



Projekta numurs: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

## 3. modulis

# DARBA VIDES PĀRVALDĪBA

Autors: Latvijas Autisma apvienība

Latvija

Šo projektu finansē ar Eiropas Komisijas atbalstu. Šī publikācija atspoguļo tikai autora viedokli, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu.

Moduļa nosaukums	3. modulis: Darba vides pārvaldība
Mācību mērķi	<p><b>3. moduļa mērķis ir:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sniegt izpratni par autismam draudzīgas darba vides definīciju.</li> <li>2. Komandas vadības prasmju attīstība iekļaujošā darba vietā</li> <li>3. sniegt vadlīnijas MVU darba vides novērtēšanai un pielāgošanai autismam draudzīgā kontekstā.</li> </ol>
Mācību rezultāti	<p><b>Izmantojot 3. moduli, izglītojamie spēs:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demonstrēt spēju novērtēt un pielāgot MVU darba vidi autismam draudzīgā kontekstā.</li> <li>2. Darba vides novērtēšanas un novērtēšanas rīku ieviešana</li> <li>3. Demonstrēt spēju izstrādāt, novērtēt un pielāgot komandas veidošanas pasākumus.</li> <li>4. Demonstrēt zināšanas par komandas vadības mehānismiem, kā tos izstrādāt, izveidot un uzturēt.</li> <li>5. Demonstrēt spēju nodot zināšanas kolēģiem un kolēģiem.</li> </ol>

## 1. Ievads

Iekļaujoša vide ir atslēga, kas ļauj atrast cilvēka potenciālu. Tradicionālās darbavietas var nostādīt cilvēkus ar autismu neizdevīgā situācijā. Turklāt fiziskā vide (piemēram, gaisma, skaņas vai trokšnis), sociālās mijiedarbības intensitāte, kā arī neskaidra un nenoteikta daba (piemēram, uzdevumu iepriekšēja nezināšana, neskaidra saziņa, bieži izmantojot idiommas) ir tikai daži no potenciāli sistemātiski nelabvēlīgiem faktoriem cilvēkiem ar autismu ne tikai darba intervijas procesā, bet arī ikdienas procesā darbavietā kopumā. Mums ir jāpatur prātā fiziskie, sociālie un attieksmes faktori, kas var veicināt indivīda panākumus darba vidē.

Pēdējo 30 gadu laikā daudzas organizācijas ir veikušas strukturālas izmaiņas, lai uzlabotu fizisko pieejamību (piemēram, kāpņu aizstāšana ar uzbrauktuvēm vai liftiem); tomēr darba vietu, lomu un organizāciju maiņas process, lai pielāgotos neirodiversāla darbaspēka vajadzībām un spējām, visticamāk, būs sarežģītāks, un tas var izraisīt negaidītu pretreakciju, ja dažiem darbiniekiem tiks dota iespēja pielāgot darba vietu viņu vajadzībām un stiprajām pusēm (piemēram, piešķirot darbiniekam ar autismu klusāku darba vietu, bet atsakoties no līdzīgām iespējām neirotipiskiem). Šāda pretreakcija ir izplatīta, ja pielāgojumi tiek veikti tikai individuālā līmenī, un tā liecina par izpratnes trūkumu par atšķirību starp vienlīdzību (visi saņem to pašu) un taisnīgumu (visi saņem to, kas viņiem nepieciešams, lai sāktu darba uzdevumus no vienādiem izejas punktiem). Piemērojot universālā dizaina principus, mēs varam uzlabot vides un procesu pieejamību visiem darbiniekiem vienādi (Bruyère un Colella 2022, 270. lpp.).

Darba vide ir fiziskais, sociālais un organizatoriskais konteksts, kurā notiek darba aktivitātes. Tā ietver dažādus aspektus, tostarp:

- Fiziskā vide: Tas attiecas uz fizisko vidi, kurā notiek darbs, tostarp darba vietas izkārtojumu, apgaismojumu, temperatūru un trokšņa līmeni.
- Sociālā vide: Tas attiecas uz mijiedarbību starp indivīdiem darba vietā, tostarp saziņas stiliem, komandas darbu un vadības stiliem.
- Organizācijas kultūra: Tas attiecas uz vērtībām, uzskatiem un praksi, kas veido darba vietas kultūru, tostarp uzņēmuma misiju, politiku un procedūras.
- Darba uzdevumi un pienākumi: Tas attiecas uz konkrētiem uzdevumiem un pienākumiem, kas ietilpst personas darba pienākumos, tostarp autonomijas un lēmumu pieņemšanas pilnvaru līmeni.
- Darba un privātās dzīves līdzsvars: Tas attiecas uz līdzsvaru starp darba pienākumiem un personīgo vai ģimenes dzīvi, tostarp elastīgu darba režīmu un brīvā laika politiku.

Katrs no šiem darba vides aspektiem var ietekmēt cilvēku, tostarp cilvēku ar autismu, pieredzi darba vietā. Piemēram, personām ar sensorās apstrādes problēmām var būt nepieciešama īpaša fiziskā vide, kurā ir maz trokšņa un spilgta gaisma. Sociālā mijiedarbība var būt jāstrukturē tā, lai atbalstītu skaidru saziņu un mazinātu pārpratumus. Organizācijas kultūrā var būt nepieciešams pieņemt un pielāgoties neirodiversitātei, ieviešot politiku un praksi, kas veicina iekļaušanu un atbalstu personām ar autismu. Apsverot katru no šiem darba vides aspektiem, darba devēji un kolēģi var sadarboties, lai radītu atbalstošāku un iekļaujošāku darbavietu personām ar autismu un citām neirodiversitātes slimībām.

## 2. Autismam draudzīga darba vide

Autisms katru indivīdu ietekmē atšķirīgi, bieži vien attiecībā uz sensoriem un sociāliem traucējumiem. Ir svarīgi zināt, vai jūsu darbinieku ietekmē šie aspekti, lai jūs varētu veikt nepieciešamos pielāgumus un izmaiņas. Tādējādi jūs nodrošināsiet, ka viņš vai viņa ir apmierināts, jūtas ērti un produktīvi, tādējādi radot priekšnoteikumus panākumiem darbā un darba vietā. Personas ar autiskā spektra traucējumiem bieži cīnās ar sensorās pārslodzes problēmām. Darba vietā, kur ir daudz dažādu cilvēku, skatienu un skaņu, ir svarīgi piedāvāt visiem darbiniekiem ar autismu, kuriem ir sensorās problēmas, atvieglojumus šajās situācijās. (Autisma pētniecības organizācija 2022)

Autismam draudzīga darba vide ir darba vieta, kas ir veidota tā, lai pielāgotos cilvēku ar autismu unikālajām vajadzībām. Tālāk ir izklāstītas dažas autismam draudzīgas darba vides galvenās iezīmes:

1. **Sensorie pielāgojumi:** Darba vide jāveido tā, lai mazinātu sensorās pārslodzes, piemēram, samazinot fona troksni vai nodrošinot sensorus palīgīdzekļus, piemēram, austiņas ar trokšņu slāpēšanas funkciju vai rotaļlietas.
2. **Skaidra saziņa:** Saziņai jābūt skaidrai un tiešai, uzsvāru liekot uz rakstiskiem norādījumiem vai vizuāliem palīgīdzekļiem, ja iespējams.
3. **Elastīgums:** Lai pielāgotos darbinieku ar autismu individuālajām vajadzībām, piemēram, pēc nepieciešamības jāparedz pārtraukumi vai jāpiedāvā iespēja strādāt no mājām, grafikiem un darba kārtībai jābūt elastīgai.
4. **Rutīnas:** Izmaiņas grafikos var būt izaicinājums personām ar autismu, jo daudziem cilvēkiem ar autisma spektra traucējumiem ir svarīga rutīna un paredzamība. Daži cilvēki ar autismu var kļūt trauksmaini vai nomākti, ja viņu grafikā vai rutīnā notiek negaidītas izmaiņas, un viņiem var būt grūti pielāgoties jaunām gaidām vai darbībām.
5. **Iekļaujoša kultūra:** Darbavietas kultūrai jābūt iekļaujošai un pieņemošai attiecībā uz neirodiversitāti, kolēģiem jānodrošina izglītība un apmācība, lai palīdzētu viņiem izprast un atbalstīt cilvēkus ar autismu.
6. **Atbalsta pārvaldība:** Vadītājiem jābūt apmācītiem, kā atbalstīt darbiniekus ar autismu, tostarp atpazīt sensorās pārslodzes pazīmes un zināt, kā nodrošināt pielāgumus.

Kopumā autismam draudzīga darba vide ir vide, kurā tiek novērtētas un ņemtas vērā cilvēku ar autismu unikālās stiprās puses un problēmas, veicinot iekļaujošu un atbalstošu darba kultūru, kas ļauj visiem darbiniekiem pilnībā izmantot savu potenciālu.

## 2.a. Taustes problēmas

Daudziem cilvēkiem ar autismu ir taktilā jutība, kas nozīmē, ka viņiem var būt grūtības apstrādāt vai panest noteikta veida pieskārienus vai tekstūras. Tas var ietekmēt viņu darba spējas dažādos veidos. Taktilā jutība var būt traucējoša vai nepatīkama, tādējādi cilvēkiem ar autismu ir grūti koncentrēties darbam. Noteikti materiāli vai tekstūras var izraisīt kairinājumu, kas traucē cilvēkam justies komfortabli vai droši darba vidē.

Dažos gadījumos taustes jutīgums var ietekmēt arī darba drošību. Piemēram, cilvēkam ar taktilās jutības traucējumiem var būt lielāka iespēja nejauši pieskarties karstām virsmām vai asiem priekšmetiem, jo viņam ir apgrūtināta taktilās informācijas apstrāde. Tas var palielināt traumu vai nelaimes gadījumu risku darba vietā.

### **Persona ar autismu, kas ir hiperreaģējoša (pārlietu reaģējoša) uz pieskārieniem, var:**

- izvairīties no viegliem pieskārieniem vai būt traucējošiem;
- traucē noteikti audumi, tekstūras vai apģērbi;
- apgrūtinā birkas uz apģērba;
- ir nepatiku pret normālu ādas kontaktu, piemēram, roku paspiešanu;
- ļoti satrauc nelielas problēmas;
- pretestība pret aizsargapģērba valkāšanu vai drošības palīgīdzekļu lietošanu u. c.

### **Persona ar autismu, kas ir hiporeaģējoša (nepietiekami reaģējoša) uz pieskārieniem, var:**

- pieskarties cilvēkiem (pat tad, ja tas ir nepiedienīgi);
- ir iedzimta vēlme pieskarties dažādām tekstūrām; ir neparasti augsts vai zems sāpju sliekšnis utt. (Sher 2016, 27.-28. lpp.).

Lai palīdzētu personām ar autismu, kurām darba vietā var rasties taustes grūtības, var būt noderīgi nodrošināt alternatīvas aizsargapģērba vai palīgīdzekļu iespējas, piemēram, izmantot dažādus materiālus vai tekstūras, kas personai ir vieglāk panesamas. Var būt noderīgi arī nodrošināt izglītību un apmācību kolēģiem un vadītājiem, lai palīdzētu viņiem izprast problēmas, kas saistītas ar grūtībām, kuras

personām ar autismu, ar ko tās var saskarties, un kopumā radīt iekļaujošāku un piemērotāku darba vidi.

## 2.b. Vizuālie traucēkļi

Vizuālā paaugstināta jutība ir tad, ja cilvēkam ir intensīva vai pārspīlēta reakcija uz noteiktiem vizuāliem stimuliem. Tas var ietvert spilgtas gaismas, mirgojošas gaismas, pārpildītu vidi vai noteiktus rakstus vai faktūras. Vizuālā paaugstināta jutība dažiem cilvēkiem var izraisīt diskomfortu, trauksmi vai pat fiziskas sāpes.

Savukārt redzes hiposensitivitāte ir tad, ja cilvēkam ir samazināta jutība vai reakcija uz redzes stimuliem. Tas var apgrūtināt noteiktas vizuālās informācijas, piemēram, rakstisku instrukciju vai vizuālu norāžu darba vietā, pamanīšanu vai apstrādi.

Persona ar autismu, kas ir hiperreaģējoša (pārlietu reaģējoša) uz vizuālo stimulāciju, var:

- traucē spilgtas vai luminiscences gaismas;
- traucē modeļi;
- ir grūtības lasīt ļoti kontrastējošus materiālus (piemēram, melnu uz balta);
- bieži žāvāties, mirkšķināt vai berzēt acis.

## 2.c. Smaržas darbavietā

Personas ar autismu, kas ir hiperreaģējošas uz smaržām, var būt nomāktas vai slikta dūša un pamanīt smakas, ko citi nepamana. Personas ar autismu, kas hiperreaģē uz smaržām, darba vietā var saskarties ar dažādām problēmām. Šī sensorās apstrādes problēma, kas pazīstama arī kā ožas paaugstināta jutība, var apgrūtināt indivīdu spēju panest noteiktas smaržas vai darboties vidē ar spēcīgām vai nepatīkamām smakām. Tālāk ir norādītas dažas iespējamās sekas darba vietā:

1. Diskomforta sajūta vai uzmanības novēršana: Personas ar paaugstinātu ožas jutību var uzskatīt, ka noteiktas smakas ir ļoti nepatīkamas vai traucējošas. Tas var apgrūtināt viņu koncentrēšanos uz darba uzdevumiem vai traucēt justies komfortabli darba vidē.

2. Trauksme vai stress: Smagas vai nepatīkamas smakas var izraisīt trauksmes vai stresa sajūtu cilvēkiem ar paaugstinātu ožas jutību. Tas var ietekmēt viņu spēju veikt darba uzdevumus vai sadarboties ar kolēģiem.
3. Fiziskie simptomi: Dažkārt paaugstināta jutība pret ožu var izraisīt fiziskus simptomus, piemēram, galvassāpes, sliktu dūšu vai reiboni. Šie simptomi var ietekmēt cilvēka darba spējas, un var būt nepieciešams paņemt atvaļinājumu vai meklēt medicīnisku palīdzību.
4. Ierobežotas darba iespējas: Dažos gadījumos cilvēkiem ar paaugstinātu ožas jutību var būt ierobežotas darba iespējas, jo viņi nevar panest noteiktas smakas vai darba vidi. Tas var apgrūtināt viņiem atrast darbu, kas atbilst viņu stiprajām pusēm un interesēm.
5. Dažkārt viņi var būt nepatīkami tieši, dažkārt liekot apkārtējiem justies neērti.

Lai atbalstītu cilvēkus ar paaugstinātu ožas jutību darba vietā, darba devēji var apsvērt iespēju nodrošināt tādus pielāgojumus kā gaisa attīrītāji, tīrīšanas līdzekļi bez smaržvielām vai elastīgs darba režīms, kas ļauj izmantot pārtraukumus vai laiku, lai izvairītos no spēcīgām smakām. Darba devēji var arī sadarboties ar personu, lai noteiktu konkrētas smakas, kas rada īpašas problēmas, un atrast veidus, kā izvairīties no šo smaržu iedarbības darba vidē vai samazināt to ietekmi.

## 2.d. Skaņas traucējumi

Personas ar autismu, kas ir hiperreaģējošas (pārlieku reaģējošas) uz skaņas sajūtu, var būt:

- viegli novērst uzmanību no trokšņa;
- rada savu troksni, lai apklusinātu citas skaņas;
- nepatīk trokšņainas ierīces (printeri, gaisa kondicionieri, ventilatori, tērēšana) utt;
- pamanīt fona trokšņus, kurus citi, šķiet, nedzird;
- bieži aiciniet cilvēkus klusēt - pārtraukt runāt vai dziedāt;

Personām ar autismu, kurām ir hiporeakcija (nepietiekama reakcija) uz skaņas sajūtu, var būt

- meklēt trokšņainas situācijas vai īpašus trokšņus;
- trokšņot sev vai trokšņot "trokšņa dēļ";
- nereaģē uz verbāliem norādījumiem (pat tad, ja sauc pēc vārda);

- piemēram, pārāk skaļa mūzika;
- šķiet, ka aizmirst par noteiktām skaņām;
- nesaprot vai nepamana viņiem teikto (var būt nepieciešams atkārtot norādījumus);

## 2.e. Bruto motorikas problēmas

Persona ar autismu un rupjas motorikas problēmām var:

- ir grūti plānot pārvietošanos;
- ir slikta kustību koordinācija;
- izskatās neveikli;
- ir grūti apgūt/izpildīt fiziskos vingrinājumus vai kustību soļus.

## 2.f. Sensoro pārslodze

Jutekliskā pārslodze var būt ļoti traucējoša un pat traumējoša personām ar autismu darba vietā. Ja cilvēks ar autismu piedzīvo sensoro pārslodzi, tas var ietekmēt viņa spēju koncentrēties, veikt uzdevumus un efektīvi sazināties ar kolēģiem. Tā var izraisīt arī fizisku diskomfortu vai trauksmi, kas samazina produktivitāti un palielina stresa līmeni. Smagos gadījumos sensorā pārslodze var pat izraisīt sabrukumu vai izslēgšanos, kad cilvēkam var būt nepieciešams uz laiku atstāt darba vidi, lai atgūtos. Darba devējiem ir svarīgi to apzināties un nodrošināt pielāgojumus, lai mazinātu sensorās pārslodzes ietekmi un radītu iekļaujošāku un ērtāku darba vidi visiem darbiniekiem.

## 2.g. Labākā prakse

Darba vides pārvaldība, lai atbalstītu personas ar autismu, var ietvert dažādas stratēģijas un rīkus. Daži piemēri:

- **Vides pielāgojumi:** Fiziskās vides pielāgošana, piemēram, trokšņa līmeņa samazināšana vai spilgta apgaismojuma samazināšana, var palīdzēt radīt ērtāku un labvēlīgāku darba vidi cilvēkiem ar autismu. Var būt noderīgi arī tādi rīki kā trokšņus slāpējošas austiņas, saulesbrilles vai rotaļlietas. Tas var palīdzēt palielināt produktivitāti, kā arī uzlabot garastāvokli.

- **Komunikācijas rīki:** Komunikācijas rīki, piemēram, vizuāli grafiki, sociālie stāsti vai kontrolsaraksti, var palīdzēt atbalstīt skaidru saziņu un mazināt trauksmi vai apjukumu.
- **Darba naktsmītnes:** Pielāgojumi darbā, piemēram, elastīgs darba grafiks, uzdevumu modifikācijas vai darba konsultācijas, var palīdzēt radīt labvēlīgāku un iekļaujošāku darba vietu cilvēkiem ar autismu.
- **Sensorie palīg līdzekļi:** Sensorie palīg līdzekļi, piemēram, sveramās segas vai jutekļiem draudzīgas sēdvietas, var palīdzēt atbalstīt cilvēkus ar sensorās apstrādes problēmām un mazināt pārņemšanas vai trauksmes sajūtu.
- **Apmācība un izglītība:** Apmācības un izglītošana darba devējiem, kolēģiem un pašiem cilvēkiem ar autismu var palīdzēt uzlabot informētību un izpratni par autismu un atbalsta stratēģijām. Tas var palīdzēt radīt pieņemamāku un iekļaujošāku darba vidi visiem darbiniekiem.

Apsveriet šos pielāgojumus, kas varētu būt nepieciešami darbiniekam ar autismu:

- **Privāta darba vieta.** Daži darbinieki ar autismu novērtēs privātu darba vietu, kur viņi var kontrolēt, piemēram, gaismu un troksni.
- **Izslēdziet apgaismojumu.** Daudzi cilvēki ar autismu ir jutīgi pret luminiscences gaismām. Gaismas dažkārt mirgo un rada augstu skaņas signālu, kas var izraisīt autistu saslimšanu. Šīs dienasgaismas gaismas var nomainīt ar dabisko apgaismojumu vai dabiskā spektra LED apgaismojumu. Lielākā daļa skolu izmanto šādu apgaismojumu, un tas var būt problēma skolēniem ar autismu, kas katru dienu stundām ilgi ir pakļauti šādam apgaismojumam.
- **Žalūzijas logiem.** Ja jūsu darbinieks strādā pie loga, varat nodrošināt žalūzijas, lai viņš varētu kontrolēt, cik daudz gaismas izplūst caur logu. Gaismas jutība var radīt acu nogurumu un galvassāpes jutīgajiem cilvēkiem. Ja žalūzijas nav pieejamas, apsveriet iespēju ļaut viņiem nēsāt saulesbrilles.
- **Mūzika austiņās.** Dažiem darbiniekiem ar autismu var būt nepieciešams papildu sensorais ieguldījums. Mūzikas klausīšanās austiņās varētu būt noderīgs risinājums.
- **Sensorās pauzes.** Darbiniekam ar autismu var būt nepieciešamas nelielas pauzes, lai viņš varētu atpūsties no pārāk daudziem stimuliem vai vajadzības gadījumā meklēt papildu stimulus.
- **Citu darbinieku jutīgums.** Ja iespējams, citi darbinieki var palīdzēt saviem kolēģiem ar autismu. Piemēram, varētu būt noderīgi mudināt citus darbiniekus izvairīties no spēcīgi smaržojošu ēdienu ēšanas ārpus atpūtas zonām. (Greer 2021, 20.-21. lpp.)

Galū galā konkrētie instrumenti un stratēģijas, kas ir visnoderīgākie, būs atkarīgi no konkrētā cilvēka ar autismu unikālajām vajadzībām un vēlmēm, kā arī no konkrētā darba un darba vides. Lai noteiktu visefektīvākos instrumentus un stratēģijas darba vides pārvaldībai un personu ar autismu atbalstam darbavietā, var būt lietderīgi sadarboties ar konkrēto personu, kā arī ar invaliditātes vai autisma atbalsta organizācijām.

### 3. Komandas vadības prasmes

Darba devējiem un kolēģiem ir svarīga loma pieaugušo ar autismu atbalstīšanā darbavietā. Apzinoties problēmas, ar kurām saskaras cilvēki ar autismu, un veicot pasākumus, lai pielāgotos viņu vajadzībām, darba devēji un kolēģi var palīdzēt radīt atbalstošu un iekļaujošu darba vidi. (Breeding 2023, 31. lpp.)

Komandas vadības prasmes ir īpaši svarīgas, strādājot ar darbiniekiem ar autismu vairāku iemeslu dēļ. Personām ar autismu var būt unikālas vajadzības un vēlmes, kas saistītas ar komunikāciju, sensoro procesu un sociālo mijiedarbību. Efektīva komandas vadība var palīdzēt atbalstīt šos cilvēkus un veicināt iekļaušanu un daudzveidību darba vietā. Šeit ir dažas galvenās atšķirības starp komandas vadīšanu ar darbiniekiem ar autisma traucējumiem salīdzinājumā ar tipisku darba vietu:

- **Saziņa:** Autistiem var būt unikāli saziņas stili un vēlmes. Efektīvai komandas vadībai nepieciešama izpratne par šīm komunikācijas atšķirībām un spēja pielāgot komunikācijas stratēģijas katra komandas locekļa vajadzībām.
- **Sensorā apstrāde:** Autisti var būt jutīgāki pret sensoro informāciju vai arī viņiem var būt grūtības apstrādāt sensoro informāciju. Komandas vadības stratēģijas, kas ņem vērā sensoro vajadzību apmierināšanu, piemēram, apgaismojuma pielāgošana vai trokšņus slāpējošu austiņu nodrošināšana, var palīdzēt radīt ērtāku un atbalstošāku darba vidi.
- **Sociālā mijiedarbība:** Autistiem var būt grūtības ar sociālo mijiedarbību vai arī tie var dot priekšroku strukturētai sociālajai mijiedarbībai. Efektīva komandas vadība var palīdzēt veicināt pozitīvu sociālo mijiedarbību starp komandas locekļiem un sekmēt piederības un iekļaušanas sajūtu.

Jebkurā darbavietā pastāv riski, kas saistīti ar sliktu komandas vadību, taču, strādājot ar darbiniekiem ar autismu, šie riski var būt vēl izteiktāki. Nepietiekama komandas vadība var izraisīt atstumtības, neapmierinātības vai trauksmes sajūtu darbiniekiem ar autismu, kā arī ietekmēt viņu darba rezultātus un labsajūtu. No otras puses, efektīva komandas vadība var palīdzēt atbalstīt

darbinieku ar autismu unikālās stiprās puses un spējas, veicinot iekļaujošāku un daudzveidīgāku darba kultūru. Izprotot un risinot autistu darbinieku unikālās vajadzības, darba devēji un komandu vadītāji var radīt labvēlīgāku un efektīvāku darba vidi visiem komandas locekļiem.

Pieaugušajiem ar autismu var būt liels izaicinājums atrast darbu. Daudzi darba devēji nav pazīstami ar autismu un var neizprast personu ar autismu stiprās puses un spējas, kā rezultātā netiek izmantotas nodarbinātības iespējas. Izpratnes un informētības trūkums var arī radīt negatīvu attieksmi un stereotipus par personām ar autismu, tādējādi vēl vairāk apgrūtinot viņu iespējas atrast darbu. (Breeding 2023, 9. lpp.)

Viens no veidiem, kā to novērst, ir nodrošināt jutīguma apmācību neirotepiskiem darbiniekiem. Iekļaujošā apmācība var ietvert:

- Autisma definīcija
- Kāpēc neirodiversitāte ir svarīga
- Atšķirību izpratne
- Izpratnes apmācība
- Efektīvākas saziņas veidi
- Kā praktizēt iekļaujošu pieņemšanu darbā
- Kā vadīt darbiniekus ar neirodiversitāti
- Atbalsts neirodiversāliem darbiniekiem vai kolēģiem un citas tēmas (Greer 2021, 23. lpp.).

### 3.a. Iekļaujošas komandas nozīme. Kā to izveidot?

Iekļaujošas komandas veidošana ir būtiska maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), jo tā veicina daudzveidību, iekļaušanu un pozitīvu darba vietas kultūru. Iekļaujoša komandas veidošanas stratēģija nodrošina, ka visi komandas locekļi, tostarp personas ar invaliditāti vai neirodiversitātes traucējumiem, piemēram, autismu, darba vietā jūtas novērtēti un atbalstīti. Tas, savukārt, var palielināt darbinieku iesaistīšanos, uzlabot sniegumu un apmierinātību ar darbu.

Iekļaujoša komandas veidošana veicina arī piederības un kopības sajūtu darbavietā. Ja komandas locekļi jūtas savstarpēji saistīti, viņi ir vairāk gatavi sadarboties,

dalīties ar idejām un strādāt pie kopīgiem mērķiem. Tas var palīdzēt MVU uzlabot produktivitāti, inovācijas un vispārējos panākumus.

Turklāt iekļaujoša komandas veidošanas stratēģija var palīdzēt MVU piesaistīt un noturēt dažādus talantus. Veicinot darba kultūru, kurā tiek novērtēta daudzveidība un iekļaušana, MVU var iegūt reputāciju kā darba devēja, ko izvēlas dažādi cilvēki. Tas var palielināt darbinieku noturēšanas rādītājus un veicināt talantīgāku un daudzveidīgāku darbaspēku.

Kopumā iekļaujoša komandas veidošana ir ļoti svarīga MVU, jo tā veicina pozitīvu darba vietas kultūru, veicina piederības un kopības sajūtu, uzlabo produktivitāti un inovācijas, kā arī piesaista un notur dažādus talantus. Ieguldot iekļaujošas komandas veidošanā, MVU var izveidot iekļaujošāku, produktīvāku un veiksmīgāku darbavietu.

Šeit ir desmit soļi, ko var veikt, lai izveidotu iekļaujošu komandu darbavietā, kurā strādā cilvēks ar autismu:

- **Izglīto komandas locekļus par autismu un tā ietekmi uz cilvēkiem.** Izglītības un apmācības nodrošināšana var palīdzēt veicināt komandas locekļu izpratni un empātiju.
- **Izveidojiet skaidras saziņas vadlīnijas.** Izstrādājiet skaidras saziņas vadlīnijas un pārliecinieties, ka visi komandas locekļi tās saprot. Tas var ietvert skaidras valodas lietošanu, izvairīšanos no sarkasma vai humora, kas var tikt nepareizi saprasts, un, ja nepieciešams, vizuālu palīgīdzekļu vai rakstisku norādījumu izmantošanu.
- **Nodrošināt pielāgojumus, lai atbalstītu sensorās vajadzības.** Apsveriet iespēju nodrošināt tādus pielāgojumus kā austiņas, kas slāpē troksni, klusa darba vieta vai maz stimulējoša atpūtas telpa, lai atbalstītu autistu sensoro vajadzību apmierināšanu.
- **Izstrādājiet skaidras prasības un kārtību.** Skaidru gaidu un rutīnas noteikšana var palīdzēt mazināt trauksmi un veicināt autisma slimnieku produktivitāti.
- **Veicināt iekļaujošu kultūru.** Mudiniet komandas locekļus pieņemt atšķirības un atbalstīt vienu otru. Svinējiet daudzveidību un veiciniet piederības sajūtu visu komandas locekļu vidū.
- **Radiet iespējas sociālai mijiedarbībai.** Nodrošiniet iespējas komandas locekļiem socializēties un iepazīt vienu otru strukturētā, atbalstošā vidē.

- **nodrošināt apmācību par efektīvu komandas vadību.** Nodrošināt komandu vadītājiem un menedžeriem prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas, lai efektīvi vadītu daudzveidīgu komandu, tostarp ar autismu.
- **Veiciniet atklātu saziņu.** Mudiniet komandas locekļus atklāti un godīgi sazināties un vajadzības gadījumā meklēt atbalstu.
- **Veicināt elastīgumu un radošumu.** Apsveriet elastīgu darba režīmu un dodiet iespēju komandas locekļiem izpaust savu radošumu un unikālās stiprās puses.
- **Uzraugiet progresu un pēc vajadzības veiciet korekcijas.** Regulāri novērtējiet iekļaujošās prakses efektivitāti un vajadzības gadījumā veiciet korekcijas, lai veicinātu visu komandas locekļu labklājību un produktivitāti.

### 3.b. Vide bez iebiedēšanas kā komandas vadības prasmes

Pētījumi liecina, ka iebiedēšana un uzmākšanās ir bieži sastopama autistu vidū darbavietā. Tomēr precīzu mobinga izplatību pret darbiniekiem ar autismu ir grūti novērtēt, jo mobinga uzvedība ir sarežģīta un bieži vien slēpta.

Apvienotās Karalistes Nacionālās autisma biedrības (National Autistic Society) 2018. gadā veiktajā aptaujā tika konstatēts, ka 79 % aptaujāto pieaugušo ar autismu ziņoja, ka darba vietā izjūt trauksmi, no kuriem 42 % norādīja, ka šī trauksme ir saistīta ar sociālās mijiedarbības grūtībām. Turklāt 75 % respondentu ziņoja, ka darbā izjutuši izolāciju vai atstumtību, bet 58 % respondentu ziņoja, ka izjutuši uzmākšanos vai iebiedēšanu.

Citā pētījumā, kas 2018. gadā publicēts žurnālā Journal of Autism and Developmental Disorders, tika konstatēts, ka darbinieki ar autismu biežāk izjutuši mobingu un uzmākšanos nekā darbinieki bez autisma. Pētījumā tika konstatēts, ka 69 % dalībnieku ar autismu ziņoja, ka ir piedzīvojuši mobingu un uzmākšanos darbavietā, salīdzinot ar 52 % dalībnieku bez autisma.

Iemesli, kāpēc ir ļoti izplatīts mobings pret darbiniekiem ar autismu, ir sarežģīti, un to var ietekmēt vairāki faktori, tostarp izpratnes un informētības trūkums par autismu darba vietā, saskarsmes grūtības, sociālā izolācija un darba kultūra. Darba devējiem un kolēģiem ir svarīgi veikt pasākumus, lai veicinātu iekļaušanu, cieņu un sapratni darbavietā un sniegtu atbalstu darbiniekiem ar autismu, kuriem var draudēt mobings vai uzmākšanās. Piemēram, Lielbritānijā 2012. gadā veikts pētījums liecina, ka aptuveni trešdaļa cilvēku ar autismu savā darbavietā ir saskārušies ar mobingu un dažāda veida diskrimināciju. Tā paša pētījuma ietvaros, aptaujājot 43 % cilvēku ar autismu, kuri pārtraukuši algotu darbu dažādu iemeslu dēļ

ieneslu dēļ atzina, ka viņi ir aizgājuši no darba vai atlaisti no darba  
mobinga dēļ.



### 3.c. Komandas veidošanas pasākumi iekļaujošas komandas attīstībai

Ir vairākas komandas veidošanas aktivitātes, kas var palīdzēt izveidot iekļaujošu komandu, tostarp:

- **Ledlauža aktivitātes:** Ledus laušanas aktivitātes ir lielisks veids, kā iepazīstināt komandas locekļus un palīdzēt viņiem labāk iepazīt vienu otru. Tas var būt īpaši noderīgi cilvēkiem ar autismu, kuriem var būt grūtības ar sociālo mijiedarbību.
- **Sadarbībā risināmas problēmas:** Problēmas risināšanas pasākumi palīdz komandas locekļiem strādāt kopā, lai atrisinātu kopīgu problēmu vai izaicinājumu. Tas var palīdzēt veidot uzticēšanos un veicināt kopības sajūtu komandā.
- **Grupu prāta vētras sesijas:** Grupu prāta vētras sesijas rosina komandas locekļus dalīties ar savām idejām un viedokļiem par konkrētu tematu. Tas var palīdzēt veicināt domu daudzveidību un mudināt komandas locekļus apsvērt dažādus viedokļus.
- **Komandas veidošanas spēles:** Komandas saliedēšanas spēles var būt jautrs veids, kā palīdzēt komandas locekļiem veidot savstarpēju uzticēšanos un sadarbību. Šīs spēles var būt gan fiziskas aktivitātes, gan problēmu risināšanas uzdevumi.
- **Dažādības mācību sesijas:** Dažādības mācību sesijas var palīdzēt komandas locekļiem izprast un novērtēt dažādas kultūras, izcelsmes un perspektīvas. Tas var palīdzēt radīt iekļaujošāku darba kultūru un veicināt empātiju un sapratni starp komandas locekļiem.

Kopumā komandas veidošanas pasākumi, kas veicina sadarbību, saziņu un domu daudzveidību, var palīdzēt veidot iekļaujošu komandu. Svarīgi ir izvēlēties aktivitātes, kas ir iekļaujošas un pieejamas visiem komandas locekļiem, tostarp tiem, kuriem ir autisms vai citi traucējumi.

## 4. Kopsavilkums

Apzinoties cilvēku ar autismu unikālās sensorās vajadzības, darbavietas var veikt pasākumus, lai nodrošinātu pielāgojumus un atbalstu, kas var palīdzēt veicināt panākumus un komfortu darbavietā, vienlaikus veicinot drošību un atbilstību darba vietas politikai un noteikumiem.

Ir svarīgi atcerēties, ka katrs cilvēks ar autismu ir unikāls, un daži var izjust vizuālo hiposensitivitāti atšķirīgi no citiem. Darba devēji un kolēģi var palīdzēt, nodrošinot pielāgojumus un atbalstu, kas atbilst indivīda īpašajām vajadzībām un palīdz viņam gūt panākumus darbavietā.

Nebaidieties meklēt ārēju atbalstu: Apsveriet iespēju sadarboties ar invaliditātes vai autisma atbalsta organizāciju, lai saņemtu papildu norādījumus un atbalstu, nodrošinot pielāgojumus un atbalstot cilvēkus ar sensorās apstrādes problēmām darba vietā.

## 5. Atsauces

**AUDZĒŠANA, T. 2023.** Breaking the Mold: [Kindle]: Iespēju palielināšana pieaugušajiem ar autismu darbavietā [Kindle]. Neatkarīgi publicēts.

**BRUYÈRE, S.M. UN COLELLA A. 2022.** Neurodažādība darbavietā: (SIOP Organizational Frontiers Series) [Kindle]. Routledge.

**GREER, D.R. 2021.** *A Guide to Autism in the Workplace* [Kindle]. Neatkarīgi publicēts.

**AUTISMA PĒTNIECĪBAS ORGANIZĀCIJA, NOLĪGT AUTISMU. 2022.** *Autismam draudzīga darbavieta [tiešsaiste]*. Pieejams . no:  
<https://www.hireautism.org/resource-center/the-autism-friendly-workplace/> [skatīts 2023. gada 28. februārī].

**SHER, B. 2016.** *Ikdienas spēles sensorās apstrādes traucējumu gadījumā: 100 rotaļnodarbības, lai dotu iespēju bērniem ar sensorās attīstības traucējumiem* [Kindle]: 100 Playful Activities to Empower Children with Sensory Differences [Kindle]. Althea Press.