



# Trenera rokasgrāmata

## 1. modulis: Autisms MVU un sociālā politika

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



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## ASES trenera rokasgrāmatas izmantošana

ASES pasniedzēja rokasgrāmata ir īpaši izstrādāta, lai atbalstītu un racionalizētu profesionālās izglītības mācību programmas, kas izstrādāta ASES projekta ietvaros, īstenošanu. Mācību programma ir 3 dienu kurss, kas kopumā ietver 18 mācību stundas.

**Slaid Nr. 1: Ievads**



**Trenera piezīmes:**

Iepazīstiniet ar sevi un veltiet laiku, lai iepazīstinātu audzēkņus ar ASES mācību kursu. Aprakstiet kursa mācību mērķus, kā arī 1. moduli. Paskaidrojiet mācāmajiem, ka šajā modulī viņi tiks izglītoti par:

1. Sociālās politikas koncepcija un tās ietekme un vērtība MVU un sabiedrībā kopumā
2. Kā jāstrukturē sociālās atbildības politika, izmantojot KSA parauga veidni
3. Iekļaujoša nodarbinātība: prasības un metodoloģija un tās ietekme uz MVU un sabiedrību
4. Autisma spektra definīcija: vispārīgās iezīmes un stiprās puses
5. Kāda ir vērtība, priekšrocības un izaicinājumi, ko rada darbinieku ar autisma traucējumiem nodarbināšana MVU?

**Ieteikums: Ieteikumi:** Dodiet iespēju izglītojamajiem sevi iepazīstināt un pajautāt par viņu vēlmēm.

## Slaid Nr. 2: Par ASES projektu




### Trenera piezīmes (pēc izvēles):

Aprakstiet ASES projekta koncepciju un projekta rezultātus:

1. ASES mācību kurss: ASES mācību kurss ir paredzēts MVU vadītāju prasmju, zināšanu un kompetenču pilnveidei, lai palīdzētu viņiem atbalstīt darbiniekus ar autismu visā nodarbinātības ciklā.
2. ASES nopietna spēle: ASES nopietnā spēle darbosies kā mācību rīks MVU vadītājiem. Tajā spēlētājiem būs jāizpilda simulēti intervijas scenāriji ar kandidātiem ar autisma traucējumiem.
3. ASES rīku komplekts: Instrumentu kopums nodrošinās MVU vadītājiem noderīgu rīku kopumu, kas palīdzēs plānot un īstenot šādus pasākumus:
  - Novērtējiet darba vidi un pārliecinieties, ka tā ir piemērota autismam.
  - Veikt darba novērtēšanu darbiniekiem ar autismu
  - Nodrošināt personālam ar autismu iespēju veikt paškontroli.
  - Intervijas ar kandidātiem ar autismu

**Slaid Nr. 3: Moduļa saturs**



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills


## Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Module Aim**

Module 1 aims to educate learners about the concept of Social Policies and their impact on an SME and to provide general information about autism and how autistic staff can be included in an SME.

**Learning Outcomes**

1. Learn about Social Policies and its impact and value in SMEs and Society in general
2. Train on how a Social Responsibility Policy should be structured
3. Learn about Inclusive Employment and its value and impact, as well as the requirements and methodology
4. Learn about Autism Spectrum and the general characteristics of people on the Spectrum
5. Learn about the value, advantages and challenges of employing Autistic Staff in an SME

 Co-funded by the  
European Union

Module #: <Module Title>

**Trenera piezīmes: Aprakstiet 1. moduļa mērķus un mācību rezultātus.**

1. modulis ir veltīts MVU vadītāju izglītošanai par sociālās politikas koncepciju un tās ietekmi uz MVU, kā arī vispārējas informācijas sniegšanai par autismu un to, kā MVU var iekļaut darbiniekus ar autismu.

1. moduļa mērķis ir:

1. Iepazīstināt studentus ar sociālās politikas koncepciju un tās ietekmi un vērtību MVU un sabiedrībā kopumā.
2. Apmācīt izglītojamos par to, kā jāstrukturē sociālās atbildības politika.
3. Izglītojamo izglītošana par iekļaujošas nodarbinātības koncepciju un palīdzēšana izprast tās vērtību un ietekmi, kā arī prasības un metodoloģiju.
4. Izglīto audzēkņus par autisma spektra jēdzienu un vispārējām īpašībām, kas raksturīgas cilvēkiem ar autismu.
5. Izglītot izglītojamos par autistu personāla nodarbināšanas MVU vērtību, priekšrocībām un problēmām.

1. modulī skolēni uzzinās par:

1. Uzņēmumu sociālās atbildības koncepcija
2. KSA izstrāde un īstenošana
3. Iekļaujošas nodarbinātības koncepcija
4. Prasības iekļaujošai nodarbinātībai
5. Autisma spektra definīcija un konceptualizācija
6. Autisma galvenās pazīmes un stiprās puses
7. Priekšrocības un izaicinājumi, kas saistīti ar personāla ar autismu nodarbināšanu MVU

**Slaid Nr. 4: Moduļa saturs**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Module Content:**

- **Corporate Social Responsibility (CSR)**
- **Inclusive Employment**
- **Autism Spectrum**
- **Value and challenges of employing autistic staff in an SME**

Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Trenera piezīmes: Apspriediet 1. moduļa saturu un paskaidrojiet, kas sekos prezentācijā.**

## 5. slaidis: Uzņēmumu sociālās atbildības koncepcija

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

**Module 1: Autism in SMEs and Social Policies**

**The Concept of  
'Corporate Social Responsibility (CSR)'**

*Is defined as the companies' responsibility for their impacts on society - becoming socially responsible by integrating social, environmental, ethical, consumer, and human rights concerns into their business strategy, following the law and in close collaboration with their stakeholders, with the aim of maximizing the creation of shared value for their owners/shareholders as well as for civil society.*

European Commission, 2022

Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

### Trenera piezīmes: Aprakstiet KSA koncepciju.

Uzņēmumu rīcībai un politikai ir būtiska ietekme uz iedzīvotāju dzīvi ne tikai saistībā ar to produktiem un pakalpojumiem vai radītajām darba iespējām, bet arī darba apstākļiem, cilvēktiesībām, veselību, vidi, inovācijām, izglītību un apmācību. Šo pienākumu un atbildību sauc par korporatīvo sociālo atbildību (KSA).

**Eiropas Komisija (EK)** KSA definē kā uzņēmumu atbildību par to ietekmi uz sabiedrību - kļūst sociāli atbildīgiem, integrējot sociālos, vides, ētiskos, patērētāju un cilvēktiesību jautājumus savā uzņēmējdarbības stratēģijā, ievērojot likumus un cieši sadarbojoties ar ieinteresētajām personām, lai maksimāli palielinātu kopīgo vērtību īpašniekiem/akcionāriem, kā arī pilsoniskajai sabiedrībai. EK savā KSA definīcijā ietver šādus elementus: Darba prakse, piemēram, cilvēktiesības, darbs un apmācība, daudzveidība, dzimumu līdztiesība, darbinieku veselība un labklājība; vides jautājumi, piemēram, bioloģiskā daudzveidība, klimata pārmaiņas, resursu efektīva izmantošana un piesārņojuma novēršana; cīņa pret korupciju; iesaistīšanās un ieguldījums kopienas attīstībā; nevienlīdzīgā situācijā esošo cilvēku iekļaušana; patērētāju intereses un ieguvumi. Tomēr nav vispārējas KSA definīcijas.

**Ieteikumi:**

1. Pajautājiēt apmācāmajiem, vai viņi jau ir dzirdējuši par šo koncepciju.
2. Pajautājiēt apmācāmajiem, vai viņu organizācijas ir definējušas un īstenojušas KSA stratēģiju.
3. Ja viens vai vairāki apmācāmie atbild pozitīvi uz iepriekš minēto jautājumu, pajautājiēt viņiem, vai viņi ir identificējuši kādas problēmas vai ieguvumus no KSA stratēģijas īstenošanas.
4. Ja neviens no apmācāmajiem neatbild pozitīvi uz iepriekš minēto jautājumu, pajautājiēt viņiem, kādi, viņuprāt, ir kritiskie šķēršļi KSA stratēģijas izveidei un īstenošanai uzņēmumā.

**6. slaidis: KSA stratēģiskās pieejas vērtība un ieguvumi**

The slide features the ASES logo in the top left corner. The main title is 'Module 1: Autism in SMEs and Social Policies'. Below it, a blue box contains the subtitle 'The Value and Benefits of a strategic approach to CSR' followed by a bulleted list of eight points. To the right of the text is a photograph of several hands clasped together in a circle over a table with various business-related items like a globe, a lightbulb, and a stack of coins. The slide is decorated with colorful wavy lines in the top right and bottom right corners. At the bottom left, there is a logo for the European Union and text indicating co-funding by the Erasmus+ Programme. The bottom center contains the text 'Module 1: Autism in SMEs and Social Policies'.

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

**Module 1: Autism in SMEs and Social Policies**

**The Value and Benefits of a strategic approach to CSR**

- Increases competitiveness
- Improves risk management
- Reduce costs
- Increases access to capital
- Improve customer relationships
- Improves human resource management
- Increases the ability to innovate
- Stimulates greater social and environmental responsibility

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Trenera piezīmes: Aprakstiet stratēģiskās pieejas KSA vērtību un ieguvumus.**

Domājot par uzņēmuma vērtību, jāņem vērā ne tikai tā pašreizējā tirgus vērtība, bet arī sociālā vērtība. Ir ļoti svarīgi, lai uzņēmumi ņemtu vērā visu ieinteresēto personu intereses, ņemot vērā to, ka to panākumi un izaugsme vienmēr būs atkarīgi no kopīgām vērtībām, kas var radīt pozitīvu (vai negatīvu) uzņēmuma tēlu un ietekmēt tā reālo vērtību.

Izstrādājot SR politiku, ir jādomā par to, kāda ir pievienotā vērtība gan pašam uzņēmumam, gan ES ekonomikai un sabiedrībai. Uzņēmumiem stratēģiska pieeja KSA kļūst arvien svarīgāka to konkurētspējai, jo tā var sniegt ieguvumus riska pārvaldības, izmaksu ietaupījumu, kapitāla pieejamības, attiecību ar klientiem, cilvēkresursu pārvaldības un inovācijas spēju ziņā. Tā veicina arī lielāku sociālo un vides atbildību.

**Ieteikumi:**

1. Pajautājiēt praktikantiem, vai viņi var nosaukt citus uzņēmuma ieguvumus.
2. Pajautājiēt apmācāmajiem, kādos veidos tas var dot labumu arī sabiedrībai kopumā.

**7. slaidis: KSA ietekme**



**Trenera piezīmes: Raksturojiet KSA ietekmi uz uzņēmumiem, Eiropas Savienību un sabiedrību.**

Uz KSA koncepciju vērstas stratēģijas pieņemšana var tikt uztverta kā potenciāls slogs organizācijai, kas nozīmē ieguldījumus resursu ziņā, jo īpaši maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU). Tomēr KSA veicinošas organizācijas kultūras pieņemšana sniedz arī nepārprotamus ieguvumus organizācijai, piemēram:

- kvalificēta cilvēkkapitāla piesaiste un noturēšana organizācijā, vienlaikus veicinot viņu motivāciju un paaugstinot produktivitāti;
- Klientu, partneru, piegādātāju un investoru piesaistīšana un noturēšana, kuri vēlas sadarboties ar sociālo mērķi; noturība, lai pārvaldītu riskus un krīzes scenārijus;
- Konkurētspējas priekšrocību radīšana organizācijā;
- Organizācijas pozitīvāka tēla veicināšana;
- iespējamo dabas resursu trūkuma scenāriju samazināšana, kas pozitīvi ietekmē gan piegādes ķēdi, gan pašu organizāciju;

- Veicināt pozitīvu ietekmi uz sabiedrību un radīt iespējas cilvēkiem, kurus ietekmē organizācijas darbība.

Veicot KSA pasākumus, tie kļūst stabilāki un spēj izturēt sociālās un ekonomiskās krīzes, nodrošinot labākus ilgtermiņa rezultātus, kas garantē uzņēmējdarbības ilgtspēju nākotnē. Ņemot vērā, ka KSA prasa iesaistīt iekšējās un ārējās ieinteresētās personas, tā ļauj uzņēmumiem labāk paredzēt un izmantot strauji mainīgās sabiedrības gaidas un darbības apstākļus, tādējādi tā var veicināt jaunu tirgu attīstību un radīt izaugsmes iespējas. Tādējādi, pievēršoties savai SR, uzņēmumi var veidot ilgtermiņa darbinieku, patērētāju un iedzīvotāju uzticību, kas ir ilgtspējīgu uzņēmējdarbības modeļu pamats. Augstāks uzticēšanās līmenis palīdz radīt vidi, kurā uzņēmumi var ieviest inovācijas un attīstīties.

Veicot šos pasākumus, uzņēmumi var būtiski veicināt ES līgumā noteikto ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanu un veidot augsti konkurētspējīgu sociālu tirgus ekonomiku ar gudru, ilgtspējīgu un iekļaujošu izaugsmi. Bez šaubām, uzņēmumi, kas sadarbojas ar SR, dod ieguldījumu labākas sabiedrības veidošanā, un tas pozitīvi ietekmē pašu uzņēmumu!

#### **Ieteikumi:**

1. Pajautājiet apmācāmajiem, vai viņi var identificēt citus ietekmes veidus.
2. Pajautājiet praktikantiem, kā tas var ietekmēt uzņēmumu, ES un sabiedrību kopumā.

## 8. slaidis: KSA darbības jomas



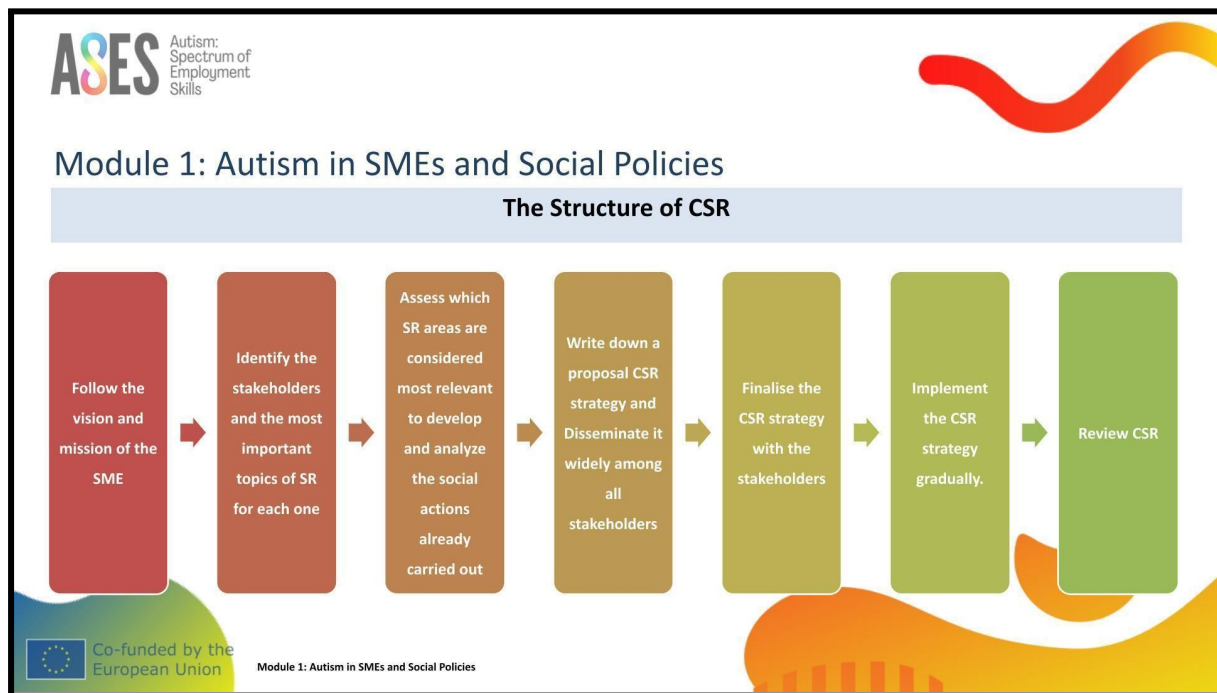
**Trenera piezīmes: Norādiet dažādas jomas, kurās var darboties uzņēmuma KSA stratēģija.**

Lai MVU varētu izstrādāt un piemērot savu SR politiku, tiem vispirms ir jāgarantē un jāievēro atbildība par savu ietekmi uz sabiedrību un jāievēro piemērojamie tiesību akti un sociālo partneru koplīgumi. Lai pilnībā īstenotu savu KSA, uzņēmumiem jāievēro noteiktas prasības, kā arī jāievieš process, lai cieši integrētu sociālos, vides, ētiskos, cilvēktiesību un patērētāju aizsardzības jautājumus savā uzņēmējdarbībā un pamatstratēģijā, cieši sadarbojoties ar ieinteresētajām personām.

### Ieteikumi:

1. Pajautājiet praktikantiem, kuras jomas viņi uzskata par prioritārām un kāpēc?
2. Pajautājiet praktikantiem, kādas citas jomas viņi uzskata par svarīgām un iekļaujamām KSA stratēģijā.

## 9. slaidis: KSA struktūra



**Trenera piezīmes: Paskaidrojiet, kā strukturēt KSA stratēģiju un dažādus šī procesa posmus.** Lai gan ir cerība, ka šis modulis iedvesmos izpratni par SR praksi un tās piemērošanu, kā arī jaunu iniciatīvu izstrādi, diez vai jebkurš uzņēmums, jo īpaši MVU, spēs vai spēs.

nepieciešamie resursi, lai izstrādātu un īstenotu KSA vienā piegājienā. Pirmajā posmā tas būs vairāk efektīvi koncentrēties tikai uz dažām jomām, kas tiek uzskatītas par svarīgākām un atbilstošākām uzņēmuma kultūrai.

Pirmkārt, lai šāda iniciatīva būtu veiksmīga, būtiska ir visa uzņēmuma (darbinieku un vadības) iesaistīšanās un līdzdalība. Izstrādājot SR politiku, viens no pirmajiem uzdevumiem ir noteikt, kuri atbildības pasākumi un politikas būs vislielākā ietekme, ieguvumi un priekšrocības uzņēmuma uzņēmējdarbībai, kā arī ieinteresētajām personām.

### Tātad, ar ko uzņēmumiem vajadzētu sākt?

1. **Ievērojiet uzņēmuma vīziju un misiju**, jo tās ir svarīgs veids, kā noteikt uzņēmuma mērķus, vērtības un kultūru. Vīzija definē uzņēmuma pastāvēšanas iemeslu, bet misija izskaidro, ko uzņēmums piedāvā darīt un kā to sasniegt.


2. **Identificējiet ieinteresētās puses** - iekšējās un ārējās (piemēram, darbiniekus, partnerus, klientus, piegādātājus, kopienas utt.) - un katrai ieinteresētajai pusei **svarīgākās SR tēmas** (un pārliecinieties, ka šīs tēmas ir iekļautas KSA). Lai to panāktu, var veikt uzņēmuma darbinieku, partneru, klientu, piegādātāju utt. aptaujas.
3. **Novērtējiet, kuras SR jomas darbinieki un citas ieinteresētās personas uzskata par vissvarīgākajām, ko attīstīt.** Tāpat uzņēmums var **analizēt un pētīt jau veiktās sociālās darbības** (darbības saistībā ar darbiniekiem, sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu, vides aizsardzību, patērētāju aizsardzību, atbalstu izglītībai un veselībai, kultūrai utt.).
4. Izveidojiet dokumentu, kurā iekļauta šī analīze, saņemtie ieteikumi un viedokļi, un sastādiet **ierosināto KSA stratēģiju**, kā arī **plaši izplatiet KSA priekšlikumu visām ieinteresētajām pusēm.** Tādējādi, jo ciešāk uzņēmums ir saskaņots ar ieinteresēto personu viedokli, jo lielāka ir iespēja, ka tas gūs panākumus KSA īstenošanā.
5. **pabeigt KSA stratēģijas izstrādi kopā ar ieinteresētajām personām.**
6. **KSA stratēģiju īstenot pakāpeniski.**
7. **Pārskats par CSR: Veiciet šo novērtējumu katru gadu,** lai saprastu, vai tie joprojām attiecas uz uzņēmuma pašreizējo realitāti un vai tie paši pasākumi tiek veiksmīgi īstenoti. KSA pasākumi ir ieguldījumi, kuriem ir jānes atdeve, un tāpēc tie ir jānovērtē, taču ar ieguldījumiem sociālajos pasākumos saistīto neskaidrību apjoms ir sarežģīts. Izmantojiet uzticamas procedūras šo darbību ietekmes mērīšanai un novērtēšanai, saskaņoti un taisnīgi nosakot mērīšanas rādītājus.

10., 11. un 12. slaidi: KSA - veidnes piemēri

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**CSR – Template Example**



Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**SAMPLE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY POLICY**  
(name and logo of the company)

Before adopting an appropriate version of this policy, companies should take appropriate professional advice to ensure that their legal and other obligations will be met.

<p><b>Introduction to Corporate Social Responsibility (CSR)</b></p>	<p>CSR refers to the way in which businesses regulate themselves to ensure that all of their activities positively affect society as a whole. Businesses should meet, and aim to exceed, any relevant legislation, and if legislation does not exist in a particular area, the company should ensure they carry out best practices anyway. (Your company name) are committed to ensuring that any business undertakings are conducted as ethically as possible by following the below policy.</p>
<p><b>Who we are and what we do</b></p>	<p>In this section you should introduce the company name and what the business does. You could outline the company values and a mission statement (if you have one). You could also include other information such as who the company's main stakeholders are, who is affected by the work that the business carries out, employee numbers/ business size, sales or turnover, profit, market share, etc.</p>
<p><b>Looking after Employees</b></p>	<p>To retain loyal and productive staff, it is vital to maintain a good working environment. In this section, you can refer to which measures and policies the company should implement.</p>

Adapted from sample CSR policy template developed by Considerate Constructors Scheme, 2023

Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

<b>Looking after Customers</b>	It is important to look after customers, to make sure that they have a positive impression of your business. In this section, you can refer to the measures and policies that the company should implement to improve the relationship with the consumer.
<b>Suppliers' Standards</b>	It is vital to ensure that you use good suppliers and maintain a good working relationship with them. In this section, you could include information on any measures and policies to implement.
<b>Protecting the Environment</b>	It is important to commit to reducing the environmental impact that your business activities may have. In this section, you could refer to some measures and policies that the company can implement.
<b>Community Engagement</b>	As a business, it looks great if you are doing your bit to support local communities. Here you could include any activities that your company does to engage with your local community.
<b>Measurement</b>	Although it is fantastic to set yourself the above goals and put CSR measures in place, it is just as important to regularly monitor and assess whether or not these measures are working. In this section, it would be a good idea to outline how you aim to implement the above measures and record the achievements accomplished as a result.

Adapted from sample CSR policy template developed by Considerate Constructors Scheme, 2023

Co-funded by the European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

### Trenera piezīmes: Aprakstiet un paskaidrojiet konkrētas KSA piemēru.

Turpmāk minētie KSA veidņu piemēri ir gatavi pielāgot uzņēmuma vajadzībām, un tie ir uzskatāmi par sākumpunktu SR nodarbinātības politikas izstrādei un ieviešanai.

Šo piemēru mērķis ir sniegt vispārīgas vadlīnijas, un tie ir izmantojami kā atsauce.

### Ieteikumi:

1. Palūdziet apmācāmajiem sniegt piemērus par pasākumiem un politikas virzieniem, ko var iekļaut KSA, ņemot vērā dažādās darbības jomas, kas minētas piemērā.
2. Varat izdrukāt citus piemērus un izdalīt tos apmācāmajiem.

**13. un 14. slaidis: Iekļaujošas nodarbinātības koncepcija**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Inclusive  
Employment**



 Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

### Article 27 – Work and employment

“recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others;  
this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or  
accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and  
accessible to persons with disabilities.”

UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities

 Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Trenera piezīmes: Aprakstiet iekļaujošas nodarbinātības jēdzienu.**

Iekļaujoša nodarbinātība nozīmē, ka ikviens cilvēks ar invaliditāti var strādāt konkurētspējīgā darba tirgū kopā ar saviem vienaudžiem bez invaliditātes, nodrošinot, ka viņš netiks nošķirts vai izslēgts invaliditātes dēļ.

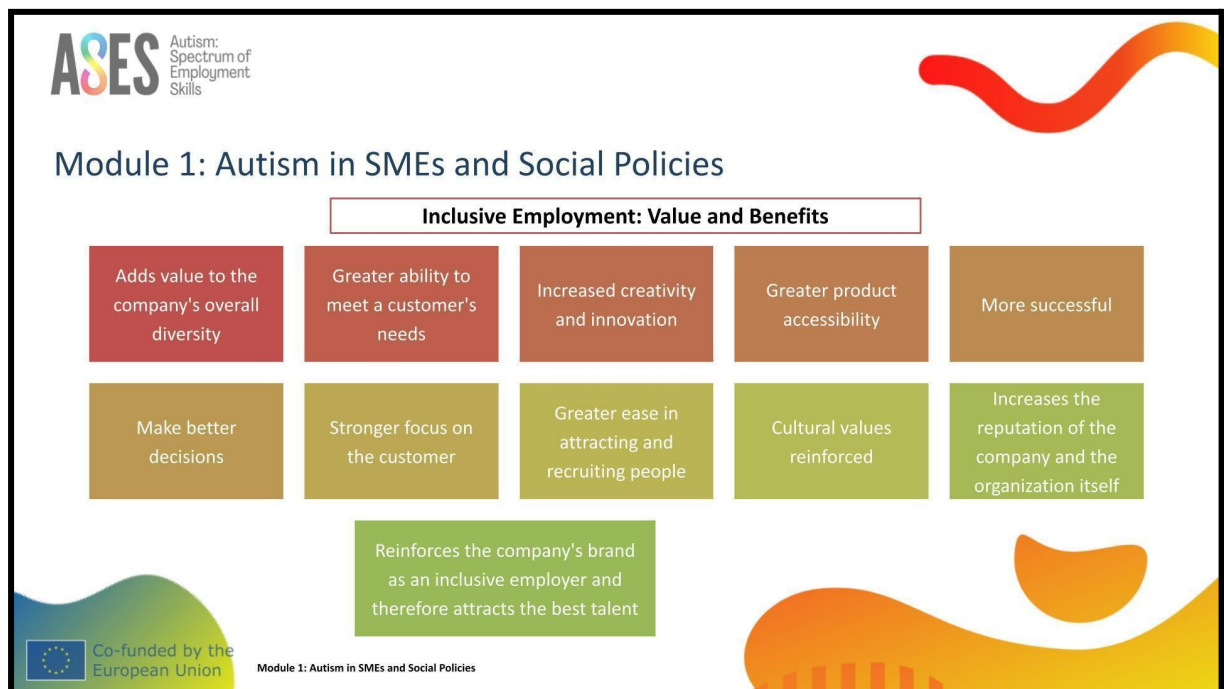
Tas nodrošina arī piekļuvi tādām pašām darbavietām, mājokļiem, pabalstiem, karjeras iespējām un rīkiem, kas viņiem nepieciešami, lai gūtu panākumus. Tātad iekļaujoša nodarbinātība ir darbs pēc mūsu izvēles vietā, kur cilvēki ar invaliditāti un bez invaliditātes strādā kopā un kur pret viņiem izturas kā pret vienlīdzīgiem: ikviens saņem nepieciešamo atbalstu, ikviens tiek novērtēts un iekļauts, ikviens saņem taisnīgu un vienlīdzīgu atalgojumu neatkarīgi no tā, vai viņam ir vai nav invaliditāte.

**Reālas darba vietas ar reālu atalgojumu ir cilvēka pamattiesības.**

#### Ieteikumi:

1. Pajautājiēt apmācāmajiem, vai viņi jau ir dzirdējuši par šo jēdzienu.
2. Pajautājiēt praktikantiem, vai viņu organizācijai ir pieredze iekļaujošas nodarbinātības jomā.
3. Ja viens vai vairāki apmācāmie uz iepriekš minēto jautājumu atbild pozitīvi, palūdziet viņiem minēt piemērus.
4. Ja neviens no apmācāmajiem neatbild pozitīvi uz iepriekš minētajiem jautājumiem, pajautājiēt viņiem, kādi, viņuprāt, ir kritiskie šķēršļi.

#### 15. slaidis: Iekļaujošas nodarbinātības vērtība un ieguvumi



**Trenera piezīmes: Raksturojiēt iekļaujošas nodarbinātības vērtību un ieguvumus.**

Mūsdienās daudzi uzņēmumi atbalsta daudzveidību darbavietā, taču joprojām nesaprot tās patieso vērtību un to, kāpēc iekļaušana ir vienlīdz svarīga uzņēmumam. Lai gan daudzveidība jau tiek uzskatīta par būtisku pamatvērtību, tā nevar attīstīties bez iekļaušanas. Uzņēmumiem **daudzveidība**,

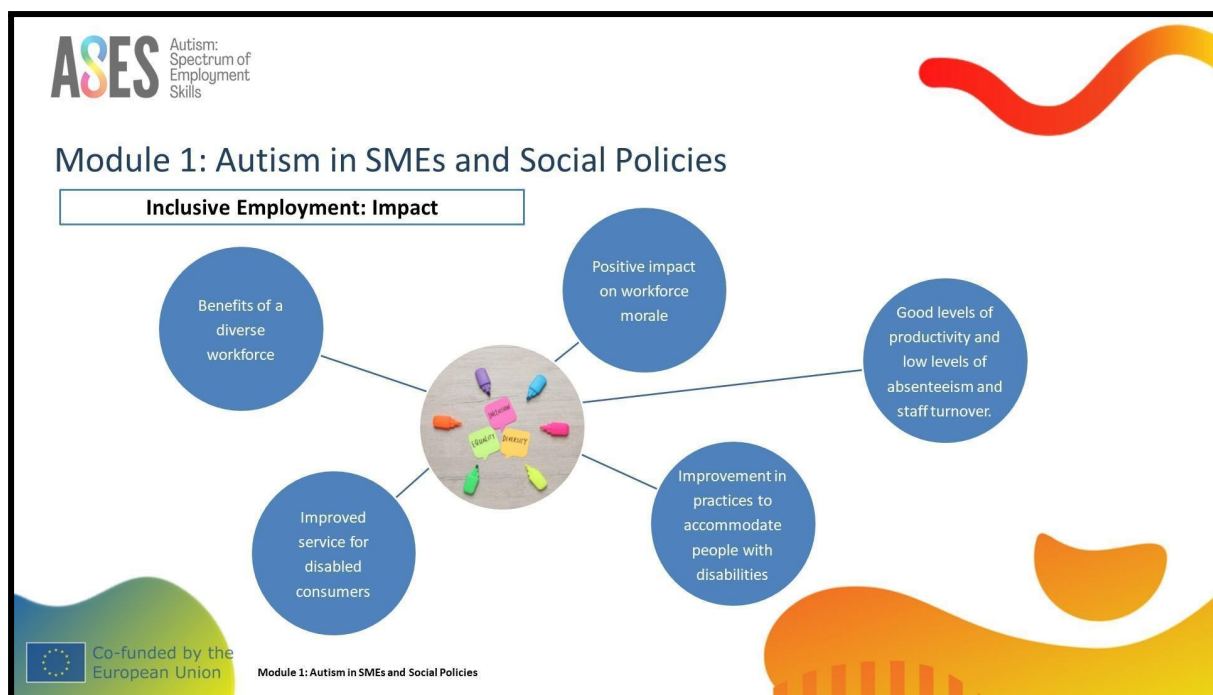


Ikviens vēlētos strādāt darba vidē, kas ir iekļaujoša un atvērta visiem, tā dod cilvēkiem sajūtu, ka viņi ir iekļauti, ka viņi iederas un ka viņu personīgais stils un atšķirības tiek respektētas. Tāpēc "iekļaušana" iegūst "piederības" vērtību un kļūst par ārkārtīgi svarīgu darba devēju iesaistes un noturības rādītāju. Turklāt autistu vadītāji kļūst arī par labākiem vadītājiem, viņi ir iekļaujošāki, sniedz labāku atgriezenisko saiti un izvirza skaidras prasības. Tādējādi daudzveidības un iekļaušanas trūkums uzņēmumā tagad tiek uzskatīts par galveno draudu pozitīvai uzņēmuma kultūrai.

#### Ieteikumi:

1. Pajautājiēt praktikantiem, vai viņi var nosaukt citus uzņēmuma ieguvumus.
2. Pajautājiēt praktikantiem, kādos veidos tas var dot labumu arī citiem uzņēmuma darbiniekiem (tiem, kuriem nav nekāda veida invaliditātes).

#### 16. slaidis: Iekļaujošas nodarbinātības ietekme



#### Trenera piezīmes: Aprakstiet iekļaujošas nodarbinātības ietekmi

Iekļaujošajai nodarbinātībai ir vairākas pozitīvas sekas uz uzņēmumiem, piemēram:

1. Pozitīva ietekme uz darbaspēka morāli: darbinieki bez invaliditātes var justies pozitīvāk par savu uzņēmumu un tā ieguldījumu sabiedrībā. Arī uzņēmumu vadošie darbinieki var just, ka viņiem ir labākas iespējas uzzināt darbinieku vajadzības un uzlabot saziņu ar vispārējo darbaspēku.

2. Labs produktivitātes līmenis, kas saistīts ar zemu darba kavējumu un darbinieku mainības līmeni: daudziem darbiniekiem ar invaliditāti ir vienādi vai augstāki darba izpildes un darba saglabāšanas rādītāji nekā darbiniekiem bez invaliditātes.
3. Uzņēmējdarbības prakses uzlabošana, lai pielāgotos cilvēkiem ar invaliditāti, kā rezultātā praksē gūst labumu visi darbinieki. Pielāgošana, kas ietver fiziskas modifikācijas, dod labumu arī patērētājiem un darbiniekiem bez invaliditātes, radot universāli draudzīgu vidi. Saprātīgi pielāgojumi rada "ķēdes efektu", piemēram, lielāku produktivitāti, lielāku centību,
4. Ieguvumi, ko sniedz daudzveidīgs darbaspēks, tostarp cilvēki ar invaliditāti.
5. Pakalpojumu uzlabošana patērētājiem ar invaliditāti.

#### 17. slaidis: Iekļaujošas nodarbinātības prasības



#### Trenera piezīmes: Aprakstiet un paskaidrojiet iekļaujošas nodarbinātības prasības.

Lai nodrošinātu patiesi iekļaujošu nodarbinātību, ir jāņem vērā daži aspekti:

- 1) tam jābūt piemērotam un atbilstošam personas interesēm un prasmēm;
- 2) atbalsts un pielāgojumi būtu jāattiecina arī uz ģimenes locekļiem, kuri aprūpē un atbalsta savus radniekus invalīdus;
- 3) darba devējiem ir jābūt pieejamiem un jāizmanto piemēroti instrumenti, lai nodrošinātu, ka viņu darbavietas ir iekļaujošas un "brīvas" no jebkāda veida diskriminācijas.

Lai cīnītos pret to, ES pieņēma Nodarbinātības vienlīdzības pamatdirektīvu 2000/78/EK27, kurā noteikts, ka visām dalībvalstīm jāpielāgo un jāizstrādā valsts tiesību akti, lai aizliegtu cilvēku ar invaliditāti diskrimināciju nodarbinātības un profesionālās apmācības jomā. Tajā noteikts, ka ir jānodrošina "saprātīgi pielāgojumi", kas nozīmē, ka darba devējiem jāveic atbilstoši pasākumi, lai personai ar invaliditāti nodrošinātu piekļuvi darbam, dalību tajā vai paaugstināšanu amatā, vai apmācību. Tātad tas nozīmē, ka ir jārespektē katras personas atšķirības un jānodrošina viņiem nepieciešamie pielāgojumi un pielāgojumi, lai viņi varētu vienlīdzīgi sniegt savu ieguldījumu. Lai to panāktu, saskaņā ar ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām ir noteikts prasību kopums, ko uzņēmums var ievērot:

- aizliegt diskrimināciju invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem nodarbinātības veidiem;
- Aizsargāt personu ar invaliditāti tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, tostarp vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu atalgojumu par vienādas vērtības darbu, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, tostarp aizsardzību pret uzmākšanos, un sūdzību izskatīšanu;
- Nodrošināt, lai personas ar invaliditāti varētu izmantot savas darba tiesības vienlīdzīgi ar citiem;
- Nodrošināt personām ar invaliditāti efektīvu piekļuvi vispārējās tehniskās un profesionālās orientācijas programmām, darbā iekārtošanas pakalpojumiem un profesionālajai un tālākizglītībai;
- Veicināt personu ar invaliditāti profesionālās iespējas un karjeras izaugsmi darba tirgū, kā arī palīdzību atrast, iegūt, saglabāt un atgriezties darba tirgū;
- veicināt personu ar invaliditāti nodarbinātību, izmantojot atbilstošu politiku un pasākumus, kas var ietvert pozitīvas rīcības programmas, stimulus un citus pasākumus;
- Nodrošināt, lai personām ar invaliditāti darba vietā tiktu nodrošināti saprātīgi pielāgojumi;
- Veicināt personu ar invaliditāti darba pieredzes iegūšanu atvērtā darba tirgū;
- Veicināt profesionālās un profesionālās rehabilitācijas, darba saglabāšanas un atgriešanās darbā programmas personām ar invaliditāti.

18. un 19. slaidi: Autisma spektra jēdziens

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

## Autism Spectrum



 Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

### The Concept of 'Autism Spectrum'

According to the American Psychiatric Association, Autism Spectrum Disorders are *"a neuro-behavioral syndrome originating from disorders of the central nervous system that affect the normal development of the child. Symptoms occur in the first three years of life and include three major domains of disturbance: social, behavioral and communicational"*.

American Psychiatric Association, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5), 2013

 Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

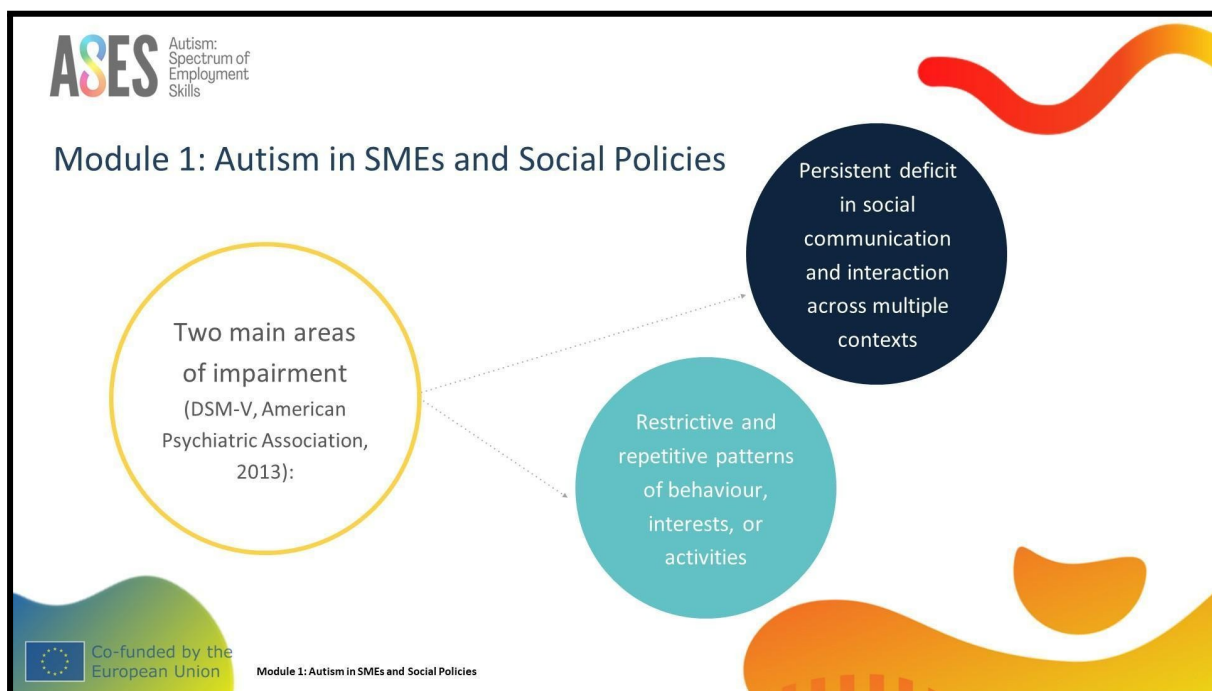
**Trenera piezīmes: Aprakstiet autisma spektra jēdzienu.**

Autisms ir **attīstības traucējums**, kas ietekmē cilvēka saskarsmi ar citiem cilvēkiem un attiecības ar tiem. Autismu izraisa centrālās nervu sistēmas attīstības un nobriešanas traucējumi. Tā kā tas ir attīstības neiroloģisks stāvoklis, tas nozīmē, ka cilvēka ar autismu smadzenes ir atšķirīgas, jo tās ir attīstījušās citādi.

**Ieteikumi:** Pirms izskaidrot un definēt, kas ir autisms:

1. Pajautājiēt apmācāmajiem, vai viņi ir dzirdējuši par autisma spektru.
2. Palūdziet apmācāmajiem 1 vai 2 vārdos pateikt, ko viņiem nozīmē autisms.
3. Pēc autisma spektra jēdziena izskaidrošanas varat parādīt filmu "Amazing Things Happen - Amazing Things Happen - by Alexander Amelines" (pieejama šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=RbwRrVw-CRo>). Šī īsā animācijas filma sniedz uzmundrinošu ievadu par autismu ar mērķi veicināt nākamo paaudžu informētību, izpratni un iecietību.

## 20. slaidis: Autistiskā spektra traucējumu jomas




**Trenera piezīmes:** Paskaidrojiet, kas ir autisma spektra jēdziens un kuras attīstības jomas ir visvairāk skartas.

Autisms ir **spektra slimība**, un katrs autists ir atšķirīgs. Lai gan ar autismu ir saistītas dažādas pazīmes, ir divas galvenās traucējumu jomas (DSM-V, Amerikas Psihiatru asociācija, 2013):


- A. Pastāvīgs sociālās komunikācijas un sociālās mijiedarbības deficīts dažādos kontekstos.
- B. Ierobežojoši un atkārtotoši uzvedības, interešu vai darbību modeļi.

Šādas grūtības var izpausties vairākos veidos un dažādās traucējumu pakāpēs.

## 21. slajds: "spektra" patiesā nozīme




Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills



### Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

#### The meaning of "spectrum"

#### What people think




Level 3  
"Severe"  
High need of support

Level 2  
"Moderate"  
Some need of support


Level 1  
"Light"  
Little need of support

The autism spectrum is not linear and a person with autism is not a dot on a line!


#### What the Autism Spectrum actually looks like



Neurodiversity



Profile example of a person with autism



Co-funded by the  
European Union

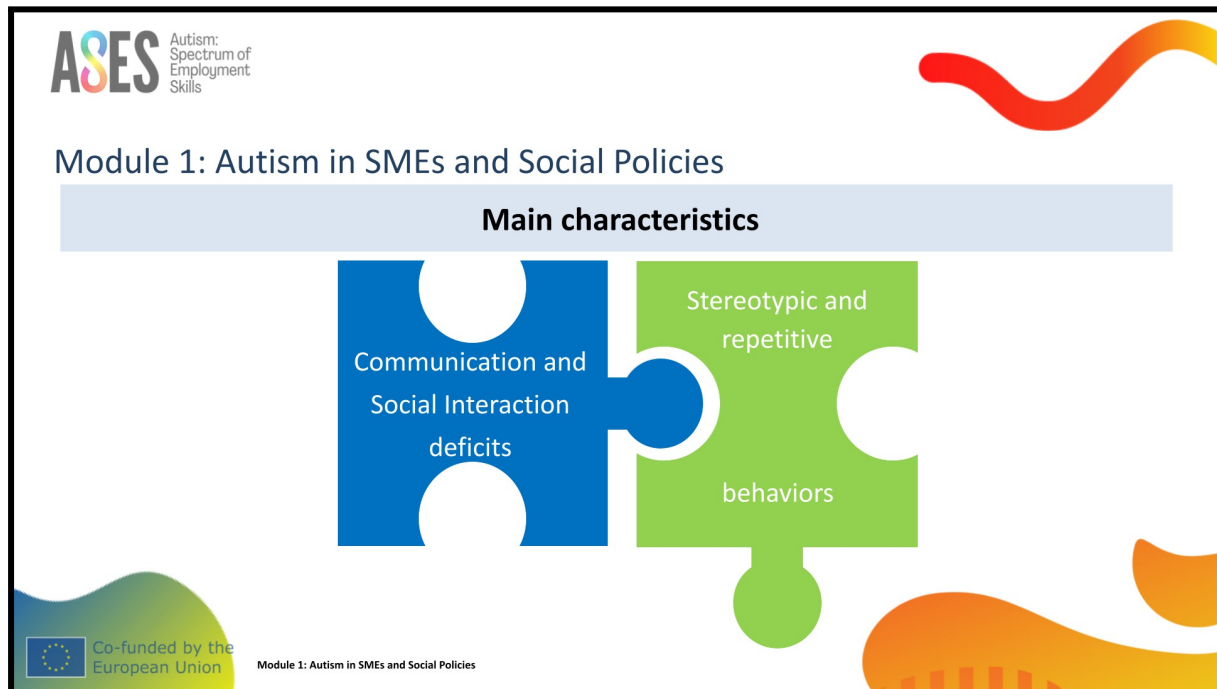
Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

Adapted from an image by Autism Sketches; from "Circular Spectrum" by Rebecca Burgess and @sciencebase montage

### Trenera piezīmes: Paskaidrojiet jēdziena "spektrs" nozīmi.

Autisms tiek raksturots kā spektrs, ņemot vērā autismam raksturīgo pazīmju intensitātes diapazonu, kā arī citu saistīto grūtību klātbūtni vai neesamību. Tādējādi autisms ir ļoti neviendabīgs stāvoklis, kas ietver plašu dažādu izpausmju klāstu. Piemēram, mēs varam pazīt cilvēku ar autismu ar labām komunikācijas prasmēm, kurš viegli verbāli komunicē, bet kuram ir grūtības ar sensorās regulācijas traucējumiem vidē, kurā ir pārmērīgi daudz sensoro stimulu (piemēram, spēcīga gaisma vai spēcīgas smakas). Tāpat mēs varam pazīt citu autistu ar vājākām verbālās komunikācijas prasmēm, kuram, no otras puses, nerodas grūtības sensorās regulācijas jomā.

## 22. slaidis: Autisma spektra galvenās pazīmes



**Trenera piezīmes: Raksturojiet galvenās autisma spektra pazīmes.**

**Saziņa var būt liels izaicinājums,** taču tas nenožīmē, ka viņi nesazinās vai nevēlas sazināties - viņi vienkārši to dara citādi. Bieži ir sastopamas grūtības:

- divdomīgas valodas, piemēram, neprecīzu izteikumu, humora, idiomātisku izteicienu vai metaforu, izpratne;
- izpratne . savstarpīgums no a saruna (atbilstoša runāšana-klausīšanās-atbilde).
- neverbālā komunikācija.
- zināt, kad runāt vai klausīties, kad saruna ir beigusies.
- lasīt citu cilvēku emocijas, izmantojot sejas/ķermeņa izteiksmi.
- sociālajam kontekstam atbilstošas saziņas lietošana (piemēram, pārāk skaļa runāšana nepiemērotā vietā).
- attiecību veidošana, uzturēšana un izpratne.

Daži cilvēki ar autismu neizrāda interesi par saviem vienaudžiem vai pauž to unikālā veidā. Daži autisti nezina, kā izrādīt interesi par jaunu attiecību veidošanu.

**Ierobežojoši un atkārtujoši uzvedības modeļi** (verbāli vai neverbāli) ir, piemēram:

- Stereotipiskas un atkārtotas motoriskās kustības - stereotipi (piemēram, roku vicināšana, šūpošanās ar ķermeni, rotaļlietu salikšana rindā vai noteikta priekšmeta pagriešana);
- Vienādu frāžu, vārdu vai skaņu atkārtošana (eholālīja). Šie atkārtotie modeļi tiek nepārtraukti atkārtoti noteiktu laika periodu, vienā un tajā pašā veidā un dažādos apstākļos;
- Īpašas un ļoti ierobežotas un nemainīgas intereses, kas nav "normālas" pēc intensitātes vai fokusa. Šīs intereses (piemēram, mūzika, vilcieni, vēsture u. c.) laika gaitā var mainīties vai nemainīties, un tās ir raksturīgas arī atkārtotai uzvedībai. Šā iemesla dēļ var būt grūti pārslēgties uz citu darbību vai risināt sarunas, kas nav par viņu interesējošām tēmām.

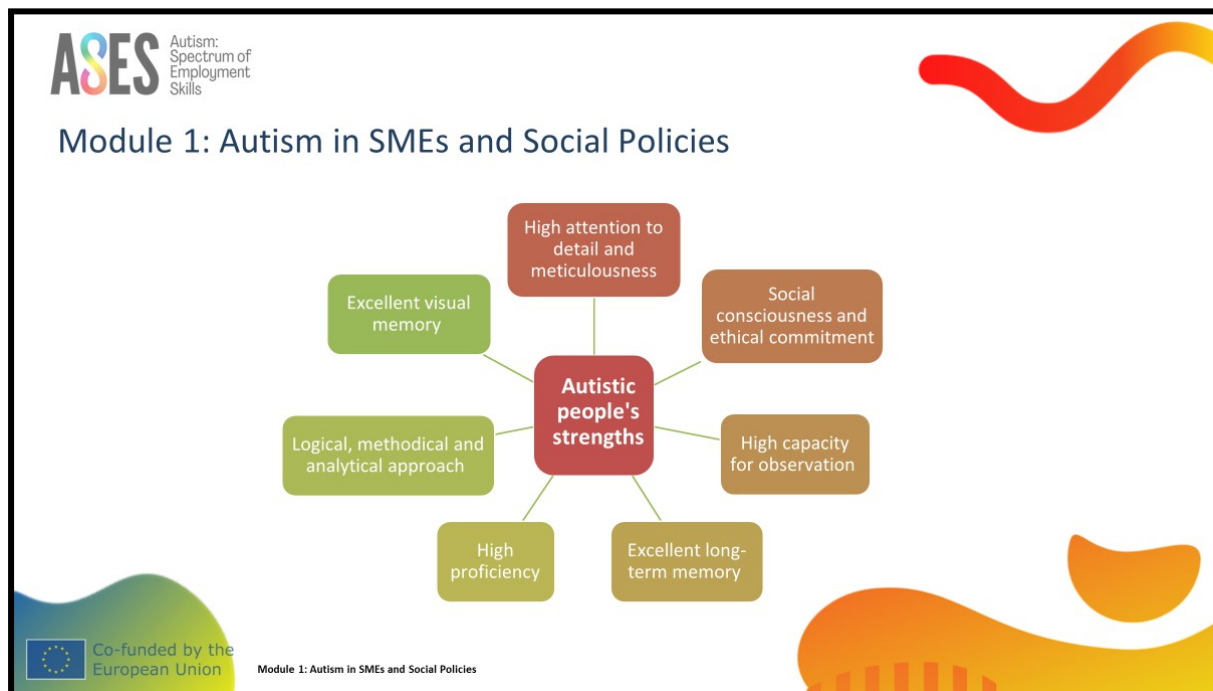
Viņi jūtas ērtāk un drošāk, ja ir skaidri un noteikti noteikumi un ja tiek ievērota kārtība un grafiks. Tāpēc viņiem var būt ļoti grūti atteikties no noteiktiem ieradumiem vai rutīnas, vai no tā, ko viņi ir izvēlējušies kā priekšroku/interesi (piemēram, prasīt, lai darbības vienmēr tiktu veiktas tieši tādā pašā secībā).

Viņu īpašais domāšanas veids atspoguļojas komunikācijā, sociālajā mijiedarbībā, maņu apstrādē, kustību koordinācijā un izpildfunkcijās. Veidi, kā cilvēki ar šo spektru izjūt, apstrādā un izsaka informāciju, var tikt pārprasti, taču tieši tie nosaka viņu stiprās un vājās puses. Šīs iezīmes un īpašības var radīt kolēģiem priekšstatu, ka cilvēks ar autiskā spektra traucējumiem ir savdabīgs, rupjš vai neieinteresēts, pat ja tas tā nav.

**Ieteikumi:**

1. Pārdomājiet, kā šīs īpašības var ietekmēt darbu un to, kā uzņēmumā notiek darbs.

## 23. slaidis: Autistu stiprās puses



### Trenera piezīmes: Raksturojiet galvenās autistu stiprās puses.

Katram cilvēkam ir grūtības, un agrāk vai vēlāk mums visiem ir nepieciešama palīdzība kādā dzīves jomā. Tāpat mums visiem ir stiprās puses un īpatnības, kas padara mūs unikālus. Tātad personas ar autismu prasmes un stiprās puses būtībā ir atkarīgas no tās īpašībām un īpatnībām. Piemēram, ja viena no interesēm ir vilcieni un dzelzceļš, tā var būt svarīga un vērtīga stiprā puse, jo tās rezultātā tiks iegūtas augsta līmeņa zināšanas par šo tēmu. Šī specifiskā interese var būt veids, kā attīstīt citas kompetences (piemēram, komunikatīvās) un veids, kā veidot vai uzturēt sociālās attiecības.

Šie ir daži autistu stipro pušu piemēri:

- Liela uzmanība detaļām un liela rūpība;
- Sociālā apziņa un ētiskās saistības;
- Liela novērošanas spēja;
- Lieliska ilgtermiņa atmiņa;
- Augsta kompetence - padziļinātas zināšanas par konkrētām tēmām;
- Tieksme būt ļoti loģiskam un metodiskam, kā arī analītiska pieeja;
- Lieliska vizuālā atmiņa;
- Sirsnība, godīgums un lojalitāte;
- Augsta spēja klausīties bez aizspriedumiem.

**Ieteikumi:** Pirms aprakstīt autistu galvenās stiprās puses:

1. Pajautājiēt apmācāmajiem, vai viņi zina vai ir informēti par kādu no stiprajām pusēm, kas "saistītas" ar autismu.
2. (Pēc galveno stipro pušu raksturojuma) Pārdomājiēt, kādas ir autistu stiprās puses un kā tās var būt ieguvums uzņēmumam (piemēram, kurās pozīcijās uzņēmumā tiek vērtētas noteiktas īpašības?).

## 24. slaidis: Darbinieku ar autismu nodarbināšana MVU

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Employing Autistic Employees in an SME**

Benefits | Barriers

Co-funded by the European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Trenera piezīmes:** Aprakstiet iespējamās priekšrocības un šķēršļus, kas saistīti ar darbinieku ar autismu nodarbināšanu.

Ar autismu saistītās pamatīpašības apvienojumā ar zināšanu trūkumu un uzņēmumu pieejamības trūkumu parasti rada šķēršļus un problēmas darba atrašanā un nodrošināšanā. Lai gan konkrētās grūtības iegūt darbu var atšķirties, tās parasti norāda uz grūtībām:

- reklamējot sevi intervijā;
- pielāgoties jaunai videi un darba rutīnai;
- plānošanā un vairāku uzdevumu veikšanā;
- efektīvi komunicēt un sociāli mijiedarboties ar kolēģiem u. c...

Mūsdienās viņi joprojām saskaras ar daudzām grūtībām un šķēršļiem nodarbinātības jomā, kas ir saistīti ne tikai ar viņu grūtībām un personiskajām īpašībām, bet daļēji arī ar pakalpojumu modeļiem, kuri joprojām ir vērsti uz invaliditātes "novēršanu", maz ņemot vērā personas stiprās puses, tādējādi

veicinot zemas cerības un galu galā sliktus nodarbinātības rezultātus.

Tajā pašā laikā viņu nodarbinātības iespējas ietekmē un kavē arī citi faktori, tostarp:

- konkrētu karjeras atbalsta pakalpojumu trūkums,
- tradicionālo pieteikšanās un intervijas procesu,
- darba vietas pielāgojumu trūkums vai ierobežots to skaits,
- darba devēja attieksme pret cilvēku ar invaliditāti pieņemšanu darbā un atbalstu.

Daudzi darba devēji šķiet apjukuši un nevēlas to darīt, uzskatot, ka izmaksas ir lielākas par ieguvumiem. Šāda pārliecība var būt balstīta uz nepareiziem priekšstatiem vai zināšanu trūkumu par invaliditāti, piemēram, pieņemumu, ka cilvēku ar invaliditāti, piemēram, autismu, pieņemšana darbā radīs lielākas izmaksas zemākas produktivitātes dēļ.

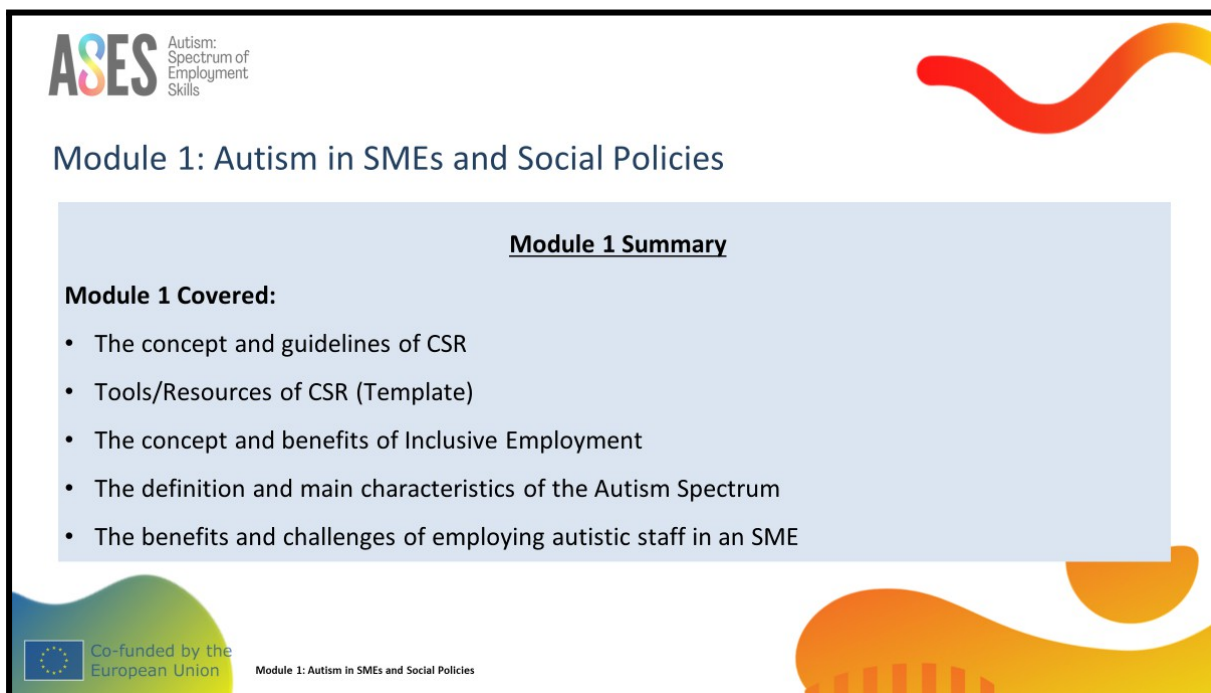
Tāpēc ir ļoti svarīgi parādīt darba devējiem invaliditātes otru pusi. Šajā konkrētajā gadījumā dažas autisma iezīmes, kuru dēļ darba uzdevumi, kas prasa sistemātisku informācijas apstrādi, ir īpaši labi veicami, un citas darba devējiem pievilcīgas īpašības, piemēram:

- Augsts koncentrēšanās līmenis un spēja izcili veikt atkārtotus uzdevumus: koncentrēšanās uz detaļām un tieksme strādāt neatlaidīgi un neatlaidīgi.
- Uzticamība, zems darba kavējumu līmenis un lojalitāte: ļoti apzinīgi un uzticīgi savam darbam, bieži vien ar labu punktualitātes, godīguma un integritātes līmeni.
- Hiperkoncentrēšanās uz savām interesēm var novest pie ļoti detalizētu faktoloģisko zināšanu, augsti specializētu tehnisko prasmju, kā arī virs vidējā līmeņa sistematizēšanas prasmju (lielāka izpratne par uz noteikumiem balstītām sistēmām un modeļiem).
- Izcila lietvedība un atmiņa: mēdz būt labas iegaumēšanas prasmes un tendence labi veikt lietvedību.
- Problēmu risināšanas prasmes: dod priekšroku loģiskai un strukturētai pieejai, bieži domā ļoti vizuāli un labprāt risina problēmas, kas var ienest inovatīvas idejas un jaunu pieeju darbā.
- Aizturēšana: Priekšroku dod rutīnai, un, tiklīdz ir nostiprinājies darba vietā, viņš parasti tajā paliek ilgāk nekā citi.
- atjautība: Lielāka nepieciešamība pārvarēt izaicinājumus, kļūstot atjautīgākiem.

**Ieteikumi:** Pirms aprakstīt iespējamus ieguvumus un šķēršļus, kas saistīti ar darbinieku ar autismu nodarbināšanu:

1. Ņemot vērā visu, ko apmācāmie ir uzzinājuši šajā modulī, pajautājiēt apmācāmajiem, kādi, viņuprāt, ir lielākie ieguvumi un šķēršļi, lai nodarbinātu personu ar autismu.

25. slaidis: Modulis 4 kopsavilkums un Slide 26: Noslēgums




**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

### Module 1 Summary

**Module 1 Covered:**

- The concept and guidelines of CSR
- Tools/Resources of CSR (Template)
- The concept and benefits of Inclusive Employment
- The definition and main characteristics of the Autism Spectrum
- The benefits and challenges of employing autistic staff in an SME

 Co-funded by the  
European Union

Module 1: Autism in SMEs and Social Policies

**Trenera piezīmes:** Apkopojiet 1. moduļa saturu un pateikties dalībniekiem par dalību apmācībā. Atvēliet laiku jautājumiem un atbildēm, kā arī diskusijām un atgriezeniskajai saitei no izglītojamajiem.