

ASES

Autism: Spectrum of Employment Skills

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

4. modulis

Atbalsta sniegšana darbiniekiem ar autismu

Autors: DEKAPLUS Business Services Ltd.

Kipra

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	4. modulis: Atbalsta sniegšana darbiniekiem ar autismu
Mācību mērķi	<p>4. modulis ir veltīts MVU vadītāju izglītošanai un palīdz viņiem attīstīt nepieciešamās prasmes, lai atbalstītu darbinieku ar autisma traucējumiem karjeras attīstību, labklājību un noturēšanu.</p> <p>4. moduļa mērķis ir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Izglītēt izglītojamos par pieejamajiem resursiem, ko viņi var izmantot, lai atbalstītu darbiniekus ar autismu. 2. Izglītēt izglītojamos par to, kā izmantot pieejamos resursus, lai atbalstītu un noturētu darbiniekus ar autismu. 3. Izglīto audzēkņus par koučinga un mentoringa jēdzieniem saistībā ar personāla ar autismu atbalstīšanu. 4. Izglītēt izglītojamos par to, kā novērtēt darbinieku ar autismu sniegumu
Mācību rezultāti	<p>Izmantojot 4. moduli, skolēni uzzinās par:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Darba izpildes novērtēšanas sesiju izveide, izmantojot ASES rīkus 2. Atbalsts darbiniekiem ar autismu SMART mērķu noteikšanā 3. Atbalsts darbiniekiem ar autismu, identificējot prasmju trūkumus 4. Darbinieku ar autismu atbalstīšana ar konstruktīvu atgriezenisko saiti 5. Darbinieku ar autismu karjeras progresa uzraudzība 6. Atbalstītās nodarbinātības principi

1. Ievads

Pēdējos gados ar autismu saistītās NVO, pētnieki, terapeiti un sociāli atbildīgi uzņēmumi ir ierosinājuši, ka agrīnās dzīves posmā veiktās intervences, kuru mērķis ir atbalstīt cilvēku ar autismu attīstību, ir jāpaplašina, lai tās kļūtu par ilgtermiņa pasākumiem, kas ļautu sniegt atbalstu visā nodarbinātības ciklā un dzīvē kopumā. Nelielais procents cilvēku ar autismu, kuri faktiski ir nodarbināti uz pilnu slodzi, visbiežāk strādā minimāli atalgotu darbu bez izredzēm uz karjeras izaugsmi. Šķēršļi, ar kuriem saskaras cilvēki ar autismu, ir šādi:

- Profesionālās izglītības un apmācības pieejamības trūkums
- Komunikācijas grūtības
- Aizspriedumi par autismu cita starpā
- Izpratnes trūkums no darba devēju puses
- Autismam draudzīgu darba aprakstu un uzdevumu aprakstu trūkums.
- Autismam draudzīgas darba vides trūkums
- Organizācijas resursu trūkums, kas paredzēti ilgtermiņa atbalstam

Šos šķēršļus var pārvarēt, izmantojot profesionālo izglītību un apmācību darba devējiem, lai viņi varētu apgūt prasmes, zināšanas, kompetences un rīkus, kas ļaus viņiem sniegt ilgtermiņa atbalstu darbiniekiem ar autismu **visa atbalstītā nodarbinātības cikla ietvaros**.

2. Atbalstīta, konkurētspējīga nodarbinātība

Īsāk sakot, termins "atbalstītā nodarbinātība" attiecas uz atbalstu, ko sniedz cilvēkiem ar garīga vai fiziska rakstura traucējumiem, lai viņi varētu meklēt darbu un nodrošināt konkurētspējīgu nodarbinātību, vienlaikus saņemot ārstēšanu (Frederick un VanderWeele, 2019). Atbalstītās nodarbinātības kontekstā darba ņēmējiem ar invaliditāti tiek sniegta palīdzība visā nodarbinātības ciklā attiecībā uz mājokļa nodrošināšanu, pabalstiem, socializāciju un piekļuvi karjeras izaugsmes iespējām.

2.a. Atbalsta nodarbinātības pabalsti

Ilgtermiņa nodarbinātības nodrošināšana var sniegt lielu labumu visu cilvēku labklājībai, jo īpaši cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp ar autismu. Konkrēti, atbalstītā nodarbinātība var sniegt labumu darbiniekiem ar autismu šādos veidos:

- Piekļuve kvalitatīviem pakalpojumiem un izmitināšanai (pašpietiekamība).
- Mazāka nosliece uz izolāciju un veselīgākas sociālās attiecības.
- Individuālo stipro pušu identificēšana jeb, citiem vārdiem sakot, vēlamās īpašības, kas var veicināt augstu sniegumu, ja cilvēki ar autismu tiek iecelti atbilstošos amatos.
- Ieguldījums cīņā pret maldīgiem priekšstatiem par autismu; **no "invaliditātes" uz "konkurētspējas priekšrocību"**
- Sociālo prasmju attīstīšana, piemēram, darbs komandā un komunikācija.
- neirodiversitātes un iekļaušanas veicināšana ne tikai cilvēkiem ar autismu, bet arī cilvēkiem ar citām invaliditātēm.
- karjeras izaugsmes iespēju palielināšana, piemēram, īpaši pielāgotas apmācības saistībā ar konkrētam darbam nepieciešamajām prasmēm un citām "mīkstajām" prasmēm.

2. a. Atbalstītās nodarbinātības principi

Darba devēji un vadītāji var nodrošināt, ka viņu organizācijas ievēro 7 atbalstītās nodarbinātības principus:

- Pievilcīgi pret kandidātiem ar autisma traucējumiem, kuri vēlas nodrošināt ilgtermiņa nodarbinātību.
- sociāli ilgtspējīgs, veicinot nelabvēlīgā situācijā esošu grupu labklājību, kā arī vietējo kopienu labklājību kopumā.
- Nodrošināt personāla ar autismu profesionālo attīstību un uzlabot viņu labklājību darba vietā.
- Atbalstošas kultūras nodrošināšana, kur vadītāji var darboties kā konsultanti/uzraugi darbiniekiem ar autismu.

1. princips: nulles atstumtība; atbalstītā nodarbinātība prasa īstenot "nulles atstumtības" politiku, kas nosaka, ka visiem darbiniekiem ir jāsaņem atbalsts nodarbinātības laikā neatkarīgi no iepriekšējās darba pieredzes, garīgās vai fiziskās slimības un traucējumiem vai jebkādām citām personīgām problēmām/grūtībām.

2. princips: Integrēta nodarbinātība un ārstēšana; ja nepieciešams un ja apstākļi to pieļauj, darba devējiem un vadītājiem jābūt informētiem par notiekošajām intervencēm/ārstēšanu, ko darbinieks veic.

notiek. Šādā veidā viņi labāk sapratīs izaicinājumus, grūtības un blakusparādības, ar kurām var saskarties viņu darbinieki, un tādējādi spēs labāk sniegt atbalstu.

3. princips: konkurētspējīga nodarbinātība; termins "konkurētspējīga nodarbinātība" attiecas uz ideju, ka visām nodarbinātības iespējām jābūt pieejamām visiem sabiedrības locekļiem bez izņēmumiem. Uzturot "konkurētspējīgu" darba tirgu, darba devēji un vadītāji var ievērojami veicināt nelabvēlīgā situācijā esošu iedzīvotāju diskriminācijas mazināšanu un apkarot pret viņiem vērstu stigmatizāciju, kā arī uzlabot nelabvēlīgā situācijā esošu cilvēku un kopienu labklājību/ stabilitāti kopumā.

4. princips: ātra darba meklēšana un sistemātiska darba attīstība; ir daudzas starptautiskas organizācijas, kas specializējas darba meklēšanā, sagatavošanā darbam un atbalsta sniegšanā cilvēkiem ar invaliditāti un īpašām nodarbinātības vajadzībām, tostarp autismu. Darba devēji un vadītāji var sadarboties ar šādām organizācijām, lai atrastu kandidātus, kas atbilst darba prasībām, vai konsultēties ar tām, lai saņemtu atbalstu, kā nodarbināt un vadīt cilvēkus ar autismu ilgtermiņā.

5. princips: Ilgtermiņa un konsekventa atbalsta nodrošināšana; Darba devējiem un vadītājiem var būt liela nozīme personāla ar invaliditāti - šajā gadījumā - autismu - profesionālajā attīstībā. Ilgtermiņa atbalsts var izpausties kā koučings/mentorings, autismam draudzīgas darba vides uzturēšana, komandas veidošana, attiecību veicināšana ar kolēģiem un vienaudžiem un citi pasākumi. Laba atbalsta sistēma darbavietā var ietekmēt darbinieku ar autismu sniegumu un attīstību gan profesionālā, gan personiskā kontekstā, veicinot neatkarību, individuālo stipro pušu attīstīšanu un sekmējot drošības un piederības sajūtu.

6. princips: individuālisma ievērošana; darba devējiem un vadītājiem jāsadarbojas ar nodarbinātības atbalsta sniedzējiem, lai piesaistītu kandidātu ar autismu personības, prasmes, kompetences un intereses. Nodarbinot "pareizo cilvēku konkrētajam darbam", ievērojami palielinās darbinieku apmierinātība un noturība, uzlabojas darba rezultāti un strauji paātrinās attīstība.

7. princips: taisnīgu pabalstu/algu nodrošināšana; darbā pieņemšanas procesa laikā darba devējiem un vadītājiem būtu jāsniedz darbiniekiem ar autisma traucējumiem skaidri pabalstu plāni, algu

shēmas, apdrošināšanas un citi noteikumi.

subsīdijas konkrētām organizācijām. Tādējādi attieksme pret kandidātiem/darbiniekiem būs taisnīga/vienlīdzīga un viņi varēs pieņemt informētus lēmumus par savu karjeru un dzīves plāniem. Turklāt taisnīga pabalstu un atalgojuma sistēma var stimulēt darbiniekus ieguldīt līdzekļus organizācijā un savā darbā, tādējādi panākot augstākus darba rezultātus.

3. Resursi: Personāla vadība, koučings un mentorings

3. a. Koučings; definīcija

Ar terminu "koučings" apzīmē procesu vai drīzāk pieredzi, kurā persona ar pieredzi kādā jomā atbalsta izglītojamo viņa centienos sasniegt personīgos un profesionālos mērķus.

Koučingam var būt daudz priekšrocību attiecībā uz darbinieka/skolotāja sniegumu, personīgo un profesionālo attīstību, kā arī savstarpējām attiecībām. Šie ieguvumi ir šādi:

- Lielāka apmierinātība ar darbu
- Stiprinātas savstarpējās attiecības ar kolēģiem, kolēģiem un priekšniecību.
- Lielāka veikspēja īstermiņā un ilgtermiņā
- Paaugstināta pašapziņa
- Pastiprināta pašnovērošana un pašapziņa
- Pieņemt praksi, kas ļauj konsekventi pārskatīt personīgos un profesionālos mērķus.
- Paātrināta karjeras izaugsme, pateicoties plašākām zināšanām par attiecīgo jomu un motivācijai gūt panākumus šajā jomā.

3. b. Mentorings

Mentorings ir attiecības starp diviem cilvēkiem (mentoru un mentorējamo), kuri veido partnerattiecības ar mērķi profesionāli un/vai personīgi attīstīties. Mentors ir pieredzējis cilvēks, kurš dalās zināšanās, pieredzē un padomos ar mentoringa sesiju laikā. Mentori atbalsta un iedrošina savus aizbilstamos, sniedzot ieteikumus un zināšanas, lai viņi varētu uzlabot savas zināšanas, prasmes un kompetences un tādējādi spētu labāk virzīties uz karjeras kāpumu.

Karjeras laikā cilvēki var saskarties ar grūtībām personīgajā un profesionālajā dzīvē, kas var apdraudēt viņu sniegumu darba vietā. Tas jo īpaši attiecas uz

cilvēkiem ar autismu; vairāk nekā bieži viņiem tiek uzdots darboties autismam nedraudzīgā vidē, kas rada fizisku un emocionālu stresu. Turklāt cilvēki ar autismu strādā par minimālo algu un tāpēc pastāvīgi cīnās par finansiāliem līdzekļiem.

Biedrošana, kas laika gaitā veidojas mentoringa attiecību kontekstā, var būtiski ietekmēt autistu aizbildņu ilgtermiņa sniegumu un labklājību, jo viņu prasmes, zināšanas, kompetences, pārliecība un motivācija tiek pastāvīgi uzlabotas.

Mentoring un koučings ir ļoti līdzīgi, tomēr ir dažas būtiskas atšķirības, kas atšķir vienu no otra:

Galvenās atšķirības starp koučingu un mentoringu

Koučings	Mentoring
Īstermiņa	Ilgtermiņa
Orientēti uz profesionālo sniegumu parasti tiek uztverti kā ilgtermiņa ieguldījums nemateriālajos aktīvos (prasmēs).	Attiecības ir personīgākas un tiešākas
Parasti vērsti uz konkrētu prasmju attīstīšanu.	Mērķis ir profesionālā un personīgā izaugsme, un mērķi tiek izvirzīti, ņemot vērā aizbilstamo ieguldījumu.
Gan jaunažiem, gan pieredzējušajiem speciālistiem	Jaunākajiem darbiniekiem

3. c. Treneru un mentoru prasmes

A) Aktīvā klausīšanās; Apgūstot aktīvās klausīšanās prasmes, treneri spēj pilnībā pievērst uzmanību cilvēkam, ar kuru viņi mijiedarbojas, un viņu uzmanība netiek novērsta (Mindtools 2018). Turklāt aktīvā klausīšanās attiecas arī uz ķermeņa valodas (savas un citu cilvēku) apzināšanos un ķermeņa valodas saskaņošanu, lai saskaņotu to, kas un kā tiek teikts. Saskaņojot savu ķermeņa valodu ar sarunu, mēs signalizējam otrai personai, ka pievēršam uzmanību.

B) Komunikācijas prasmes; treneriem ir jāapgūst prasmes skaidri un saprotami izklāstīt savas domas un idejas (Mindtools, 2018); izglītojamie ir atkarīgi no saviem treneriem, kuri dalās ar savām zināšanām un vada viņus cauri karjeras izaicinājumiem, tāpēc komunikācijas skaidrība nodrošina, ka nav pārpratumu vai neskaidrību, kas var kavēt izglītojamo progresu.

C) Emocionālā inteliģence; emocionālās inteliģences prasmes attiecas uz cilvēka spēju atpazīt savas emocijas un saprast, kā viņa uzvedība, izvēle, rīcība un reakcija tieši vai netieši ietekmē citus cilvēkus. Emocionālās inteliģences 5 elementi (Mindtools 2018):

- i. **Pašapziņa;** spēja iedziļināties sevī, lai domātu par savu uzvedību, ētiku un vērtībām.
- ii. **Pašregulācija;** Pašregulācija attiecas uz cilvēka spēju kontrolēt savas emocijas un impulsus.
- iii. **Motivācija;** "Motivācija" attiecas uz cilvēka spēju ieguldīt ilgtermiņa panākumos.
- iv. **Empātija;** Empātija ir cilvēka spēja saprast citu cilvēku skatījumu.
- v. **Sociālās prasmes**

Pilnveidojot iepriekš minētās prasmes, vadītāji var veicināt uzticības veidošanas procesus koučinga attiecībās ar darbiniekiem ar autismu, tādējādi ilgtermiņā atbalstot viņu personīgo un profesionālo attīstību.

4. Cilvēkresursu rīki darbinieku ar autismu atbalstam

Ir daudzi cilvēkresursu vadības rīki, kurus var izmantot, lai atbalstītu darbiniekus ar autismu. Personāla resursu izmantošana ir ļoti svarīga, lai ilgtermiņā nodarbinātu darbiniekus ar autismu, jo šādi rīki palīdz viņiem integrēties organizācijā, maksimāli palielina zināšanu nodošanu, kā arī palīdz agrīni identificēt problēmas un bažas (profilakse). Turpmāk ir sniegti divi rīku/resursu saraksti. Pirmajā sarakstā ir iekļauti ASES pielāgoti rīki, kas sīkāk tiks aprakstīti 6. modulī. Otrajā sarakstā ir iekļauti plaši pieejami rīki, kurus var izmantot un pielāgot atbilstoši individuālām vadītāju un darbinieku ar autismu vajadzībām.

4.a. ASES rīki/resursi (6. modulī):

- ASES darbinieku pašnovērtējuma rīks
- ASES darbinieku uzraudzības/ darba izpildes novērtēšanas rīks

- ASES intervijas rīks
- ASES darba vides novērtēšanas rīks

4. b. Citi rīki/resursi:

i. Mentoringa līguma instruments

Mentoringa līgums (vai Mentoringa līgums) ir pirmais solis ceļā uz veiksmīgām mentoringa attiecībām starp mentoru un viņa aizbilstamo. Tā mērķis ir noteikt ilgtermiņa/ sākotnējos mērķus un parametrus, saskaņā ar kuriem laika gaitā tiks attīstītas mentoringa attiecības. Pirms mentoringa programmas uzsākšanas mentori un mentorējamie var apspriest un vienoties par līguma saturu/daļām/īpašībām; šis process var aizņemt zināmu laiku, pat vairākas sesijas. Ir daži vispārīgi galvenie punkti, kas jāiekļauj līgumā:

- **Mentoringa līguma vispārējā konteksta un mērķa izklāsts;** Līguma kontekstā/ieavadā var iekļaut īsu tā satura aprakstu. Turklāt šajā sadaļā var aprakstīt katras puses lomu un pienākumus.
- **Mentoringa/personisko/profesionālo mērķu identificēšana un apraksts;** visu personisko, profesionālo un mentoringa mērķu saraksts, kurus mentees vēlas sasniegt. Mentoriem un viņu mentoriem jāvienojas par reālistisku un sasniedzamu mērķu kopumu, pārskata sesiju biežumu, uzraudzības procedūrām utt.
- **Informācija par sesiju un ilgtermiņa mentoringa attiecību ilgums**
- **Konfliktu risināšana/ Mentoringa attiecību izbeigšanas līgums;** mentoram un mentorējamajam ir jāvienojas par attiecību izbeigšanas nosacījumiem, lai, izbeidzot attiecības, abas puses būtu emocionāli drošas un justos cienītas.
- **Konfidencialitāte;** Mentoriem un mentorējam jāapspriež konfidencialitātes jautājums, un mentoram tas pilnībā jāizprot. Turklāt mentori šajā procesā var iekļaut savas organizācijas VDAR politiku.

Ir pieejamas daudzas bezmaksas tiešsaistes veidnes, ko var izmantot mentoringa līgumu sagatavošanai. Lielisku veidni var atrast Erasmus+ projekta PROCARE oficiālajā tīmekļa vietnē www.procureproject.eu. Mentoringa līguma veidnes var attiecīgi pielāgot vadītāju un mentoru vajadzībām.

ii. Darbība: SMART karjeras mērķu noteikšana

Personālam ar autismu ir jāsaņem atbalsts, nosakot karjeras mērķus, ja tas ir nepieciešams. Vadītāji var palīdzēt saviem darbiniekiem ar autismu noteikt SMART karjeras mērķus. Termins "SMART mērķi" attiecas uz karjeras mērķiem, kas ir:

- **Konkrēti;** Personālam ar autismu ir jāvadās, nosakot šauri orientētus karjeras mērķus. Konkrētus mērķus ir vieglāk sasniegt, jo ir vieglāk izsekot progresam un vieglāk noteikt un uzstādīt atskaides punktus.
- **Izmērāmi;** izmērāmi mērķi atvieglo progresu uzraudzību.
- **Sasniedzams;** neatkarīgi no fiziskajām/psihiskajām spējām darbinieki var justies motivēti strādāt, lai sasniegtu profesionālos/personiskos mērķus, tikai tad, ja šie mērķi ir sniedzami.
- **Reālistisks;** termins "reālistisks" attiecas uz darbinieku spēju sasniegt izvirzītos mērķus ar tiem resursiem (zināšanām, prasmēm, pieredzi, finansēm), kas ir viņu rīcībā.
- **Savlaicīgs;** izvirzītajiem mērķiem jābūt skaidriem un ar atbilstošiem termiņiem.

SMART mērķus var noteikt atbalsta shēmu kontekstā darbiniekiem ar autismu, un tos var uzraudzīt/pārskatīt kā daļu no darba izpildes/darba apmierinātības novērtējuma.

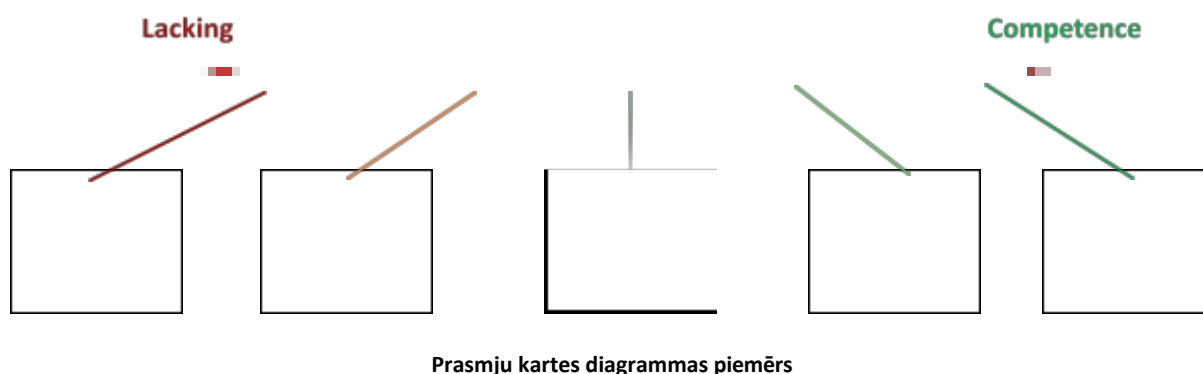
iii. 3. aktivitāte: Prasmju karte

Prasmju kartēšanas pasākumu var īstenot personāla ar autismu nodarbināšanas sākumposmā, un procesu var atkārtot noteiktos laika intervālos tā gaitā. Šīs aktivitātes mērķis ir noteikt un novērtēt darbinieku prasmju trūkumus, īpašības un kompetences, lai vadītāji un darbinieki varētu noteikt prioritāros pasākumus to attīstīšanai. Vizualizējot un formulējot savas stiprās un vājās puses prasmēs, zināšanās un kompetencēs, darbinieki ar autismu labāk apzināsies, kā viņiem būtu jānosaka prioritātes savām darbībām profesionālās un personīgās attīstības jomā.

Kā īstenot prasmju kartēšanas uzdevumu

- **1. solis:** Izveidojiet prasmju kartes diagrammu, kā parādīts attēlā zemāk.
- **2. solis:** Personāls ar autismu ir jāmudina pierakstīt visas prasmes un kompetences hierarhiskā secībā, sākot no tām, kas viņiem ir, un pēc tam tās, kuru, viņuprāt, viņiem trūkst. Pēc tam viņiem jāanalizē savas mīkstās un cietās prasmes, lai paskaidrotu, kāpēc tās ir nepieciešamas un kā tās veicina viņu darbu. Darba vadītājiem būtu jāpalīdz viņiem noteikt pēc iespējas vairāk prasmju.

- **3. solis:** Personālam ar autismu ir jāizstrādā rīcības plāns, lai uzlabotu savas prasmes vai apgūtu jaunas prasmes saskaņā ar prasmju karti. Turklāt viņi jāmudina domāt par pieejamām iespējām, piemēram, apmācībām un attiecību uzlabošanu ar kolēģiem un līdzcilvēkiem.



5. Darbinieku ar autismu darba novērtēšana

Lai nodrošinātu, ka darbinieki ar autismu viņu organizācijās strādā pēc iespējas labāk, darba devēji var īstenot paraugprakses kopumu.

1. labākā prakse: maksimāli izmantojiet pārbaudes laiku

Pirmais būtiskais solis ceļā uz veiksmīgu darbā iekārtošanas procesu un līdz ar to arī uz ilgtermiņa atbalstu un darba vietas saglabāšanu ir pārliecināties, vai kandidāti ar autismu ir piemēroti konkrētajam darbam. Darba devējiem ir jāizskaidro kandidātiem pārbaudes laika mērķis un jāapraksta darba novērtēšanas process. Piemērotības novērtēšana sākas jau ar pirmo interviju un turpinās pārbaudes laikā (parasti trīs līdz sešus mēnešus), kura laikā tiek novērtētas prasmes, kompetences, zināšanas un mācību vajadzības. Lai būtu labāk sagatavoti šā procesa veicināšanai, vadītāji var izmantot 6. modulī aprakstītos ASES rīkus. Pārbaudes periodā vadītājiem jāuzrauga darbinieku ar autismu progress un darba rezultāti, regulāri/konstruktīvā veidā jāsniedz atgriezeniskā saite un jāapmierina viņu mācību vajadzības, izmantojot koučingu un/vai mentoringu.

2. labākā prakse: leviest ilgtermiņa darbības pārvaldības procedūras

Visu darbinieku - neatkarīgi no viņu spējām - darba izpildes vadībai jābūt nepārtrauktam procesam, kas ilgst visu nodarbinātības ciklu. Vadītāji var sekot līdzi darbinieku panākumiem, plānojot "pārskatīšanas" sesijas individuālā vai pat grupu formātā. Vadītāji un darbinieki var vienoties par darba izpildes pārbaudes sesiju biežumu, lai gan parasti dažādās organizācijās ir sava vadības politika ar iepriekš noteiktiem parametriem.

Darba izpildes novērtēšanas sesijas vadītāji var strukturēt dažādos veidos atkarībā no darbinieku vajadzībām un katras sesijas mērķiem. Sesiju darba kārtībā var iekļaut:

- Diskusijas par ikdienas notikumiem, izaicinājumiem, svarīgākajiem notikumiem, konfliktiem, pozitīvu pieredzi, iedvesmu utt.
- Atgriezeniskās saites sniegšana; vadītāji var izmantot darba izpildes novērtēšanas sesijas, lai sniegtu konstruktīvu atgriezenisko saiti, lai uzslavētu labu sniegumu vai apspriestu jomas, kurās jāveic uzlabojumi, ja sniegums ir nepietiekams.
- Diskusijas par darba sociālajiem aspektiem, attiecībām ar kolēģiem
- Darbinieku atsauksmju par apmierinātību ar darbu un bažām pieņemšana un apspriešana.

3. labākā prakse: esiet uzmanīgi, risinot problēmas, kas saistītas ar sliktu sniegumu

Slikts darba sniegums visa nodarbinātības cikla laikā ir iespēja, kas dažādu iemeslu dēļ var piemēklēt visus darbiniekus. Tas jo īpaši attiecas uz darbiniekiem ar autismu, jo:

- Viņiem bieži vien ir jāstrādā atbilstoši gaidītajiem standartiem vidē, kas ne vienmēr ļauj viņiem to izdarīt.
- Viņi, iespējams, pilnībā neapzinās savus pienākumus.
- Viņi var saskarties ar saziņas grūtībām.
- Viņi var nebūt motivēti

Ir vairāki veidi, kā mazināt šo risku un risināt sliktas veiktspējas problēmu, piemēram:

- Vadītājiem/ darba devējiem jāizvērtē darba vide un jāievieš saprātīgi pielāgojumi, lai pielāgotos darbiniekam ar autismu un, protams, neapdraudētu citu darbinieku darbu (skatīt Darba vides novērtēšanas rīku un rokasgrāmatu - 6. modulis).
- Vadītājiem/ darba devējiem **jāuztur konsekventa saziņa un jāsniedz konstruktīva atgriezeniskā saite.**

- Vadītājiem/ darba devējiem, gatavojoties atgriezeniskās saites sesijām, jāizpēta problēmu cēloņi; darba devējiem/ vadītājiem jāsavāc pēc iespējas vairāk informācijas un jāveido pilnīgs priekšstats par problēmu, lai viņi varētu sniegt precīzu un jēgpilnu atgriezenisko saiti. Problēmas cēloņa izpratne ir pirmais solis, lai rastu risinājumu.
- Vadītājiem/ darba devējiem jāsniedz konstruktīva atgriezeniskā saite, risinot konkrētus jautājumus vai problēmas un precizējot gaidas/mērķus/standartus.
- **Vadītājiem/ darba devējiem nevajadzētu padarīt problēmu personisku, attiecinot to uz darbinieka invaliditāti vai personības īpašībām.**
- Vadītājiem/ darba devējiem būtu jāizvairās uzdot jautājumus "jā" vai "nē", lūdzot paskaidrojumus un skaidrojumus; darbiniekiem ir tiesības paskaidrot savu situāciju un savas rīcības pamatojumu.
- Vadītājiem/ darba devējiem vienmēr jājautā, vai darbiniekam ir nepieciešama palīdzība un ko viņi var darīt, lai sniegtu lielāku atbalstu.
- Vadītājiem/ darba devējiem vienmēr jāapspriež darbinieku motivācijas līmenis un jāmēģina saprast, kāpēc viņi nejūtas motivēti strādāt.

6. Kopsavilkums

4. modulī sīkāk aplūkots jēdziens "atbalstītā nodarbinātība", kas attiecas uz atbalstu, ko sniedz cilvēkiem ar garīga vai fiziska rakstura traucējumiem, lai viņi varētu meklēt darbu un nodrošināt konkurētspējīgu nodarbinātību, vienlaikus saņemot ārstēšanu (PLOS One 2019). Atbalstītās nodarbinātības kontekstā darba ņēmējiem ar invaliditāti tiek sniegta palīdzība visā nodarbinātības ciklā attiecībā uz mājokļa nodrošināšanu, pabalstiem, socializāciju un piekļuvi karjeras izaugsmes iespējām. 4. modulī aprakstīta atbalstītās nodarbinātības ietekme un principi saistībā ar darbinieku ar autismu nodarbināšanu un noturēšanu Eiropas MVU.

Lai atbalstītu personālu ar autismu, MVU vadītāji var izmantot bagātīgu instrumentu klāstu, kas tiks izstrādāts ASES projekta ietvaros, kā arī jau esošos instrumentus. Šos rīkus var izmantot, lai atbalstītu darbiniekus ar autismu visā nodarbinātības ciklā saistībā ar koučingu, mentoringu un uzraudzību.

Visbeidzot, ir sniegts paraugprakses apkopojums par darba izpildes novērtēšanu un atgriezeniskās saites sniegšanu. Šī paraugprakse attiecas uz

- a) Darbinieku darba izpildes novērtēšana pārbaudes laikā
- b) Ilgtermiņa veikspējas pārvaldība
- c) Vāja darba izpildes pārvaldība un darbinieku novērtēšana

7. Atsauces

ARMSTRONG, J., A. (2011). *Atbalstītā nodarbinātība*. Pieejams:

https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-0-387-79948-3_430 [Skatīts 2022. gada 20. septembrī].

BENNET, M., & GOODALL, E., 2021. GADS. *Personu ar autismu nodarbinātība: A Scoping Review*.

Pieejams:

https://books.google.com.cy/books?id=9iZBEAAQBAJ&pg=PA18&lpg=PA18&dq=A+theoretical+framework+for+investigating+the+context+for+creating+employment+success+in+information+technology+for+individuals+with+autism&source=bl&ots=myOei_iElz&sig=ACfU3U0LD4YBiZduuZ9Co0AOLCnmS7m75w&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjonLftp6z4AhURi_OHHblqBmUQ6AF6BAgSEAM#v=onepage&q=A%20theoretical%20framework%20for%20investigating%20the%20context%20for%20creating%20employment%20success%20in%20information%20technology%20for%20individuals%20with%20autism&f=false [Accessed September 20th 2022]

CCOE, 2021. Pamatprincipi - Atbalstītā nodarbinātība / Individuālā izvietošana un atbalsts.

Pieejams::

<https://case.edu/socialwork/centerforebp/sites/case.edu.centerforebp/files/2021-03/seipscoreprinciples.pdf> [Skatīts 2022. gada 20. septembrī]

COLELLA, A., DENISI, S., A., & VARMA, A., 1997. *Darbinieku ar invaliditāti darba rezultātu novērtēšana*.

Pieejams:

https://www.researchgate.net/publication/223822017_Appraising_the_performance_of_employees._with_disabilities_A_review_and_model/link/59f79600a6fdcc075ec7bcab/download [Skatīts 20. septembrīth 2022].

DILLENBURGER, K., MCKERR, L., JORDAN, J., & KEENAN, M. 2016. *Personāla apmācība autismā jomā: The*.

Vienacis Wo/Man. Pieejams no:

https://www.researchgate.net/profile/Mickey-Keenan/publication/305414609_Staff_Training_in_Autism_The_One-Eyed_WoMan/links/5795e28b08ae33e89facdec8/Staff-Training-in-Autism-The-One-Eyed-Wo-Man.pdf?origin=publication_detail [Skatīts 2022. gada 20. septembrīth].

DOBUSCH, L. 2020. Iekļaušanas pieejas iekļaujošums: A Relatīvā perspektīva iekļaušanai un izslēgšanai organizācijās. Available from:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12574> [Accessed September 20th 2022].

DUDLEY, C., NICHOLAS, B., D., & ZWIKKER, D., J. 2015. *Ko mēs zinām par nodarbinātības rezultātu uzlabošanu personām ar autiskā spektra traucējumiem?*. Pieejams::

<https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2016/01/Autism-Employment-Dudley-Nicholas-Zwicker.pdf>

FREDERICK, E., D., & VANDERWEELE, J., T., 2019. Atbalstītā nodarbinātība: A Meta-Analysis and Review of Randomised Control Trials of Individual Placement and Support. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6382127/> [Accessed September 20th 2022].

HENRIQUES, L., P., & MATOS, V., P., 2010. *Coaching Effectiveness: Mācības no realitātes*. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/267234316_Coaching_effectiveness_Lessons_from_reality [Pieņemts: 2022. gada 20. septembris].

KAUSHAL, A. 2021. *Informētība par autismu: Seši soļi lielākai iekļaušanai darbavietā*. Pieejams: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/05/10/autism-awareness-six-steps-for-greater-inclusion-in-the-workplace/?sh=3a320efd48c9> [Skatīts 20. septembrī 2022].

MINDTOOLS, 2018. *Kā trenēt: Vadītāja ceļvedis koučingā*. Pieejams: <https://www.mindtools.com/blog/offers/wp-content/uploads/sites/5/2019/08/How-to-Coach-2018.pdf> [Skatīts 20. septembrī 2022].

MUESER, K., DRAKE, E., R., & BOND, R., G., 2016. *Jaunākie sasniegumi atbalstītā nodarbinātībā cilvēkiem ar nopietnām garīgām slimībām*. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/299500496_Recent_advances_in_supported_employment_for_people_with_serious_mental_illness [Skatīts 20. septembrī 2022].

THOMAS, H., A. 2018. *Sociālās prasmes darba vietā jauniem pieaugušajiem ar autiskā spektra traucējumiem: A Single-subject Community-based Intervention*. Available from: <https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8421&context=etd> [Accessed 20 September 20th 2022].

TOMCZAK, T., M., SZULC, M., J., & SZCERSKA, M., 2021. *Iekļaujošas komunikācijas modelis, kas atbalsta personu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbinātības ciklu*. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8125785/> [Accessed September 20th 2022].