināt procesa nepārtrauktību un stabilitāti.
- Visbeidzot, **spēcīgā partnerība, kurā iesaistītas organizācijas no dažādām valstīm**, veicina zināšanu apmaiņu, inovācijas un tādu risinājumu izstrādi, kurus var pārnest un pielāgot dažādiem darba tirgus kontekstiem.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

Līdzīgi kā citas nodarbinātības iekļaušanas iniciatīvas, arī SUPPORT projekts saskaras ar dažādām grūtībām:

- Viens no būtiskākajiem izaicinājumiem ir saistīts ar maldīgiem priekšstatiem un stereotipiem par invaliditāti un neirodaudzveidību darba tirgū. Lai gan pēdējos gados izpratne par šo jautājumu ir uzlabojusies, daudziem darba devējiem joprojām trūkst pieredzes un pārliecības, pieņemot darbā un atbalstot darbiniekus ar invaliditāti, tostarp darbiniekus ar autismu.
- Vēl viens izaicinājums saistīts ar tiesisko, institucionālo un darba tirgus regulējumu daudzveidību Eiropas valstīs. Kopīgas metodikas pielāgošana dažādiem valstu kontekstiem prasa elastību, nepārtrauktu mācīšanos un ciešu sadarbību starp partneriem.
- Projekts arī uzsver profesionālo zināšanu un kompetenču nozīmi. Efektīvu atbalstīto nodarbinātību nevar nodrošināt bez atbilstoši apmācītiem speciālistiem, kuri spēj apvienot zināšanas par nodarbinātību, saskarsmes prasmes, izpratni par invaliditāti un izpratni par dažādajām atbalsta vajadzībām, ar kurām var saskarties cilvēki ar autismu un citas personas, kam nepieciešams individuāli pielāgots atbalsts.
- Viena no būtiskākajām atziņām, kas gūta, īstenojot atbalstītās nodarbinātības pieeju, ir tā, ka veiksmīgai iekļaušanai ir nepieciešama daudzu ieinteresēto pušu aktīva līdzdalība. Nodarbinātības rezultāti ievērojami uzlabojas, ja darba devēji tiek iesaistīti jau agrīnā posmā, atbalsta pasākumi ir pielāgoti konkrētajam cilvēkam un ilgtermiņa atbalsts ir pieejams arī pēc sākotnējās darba attiecību uzsākšanas.
- Šī metodika apliecina, ka ilgtspējīgu nodarbinātību reti iespējams panākt, izmantojot standartizētus risinājumus. Nozīmīgus rezultātus var sasniegt, ja atbalsts tiek pielāgots katra cilvēka individuālajai situācijai, mērķiem, stiprajām pusēm un atbalsta vajadzībām.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

SUPPORT modelim ir labs potenciāls izmantošanai dažādās valstīs un situācijās. Viena no tā galvenajām priekšrocībām ir elastība, jo atbalstītās nodarbinātības pamatprincipus iespējams pielāgot dažādiem darba tirgiem, pakalpojumu sistēmām un organizācijām. Šī pielāgojamība padara modeli īpaši piemērotu iniciatīvām, kuru mērķis ir uzlabot nodarbinātības iespējas cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp cilvēkiem ar autismu, vienlaikus ņemot vērā dažādo grupu un vietējo apstākļu raksturīgo vajadzību daudzveidību. Tomēr veiksmīgai atkārtošanai ir nepieciešami vairāki nosacījumi. Organizācijām ir nepieciešami apmācīti speciālisti, kas spēj pildīt darba trenera vai nodarbinātības speciālista lomu. Tāpat svarīga ir ciešu attiecību veidošana ar darba devējiem un citiem darba tirgus dalībniekiem, jo iekļaušanu nodarbinātībā nevar panākt, paļaujoties tikai uz atbalsta pakalpojumiem.

Pieredze liecina, ka organizācijām būtu jāiegulda līdzekļi nodarbinātības atbalsta speciālistu regulārā apmācībā un profesionālajā pārraudzībā. Lai nodrošinātu augstas kvalitātes pakalpojumus, speciālistiem ir nepieciešamas pastāvīgas iespējas mācīties, izvērtēt savu praksi un profesionāli pilnveidoties, jo īpaši tādās jomās kā autisma iekļaušana, darba vides pieejamība un uz personu vērsta plānošana.

Vēl viens būtisks ieteikums ir iesaistīt darba devējus jau procesa sākumposmā. Uzticēšanās un savstarpējās izpratnes veidošana vēl pirms brīvu darba vakanču rašanās bieži vien rada ilgtspējīgākas nodarbinātības iespējas nākotnē.

Organizācijām nevajadzētu uzskatīt darba atrašanu par atbalsta procesa galapunktu. Ilgtermiņa atbalsts, regulāra uzraudzība un mediācija darba vietā joprojām ir būtiski priekšnosacījumi, lai panāktu veiksmīgu un ilgtspējīgu nodarbinātību. Atbalstītās nodarbinātības pieredze rāda, ka efektīva iekļaušana darba tirgū netiek panākta ar vienu atsevišķu atbalsta pasākumu. Tas ir nepārtraukts sadarbības, pielāgošanās un individuāla atbalsta process, kas attīstās līdz ar pašu cilvēku un viņa darba vietu.

15

LABĀS PRAKSES PIEMĒRU APKOPOJUMS

Autisms: nodarbinātības prasmju spektrs – ASES

MVU sagatavošana darbinieku ar autiskā spektra traucējumiem pieņemšanai darbā, atbalstam un profesionālajai attīstībai

Valstis:
starptautisks konsorcijs no Portugāles, Dānijas, Latvijas, Grieķijas, Kipras, Nīderlandes un Ziemeļmaķedonijas

Līmenis:
starptautisks

Informācijas avoti

ASES projekta tīmekļvietne: www.asesproject.eu

1. Pamatinformācija un īss apraksts

„Autisms: nodarbinātības prasmju spektrs" (ASES) bija Eiropas sadarbības projekts, kas pievērsās vienam no mazāk apskatītajiem cilvēku ar autismu nodarbinātības aspektiem: pašu darba devēju gatavībai. Projekts tika īstenots no 2021. gada novembra līdz 2023. gada rudenim Erasmus+ programmas profesionālās izglītības un apmācības sadarbības partnerību ietvaros. Partnerībā apvienojās organizācijas no Portugāles, Dānijas, Latvijas, Grieķijas, Kipras, Nīderlandes un Ziemeļmaķedonijas. Ziemeļmaķedonijas uzņēmējdarbības sektoru partnerībā pārstāvēja Ziemeļmaķedonijas Uzņēmēju konfederācija.

ASES pamatā bija atziņa, ka cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem zemo nodarbinātības līmeni nevar skaidrot vienīgi ar darba meklētāju prasmju vai kompetenču trūkumu. Projektā tika identificēti vairāki šķēršļi, kas saistīti ar personāla atlases un darba organizācijas sistēmām: nepietiekama piekļuve piemērotai profesionālajai izglītībai, grūtības, ko rada ierastās prasības attiecībā uz komunikāciju, saprātīgu pielāgojumu trūkums un joprojām pastāvošie aizspriedumi par autismu. Tādēļ projekta galvenā ideja bija - lai uzlabotu nodarbinātības iespējas cilvēkiem ar autismu, pārmaiņas ir nepieciešamas abās darba attiecību pusēs. ASES apzināti koncentrēja savus mācību resursus uz darba devējiem un vadītājiem. Projektā tika izstrādāti rīki, kas palīdz MVU īpašniekiem, vadītājiem un personāla vadības darbiniekiem saprast, kā padarīt darbinieku atlasi, darba uzsākšanu, saziņu darba vietā, darba snieguma vadība un karjeras attīstību pieejamāku darbiniekiem ar autismu.

Projekts bija vērsts uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem un to vadību, cilvēkiem ar autismu, uzņēmējdarbības un nodarbinātības jomas ieinteresētajām pusēm, organizācijām, kas strādā ar cilvēkiem ar invaliditāti, kā arī par ekonomikas jautājumiem atbildīgajām iestādēm vietējā, reģionālajā, valsts un Eiropas līmenī. ASES pieeja paredzēja, ka ar autismu saistītie jautājumi netika apspriesti tikai cilvēku ar invaliditāti organizāciju lokā. Konsorcijs mērķtiecīgi apvienoja organizācijas ar pieredzi autisma jomā, piemēram, Portugāles Autisma asociāciju federāciju, Latvijas Autisma apvienību un „Specialisterne", ar organizācijām, kas pārstāvēja uzņēmējdarbības, profesionālās izglītības un darba devēju perspektīvu.

2. Mērķi

ASES mērķis bija veicināt cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātību un veiksmīgāku iekļaušanos darba vidē, stiprinot MVU spēju pieņemt darbā, atbalstīt, mentorēt un profesionāli attīstīt darbiniekus ar autiskā spektra traucējumiem.

Projektā tika definēts plašs mērķu kopums, tostarp:

- nodrošināt uzņēmumu vadītājiem piemērotu darbinieku ar autismu atlases un karjeras attīstības metodiku;
- izveidot attālinātu mācību risinājumu MVU vadītājiem;
- veicināt izpratni par prasmēm un kompetencēm, ko darbinieki ar autismu var sniegt uzņēmumiem;
- atbalstīt darbinieku produktivitāti, nodrošinot piemērotākus darba apstākļus;
- palielināt darbinieku ar autismu pieņemšanu darbā un darba attiecību saglabāšanu;
- mazināt nodarbinātības atšķirības starp cilvēkiem ar invaliditāti un bez tās;
- risināt cilvēku ar autismu atstumtības problēmu darba vietās;
- stiprināt profesionālās izglītības lomu darbinieku ar autismu karjeras attīstībā;
- veicināt līdzdalību ekonomikā, uzlabojot cilvēku ar autismu piekļuvi nodarbinātībai.

ASES aplūkoja visu nodarbinātības ciklu, nevis tikai darbinieku atlasi un pieņemšanu darbā. Darba devējiem ir nepieciešami rīki darba intervijām, jauno darbinieku ievadīšanai darbā, komunikācijai darbā, darba vietas organizācijai, atbalstam, darba izpildes novērtēšanai un turpmākai profesionālajai attīstībai.

3. Prakses apraksts

ASES izstrādāja savu intervenci, balstoties uz trim galvenajiem izglītības resursiem, no kuriem katrs kalpo nedaudz atšķirīgam mērķim:

- ***ASES interaktīvā mācību spēle – „Autisms var būt uzņēmuma vērtība"***

Mācību spēle, iespējams, ir inovatīvākā un atpazīstamākā šīs prakses sastāvdaļa. Tā vietā, lai vadītājiem vienkārši piedāvātu apjomīgu rokasgrāmatu, projekta ietvaros tika izveidota interaktīva digitālā spēle, kurā darba devēji un vadītāji var izspēlēt scenārijus, kas saistīti ar cilvēku ar autismu pieņemšanu darbā un ikdienu darba vietā.

Spēlē izmantotas situācijas, kas balstās uz tipiskiem šķēršļiem, ar kuriem darba tirgū saskaras cilvēki ar autismu. Spēlētājs nonāk lēmuma pieņēmēja lomā un izvēlas, kā rīkoties dažādās situācijās, kas saistītas, piemēram, ar darbinieku atlasi, komunikāciju un komandas darbu. Tādējādi mācīšanās notiek, izvērtējot pieņemto lēmumu sekas un pārdomājot tās, nevis tikai iegaumējot teorētisko informāciju. Viena īpaši interesanta iezīme ir tā, ka spēle ļauj dalībniekiem aplūkot situācijas no dažādām perspektīvām.

Nīderlandes spēles izstrādes partneris „8D Games" paskaidroja, ka scenāriji tika izstrādāti, balstoties uz pētījumiem un ekspertu ieteikumiem. Partneri, kas specializējas autisma jomā, sniedza zināšanas par darbinieku ar autismu pieredzi un šķēršļiem, savukārt partneri no uzņēmēju vidus, tostarp Maķedonijas Uzņēmēju konfederācija, nodrošināja darba devēju perspektīvu.

- ***ASES profesionālās izglītības un apmācības programma MVU vadībai***

Otrais nozīmīgākais rezultāts bija strukturēta profesionālās izglītības un apmācības programma, kas izstrādāta īpaši MVU vadītājiem un speciālistiem. Katram modulim pievienoti prezentācijas materiāli un pasniedzēja rokasgrāmata. Kursā ietilpst seši mācību moduļi:

- Autisms MVU un sociālā politika;
- MVU vadības sociālās prasmes;
- Darba vides pārvaldība;
- Atbalsta sniegšana darbiniekiem ar autismu;
- Uzvedības kodekss – kolēģi, vadība un darbinieki ar autismu;
- Praktiski rīki darbinieku ar autismu atbalstam visā nodarbinātības ciklā.

- ***ASES e-rokasgrāmata darbinieku ar autismu atlasei un attīstībai***

Trešais resurss ir praktiska e-rokasgrāmata darba devējiem un personāla atlases speciālistiem. Tajā ir iekļautas procedūras, rīki, vadlīnijas, praktiski padomi, labas prakses piemēri, darba interviju metodes un norādījumi par darbinieku ar autismu profesionālo attīstību. Projekta mērķis bija izveidot ērtu uzziņas materiālu, ko darba devējs varētu izmantot darbinieku atlases, darba vadības vai profesionālās attīstības procesā, nevis tikai vienreiz apgūt apmācību laikā.

4. Metodika un pieeja

ASES pieeju var raksturot kā praktisku, uz darba devēju un darbinieku stiprajām pusēm balstītu pieeju, kas aptver visu nodarbinātības ciklu.

- **Mainīt ne tikai cilvēku, bet arī vidi.** Grūtības darbā nevajadzētu automātiski interpretēt kā darbinieka trūkumus. ASES materiālos tiek uzsvērts, ka tradicionālās darba vietas var radīt nelabvēlīgus apstākļus cilvēkiem ar autismu to vides un organizatorisko īpatnību dēļ, un dažkārt risinājums var būt salīdzinoši nelieli pielāgojumi, piemēram, rakstisks uzdevumu saraksts, konkrēts darba izpildes termiņš, savlaicīga informācija par izmaiņām, samazināts fona troksnis, konkrēts kolēģis, pie kura vērsties ar jautājumiem, un konkrēta saruna par darba rezultātiem. Šādi pielāgojumi neprasa lielus ieguldījumus vai atsevišķas darba vietas izveidi.
- **Uz stiprajām pusēm balstīta izpratne par autismu.** ASES apstrīdēja uzskatu, ka darba devējiem uz autismu būtu jāskatās no trūkumu un ierobežojumu perspektīvas. Projektā tika uzsvērts, cik svarīgi ir balstīties uz katra cilvēka individuālajām stiprajām pusēm un apzināties, ka darbinieki ar autismu var sniegt darba vietai vērtīgas prasmes un kompetences. Tas nenozīmē izmantot vienkāršotus stereotipus, piemēram, „visi cilvēki ar autismu labi strādā IT jomā". Tas tikai aizstātu vienu stereotipu ar citu. Uz stiprajām pusēm balstīta pieeja nozīmē pievērsties konkrētajam kandidātam un jautāt: Ko šis cilvēks dara labi? Kādi uzdevumi atbilst viņa spējām? Kāda vide atbalsta šīs spējas? Kādi pienākumi ļautu šim cilvēkam sniegt nozīmīgu ieguldījumu?
- **Skats uz darbinieku atlasi no abām pusēm.** ASES pievērš īpašu uzmanību darba intervijām un darbinieku atlases procesam. Tradicionālajā darbā atlasē bieži vien tiek vērtētas ne tikai profesionālās, bet arī sociālās prasmes – dažkārt pat lielākā mērā nekā spēja veikt konkrēto darbu. No kandidāta var tikt sagaidīts, ka viņš uzreiz veidos acu kontaktu, interpretēs abstraktus jautājumus, spontāni stāstīs par sevi, uztvers netieši izteiktu nozīmi vai atbildēs uz vispārīgiem jautājumiem, piemēram, „Pastāstiet par sevi". Kandidātam ar autismu var būt izcilas kompetences konkrētajam darbam, taču šādā mākslīgi veidotā sociālajā situācijā tās var neizpausties. Tāpēc ASES palīdz vadītājiem saprast, ka pati darba intervijas forma var radīt šķēršļus. Tas ir viens no iemesliem, kāpēc mācību spēle ļauj vadītājiem izspēlēt darba intervijas procesu un profesionālās izglītības un apmācības (VET) programmā ir īpaši iekļauta interviju vadīšana kandidātiem ar autismu.

- **Praktiskā simulācija un spēļu izmantošana.** Spēle tiek izmantota ne tikai tāpēc, lai apmācības padarītu interesantākas, bet gan lai dotu iespēju praktiski izmēģināt dažādas situācijas. Spēles izstrādātāji skaidro, ka digitālajā vidē vadītāji var atkārtoti izspēlēt dažādas sociālās situācijas, bez nepieciešamības tās organizēt reālajā dzīvē. Spēlētājiem tiek piedāvāti īsi scenāriji, kuros ir jāizdara izvēle, pēc tam saņemot atgriezenisko saiti par savas izvēles sekām. Tas ļauj viņiem pamanīt jomas, kurās viņiem trūkst zināšanu vai izpratnes. Šāda pieeja ir īpaši noderīga darba devēju apmācībā, jo tikai uz izpratnes veicināšanu vērstas mācību sesijas var palikt pārāk teorētiskas un abstraktas.
- **Nepārtraukts atbalsts un darba snieguma vadība.** ASES pievērš uzmanību arī tam, kas notiek pēc darbinieka pieņemšanas darbā. Ieteikumos par darba snieguma novērtēšanu iesaka izmantot pārbaudes laiku, lai izprastu darbinieku prasmes, kompetences un apmācību vajadzības; regulāri sniegt konstruktīvu atgriezenisko saiti; vajadzības gadījumā nodrošināt koučingu vai mentoringu un turpināt regulāri izvērtēt darba sniegumu visā nodarbinātības laikā. Ja rodas problēmas ar darba sniegumu, vadītāji tiek aicināti vispirms noskaidrot, kas īsti notiek. ASES vadlīnijās īpaši uzsver, ka nepietiekamu darba sniegumu nevajadzētu automātiski saistīt ar invaliditāti vai cilvēka personību. Tā vietā vadītājiem būtu skaidri jāformulē gaidas, jāizpēta grūtību cēloņi un jājautā pašam darbiniekam, kāds atbalsts viņam varētu palīdzēt.

5. Rezultāti un ietekme

Visprecīzāk dokumentētie ASES rezultāti ir trīs izstrādātie mācību resursi:

- Interaktīvā mācību spēle „Autisms var būt uzņēmuma vērtība";
- ASES profesionālās izglītības un apmācības programma MVU vadībai;
- ASES e-rokasgrāmata par darbinieku ar autiskā spektra traucējumiem profesionālo atlasi un attīstību.

Profesionālās izglītības un apmācības programma un e-rokasgrāmata ir izstrādātas vairākās Eiropas valodās, kas ievērojami paplašina šo materiālu izmantošanas un pārņemšanas iespējas. Interaktīvā spēle ir publiski pieejama un tika izstrādāta tā, lai MVU, kuriem bieži vien nav resursu plašu korporatīvo neirodaudzveidības programmu īstenošanai, varētu izmantot praktiskus mācību materiālus par autisma un nodarbinātības jautājumiem. Atšķirībā no lielajiem uzņēmumiem, kuri var atļauties veidot specializētas darbinieku atlases programmas, mazākiem darba devējiem šādas iespējas bieži vien nav pieejamas, tādēļ projektā mērķtiecīgi tika izstrādāts viegli pieejams un praktiski izmantojams risinājums.

ASES arī izveidoja brīvi pieejamus rakstus un praktiskus norādījumus par atbalstīto nodarbinātību, iekļaujošu darba vidi, kontrolsarakstu izmantošanu, darba snieguma novērtēšanu, darbinieku atlasi un darbinieku ar autismu pieredzi darbavietā.

Ziemeļmaķedonijā īpaši nozīmīga bija BCM iesaiste, jo tā palīdzēja autisma un nodarbinātības iekļaušanas jautājumus aktualizēt uzņēmumu konfederācijas un tās pārstāvētu uzņēmumu vidē. ASES konsorcijs raksturo BCM kā darba devēju apvienību, kas pārstāv un atbalsta uzņēmēju kopienu un veicina atbildīgu uzņēmējdarbības praksi. Tādējādi tās līdzdalība veido saikni starp specializētām zināšanām autisma jomā un uzņēmumu tīkliem.

6. Veiksmes faktori

- Viens no būtiskākajiem veiksmes faktoriem ir projekta **partnerības sastāvs**. Konsorcijs apvienoja trīs veidu zināšanas, kas nepieciešamas iekļaujošas nodarbinātības veicināšanai: kompetenci autisma jomā, uzņēmējdarbības pieredzi un zināšanas izglītības un digitālās mācīšanās jomā. Organizācijas, kas strādā autisma jomā, sniedza izpratni par autisku cilvēku pieredzi un atbalsta vajadzībām. „Specialisterne" nodrošināja plašu pieredzi neirodaudzveidības un nodarbinātības jomā. Uzņēmējdarbības organizācijas, piemēram, BCM, sniedza izpratni par MVU un darba devēju realitāti. „8D Games" sniedza pieredzi izglītojošu spēļu izstrādē, savukārt profesionālās izglītības organizācijas - mācību metodikas izstrādē. Šāda partnerība palīdzēja izvairīties no situācijas, kad nodarbinātības vadlīnijas izstrādā tikai invaliditātes jomas speciālisti, nepārliecinoties, vai tās ir izmantojamas MVU vadītāja ikdienas darbā.
- Otrs veiksmes faktors ir **mērķtiecīga koncentrēšanās uz MVU**. Lielos uzņēmumos var būt personāla nodaļas, dažādības speciālisti, arodveselības dienesti, iekšējās mācību struktūras un specializētas personāla atlases komandas. Uzņēmumā ar 20 darbiniekiem nekas no tā var nebūt. Bieži vien uzņēmuma īpašnieks vai vadītājs ir vienlaikus atbildīgs par darbinieku atlasi un vadību, kā arī par dažādu problēmsituāciju risināšanu darba vietā. ASES resursi tika mērķtiecīgi izstrādāti tā, lai šāds vadītājs varētu saņemt praktisku informāciju, neveidojot dārgu un sarežģītu uzņēmuma neirodaudzveidības programmu.
- Vēl viens veiksmes faktors ir **dažādu mācību formātu pieejamība**. Daļa vadītāju izvēlēsies apgūt mācību kursu, citi izmēģinās interaktīvo spēli. Vēl citi izmantos e-rokasgrāmatu, kad gatavosies darba intervijai. ASES piedāvā dažādus veidus, kā apgūt informāciju atbilstoši dažādiem mācīšanās veidiem un pieejamajam laikam. Īpaši vērtīga ir reālistisku nodarbinātības scenāriju izmantošana. Interaktīvās spēles scenāriji tika izstrādāti, ņemot vērā autisma jomas speciālistu ieteikumus, reālo pieredzi un sadarbības partneru viedokli.

7. Izaicinājumi un gūtās atziņas

- Pirmā atziņa ir tā, ka **nepietiek tikai ar darba meklētāju sagatavošanu, lai novērstu viņu izslēgšanu no darba tirgus**. Jaunietis var iemācīties skaidrāk komunicēt intervijās, taču darba devējiem arī jāizvērtē, vai viņu uzdotie jautājumi patiešām ļauj novērtēt kandidāta spēju veikt konkrēto darbu. Tādēļ atbildība par iekļaušanu ir jāuzņemas abām pusēm.

- **Darba devēju izpratnei ir jāpārvēršas praktiskās kompetencēs** — daudzi darba devēji, iespējams, jau atbalsta iekļaušanu kā principu. Grūtības rodas brīdī, kad viņiem jāatbild uz konkrētiem jautājumiem, piemēram, „Kā man pielāgot darba interviju?", „Ko man darīt, ja darbiniekam ir paaugstināts sensorais jutīgums?" vai „Kas ir saprātīgs pielāgojums?".
- **MVU ir nepieciešami risinājumi, kas atbilst to iespējām** — mazs uzņēmums ne vienmēr var pārņemt starptautiska uzņēmuma izstrādātu neirodaudzveidīgas personāla atlases programmu. Tādēļ pārņemamiem iekļaušanas risinājumiem ir jābūt vienkāršiem un finansiāli pieejamiem: piemērotāki darba intervijas jautājumi, skaidras rakstiskas instrukcijas, paredzams darba uzsākšanas process, vizuāli vai rakstiski kontrolsaraksti, viens konkrēts mentors, regulāra atgriezeniskā saite un vienkārši pielāgojumi darba vietā. Daudzas no šīm izmaiņām izmaksā ļoti maz.
- **Iekļaušana nenozīmē profesionālo prasību pazemināšanu** — ASES vadlīnijas darba snieguma vadībai nenorāda, ka darbiniekiem ar autismu būtu jāpiemēro zemāki darba standarti Tieši pretēji - tajās tiek ieteikts skaidri formulēt prasības, regulāri izvērtēt darba sniegumu un dot konstruktīvu atgriezenisko saiti. Ja darba sniegums nav pietiekams, vadītājam vajadzētu izpētīt cēloni un sniegt atbilstošu atbalstu, nevis ignorēt problēmu vai to uzreiz saistīt uz autismu. Šī ir cieņpilna pieeja, kurā iekļaujoša nodarbinātība nozīmē nodrošināt taisnīgas iespējas izpildīt darba prasības, nevis radīt vidi, kurā no darbinieka nekas netiek sagaidīts.
- **Darbinieku atlases metodes var neapzināti novērtēt nepareizās kompetences** — tā ir vēl viena svarīga atziņa. Piemēram, uzņēmums meklē darbinieku strukturētai datu apstrādei. Kandidāts 90 % darba laika pavadīs, strādājot patstāvīgi, pārbaudot datus, ievērojot rakstiskos noteikumus un identificējot neatbilstības. Taču darbinieka atlase var būt balstīta uz 45 minūšu ilgu nestrukturētu sarunu, kurā nepieciešama ātra sociālā mijiedarbība. Šādā gadījumā uzņēmums var izvēlēties kandidātu, kurš vislabāk sevi parādīja intervijā, nevis personu, kas vislabāk piemērota konkrētā darba veikšanai. ASES mudina uzņēmumus pārskatīt šo neatbilstību starp atlases procesu un reālajām darba prasībām.
- **Iekļaušana darba vidē turpinās arī pēc darbinieka pieņemšanas darbā** – projektā liela uzmanība tiek pievērsta darba attiecību saglabāšanai un darba snieguma vadībai, jo līguma noslēgšana ir tikai viens no posmiem nodarbinātības procesā. Grūtības, kas rodas pārbaudes laikā, nedrīkst automātiski kļūt par pierādījumu tam, ka nodarbinātība ir bijusi neveiksmīga.

8. Pārnesamība, pielāgošanas iespējas un praktiski padomi

ASES ir ļoti augsts pārnesamības un pārņemšanas potenciāls, jo galvenie projekta resursi jau ir brīvi pieejami digitālā formātā un vairākās valodās:

- **Apvienojiet darba devēju un jauniešu apmācību** - ja organizācija gatavo nodarbinātībai desmit jauniešus ar autismu, tā vienlaikus varētu iesaistīt desmit vai piecpadsmit vietējos

uzņēmumus īsā darba devēju mācību programmā. Tas radītu līdzsvarotāku pieeju, sagatavojot ne tikai jauniešus, bet arī potenciālās darba vietas.

- **Izmantojiet scenārijus, ne tikai prezentācijas** - darba devēju semināros būtu jāiekļauj konkrētas darba situācijas. Diskusijas par konkrētiem scenārijiem bieži vien daudz labāk atklāj pastāvošos pieņēmumus un ierasto darba praksi nekā teorētiska informācija par autismu.
- **Pārskatiet darbinieku atlases procesu** - uzņēmumi varētu veikt vienkāršu savas darbinieku atlases prakses izvērtējumu.
- **Izveidot paredzamu darba uzsākšanas procesu** - jaunam darbiniekam ar autismu var palīdzēt vienkārša rakstiska instrukcija darba vietā, kurā iekļauts darba grafiks, uzdevumu secība, galveno kolēģu vārdi un amati, pārtraukumu laiki, pie kā vērsties pēc palīdzības, saziņas kanāli, noteikumi par negaidītām izmaiņām un kas no darbinieka tiek sagaidīts pirmajā nedēļā. Šāds dokuments var uzlabot darba uzsākšanas procesu ne tikai darbiniekiem ar autismu, bet arī citiem jaunajiem darbiniekiem.
- **Nozīmējiet vienu mentoru darba vietā** – mentoram nav jākļūst par terapeitu. Viņam ir jābūt uzticamam kolēģim, kurš var izskaidrot gaidas, atbildēt uz praktiskiem jautājumiem, regulāri sniegt skaidru atgriezenisko saiti, savlaicīgi pamanīt pārpratumus un izskaidrot darba vietas rutīnas. Mazajiem un vidējiem uzņēmumiem tas ir daudz reālāk nekā izveidot sarežģītu atbalsta sistēmu.
- **Izvērtējiet sensoro vidi** – tā vietā, lai izdarītu pieņēmumus, jautājiet pašam darbiniekam. Iespējamie pielāgojumi var būt saistīti ar troksni, apgaismojumu, darba vietas izvietojumu, austiņu lietošanu, traucējošu faktoru daudzumu, pārtraukumiem un sanāksmju vidi. Dažādiem cilvēkiem ar autismu var būt atšķirīgas vajadzības.
- **Sniedziet regulāru un konkrētu atgriezenisko saiti** – negaidiet, līdz nelielas grūtības kļūst par nopietnu problēmu.
- **Nesaistiet visas grūtības darba vietā ar autismu** – ja darbinieks neievēro termiņu, vispirms noskaidrojiet patieso iemeslu. Iespējams, termiņš netika skaidri norādīts. Vai varbūt divi vadītāji noteica pretrunīgas prioritātes. Vai arī darbinieks vienkārši pieļāva kļūdu. Autisms nedrīkst kļūt par automātisku skaidrojumu ikvienai problēmai darba vietā.
- **Izmantojiet jau pieejamos bezmaksas resursus, nevis veidojiet visu no nulles** - organizācijai nav nepieciešams pašai izstrādāt pilnu darba devēja mācību programmu. Jau izstrādāto interaktīvo spēli, profesionālās izglītības un apmācības programmu, pasniedzēju rokasgrāmatas, prezentācijas un e-rokasgrāmatu var izmantot vai pielāgot darba devēju izpratnes veicināšanas un apmācības iniciatīvām.

IZDEVĒJS:

Latvijas Autisma apvienība, Latvija



Co-funded by the European Union

Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu. Dokumentā izteiktie viedokļi un uzskati ir tikai autora(-u) viedokļi un ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Nacionālās aģentūras (Starptautisko jauniešu programmu aģentūra – JSPA) viedokli. Ne Eiropas Savienība, ne JSPA neuzņemas atbildību par šiem viedokļiem.