



Trenera rokasgrāmata

3. modulis: Darba vides vadība

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



Autism: Spectrum of Employment Skills



Co-funded by the
European Union



Trenera piezīmes:

Iepazīstiniet ar sevi un veltiet laiku, lai iepazīstinātu audzēkņus ar ASES mācību kursu. Aprakstiet kursa mācību mērķus, kā arī 3. moduli. Paskaidrojiet mācāmajiem, ka šajā modulī viņi tiks izglītoti par:

1. Autismam draudzīgas darba vides definīcija
2. Komandas vadības prasmju attīstīšana iekļaujošā darbavietā
3. MVU darba vides novērtēšana un pielāgošana autismam draudzīgā kontekstā

Sniedziet izglītojamajiem iespēju iepazīstināt ar sevi un pajautājiēt par viņu vēlmēm.

About the ASES Project

The ASES Project aims to train Managers of Small-Medium Enterprises in Interviewing, Managing and Developing Autistic Staff.

Project Results:

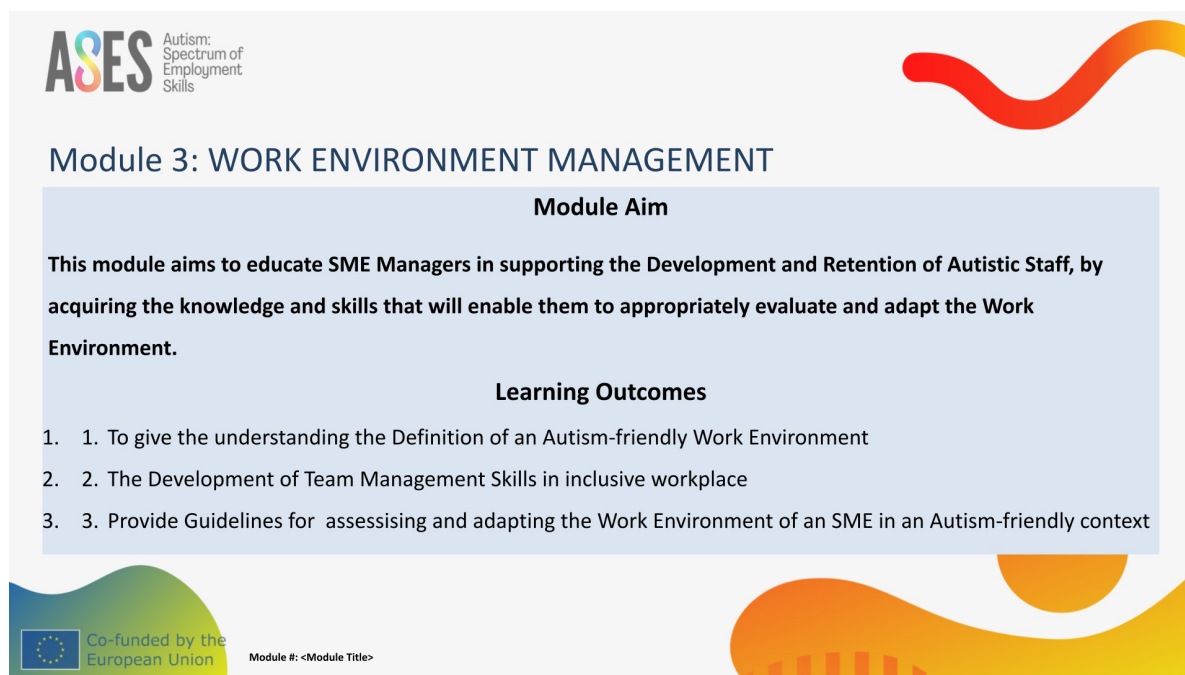
- Comprehensive Training Course and
- A Serious Game
- Tools for Interviewing, Managing and Developing Autistic Staff



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 autismu traucējumiem.
3. ASES rīku komplekts: Instrumentu kopums nodrošinās MVU vadītājiem noderīgu rīku kopumu, kas palīdzēs plānot un īstenot šādus pasākumus:
 - Novērtējiet darba vidi un pārlicinieties, ka tā ir piemērota autismam.
 - Veikt darba novērtēšanu darbiniekiem ar autismu
 - Nodrošināt personālam ar autismu iespēju veikt paškontroli.
 - Intervijas ar kandidātiem ar autismu



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Module 3: WORK ENVIRONMENT MANAGEMENT

Module Aim

This module aims to educate SME Managers in supporting the Development and Retention of Autistic Staff, by acquiring the knowledge and skills that will enable them to appropriately evaluate and adapt the Work Environment.

Learning Outcomes

1. To give the understanding the Definition of an Autism-friendly Work Environment
2. The Development of Team Management Skills in inclusive workplace
3. Provide Guidelines for assessing and adapting the Work Environment of an SME in an Autism-friendly context

Co-funded by the
European Union

Module #: <Module Title>

Trenera piezīmes: Aprakstiet 3. moduļa mērķus un mācību rezultātus.

3. moduļa mērķis ir izglītēt MVU vadītājus, lai viņi varētu atbalstīt darbinieku ar autisma traucējumiem attīstību un noturēšanu, apgūstot zināšanas un prasmes, kas ļaus viņiem atbilstoši novērtēt un pielāgot darba vidi.

3. moduļa mērķis ir:

- Sniegt izpratni par autismam draudzīgas darba vides definīciju.
- Komandas vadības prasmju attīstība iekļaujošā darba vietā
- sniegt vadlīnijas MVU darba vides novērtēšanai un pielāgošanai autismam draudzīgā kontekstā

Mācību rezultāti:

- Demonstrēt spēju novērtēt un pielāgot MVU darba vidi autismam draudzīgā kontekstā.
- Darba vides novērtēšanas un novērtēšanas rīku ieviešana
- Demonstrēt spēju izstrādāt, novērtēt un pielāgot komandas veidošanas pasākumus.
- Demonstrēt zināšanas par komandas vadības mehānismiem, kā tos izstrādāt, izveidot un uzturēt.

- Demonstrēt spēju nodot zināšanas kolēģiem un kolēģiem.

Atruna: Lai gan ir svarīgi paturēt prātā, ka visi cilvēki ir atšķirīgi, ir iespējams izmantot vispārīgus rīkus, lai atbalstītu lēmumu pieņemšanu, veidojot iekļaujošu un autismam draudzīgu organizāciju (Matusiak, 2023). Lielākā daļa cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem vislabāk darbojas, atrodoties strukturētā vidē (Oesch, 2019). Izmantojot pareizos rīkus, darbinieku ar autismu pieņemšana darbā var sniegt vairākus ieguvumus, piemēram, palielināt daudzveidību, aizpildīt prasmju trūkumus un izmantot gandrīz neizmantotu, bet konkurētspējīgu un talantīgu personu grupu (Oesch, 2019).

Slaid Nr. 4: Moduļa saturs

Module 3: Module content

- 2. Autism friendly work environment
 - 2.a. Tactile issues
 - 2.b. Visual distractions
 - 2.c. Smells at workplace
 - 2.d. Audial distractions
 - 2.e. Gross motor issues
 - 2.f. Sensory overload
- 3.b. Best practices
- 3. Team management Skills
 - 3.a. Importance of inclusive team. How to create it?
 - 3.b. Bullying free environment as a team management skills
 - 3.c. Team building activities for developing the inclusive team

Co-funded by the
European Union

Module #: <Module Title>

Trenera piezīmes: Apspriediet 3. moduļa saturu.

3. modulī skolēni uzzinās par:

1. Autismam draudzīga darba vide
 - Jutekliskās problēmas
 - Sensoro pārslodze
2. Labākā prakse
3. Komandas vadības prasmes
 - Iekļaujošas komandas izveide
 - Komandas veidošanas pasākumi iekļaujošas komandas veidošanai

Trenera piezīmes: Apspriediet 3. moduļa saturu un paskaidrojiet, kas sekos prezentācijā.

What is an Autism friendly work environment?



Module 6: Tools for Supporting Staff with Autism throughout the Employment Cycle

Ieteicamās darbības:

- Pajautājiet komandai, kā viņi saprot autismam draudzīgu vidi, un uzrakstiet viņu atbildes uz tāfeles.
vai
- Sadaliet komandu mazākās grupās un aiciniet viņus uzrakstīt savu definīciju par autismam draudzīgu vidi.. Dodiet viņiem 10 minūtes diskusijām un aiciniet katru grupu dalīties savās atbildēs.
vai
- aicināt komandu nosaukt autismam draudzīgas vides aspektus. Pierakstiet tos un salīdziniet ar nākamo slaidu.

Physical environment
Social environment
Organizational culture:
Job tasks and responsibilities
Work-life balance



Sensory accommodations
Clear communication
Flexibility
Routine
Inclusive culture
Supportive management



Trenera piezīmes: Definēt un izskaidrot autismam draudzīgu darba vidi.

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, uzsvaru 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 pielāgojumus.

Slaid Nr. 8: Taktilās problēmas

Tactile issues

A person who is hyper-responsive (over-responsive) to touch may:

- avoid or be bothered by light touch;
- be bothered by certain fabrics, textures or clothes;
- be bothered by tags on clothing;
- have an aversion to normal skin-contact interactions, handshakes for example;
- get very upset by minor buises;
- being resistant on wearing protective clothing or using safety aids etc.



Trenera piezīmes: Aprakstiet iespējamās taktilās problēmas, ar kurām var saskarties cilvēki ar autismu.

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 ērti vai droši darba vidē.

Persona ar autismu, kas ir hiperreaģējoša (pārlieku reaģējoša) uz pieskārieniem, var:

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

Persona ar autismu, kas ir hiporeāģējoša (nepietiekami reaģējoša) uz pieskārieniem, var:

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

Grupu aktivitātes:

- Grupas aktivitāte Nr. 1. Aiciniet komandu izstrādāt scenāriju ar sensorās pārslodzes gadījumiem darbavietā, kurus viņi nezina, kā atrisināt. Ir divi piemēri:

1. scenārijs:

Darbinieks ar autismu, kurš ir jutīgs pret skaļiem trokšņiem, strādā atvērtā biroja telpā. Pēkšņi no netālu esošas būvlaukuma atskan skaļš trokšņa sprādziens, kas izraisa darbinieka satraukumu un uztraukumu. Darbinieks mēģina bloķēt troksni, uzliekot troksni slāpējošas austiņas, taču troksnis joprojām ir pārāk skaļš. Darbinieks nespēj koncentrēties darbam un viņam nepieciešams paņemt pārtraukumu, lai nomierinātos.

2. scenārijs:

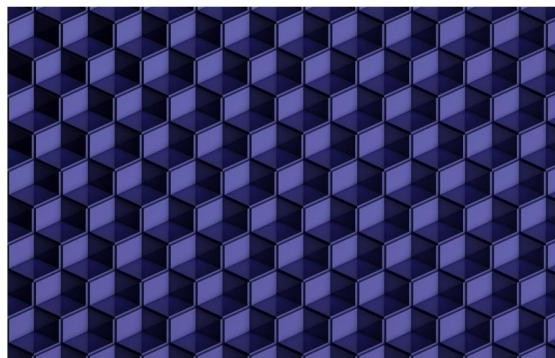
Darbinieks ar autismu, kurš ir jutīgs pret spēcīgām smaržām, strādā laboratorijā, kur tiek izmantotas spēcīgas ķīmiskās vielas. Darbinieku pārņem spēcīgas smakas, kas izraisa sliktu dūšu un reiboni. Viņam ir jāatstāj laboratorija un jādara pārtraukums, lai atgūtos. Pārējie komandas locekļi nav pārliecināti, kā atbalstīt darbinieku, jo viņi nav pazīstami ar viņa jutīgumu. Šī situācija noved pie projekta kavēšanās un produktivitātes samazināšanās.

- Grupas aktivitāte Nr. 2. Aiciniet auditoriju nosaukt savas jutekliskās problēmas darbavietā. Šis uzdevums palīdzēs viņiem attīstīt empātiju un izpratni par cilvēku ar autismu sensorajām problēmām.

Slaid Nr. 9: Vizuālie traucēkļi

Visual distractions

- Person with Autism who are hyper-responsive (over-responsive) to visual stimulation may:
- be bothered by bright or fluorescent lights;
- be bothered by patterns;
- have trouble reading high-contrast materials (such as black on white);
- squint, blink, or rub their eyes frequently.



Module 6: Tools for Supporting Staff with Autism throughout the Employment Cycle



Trenera piezīmes: Aprakstiet iespējamās vizuālās traucēkļus, ar kuriem var saskarties personas ar autismu.

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.

Praktiskās darbības

Iespējamais **individuālais uzdevums** varētu būt vizuālās paaugstinātas jutības simulācija, izmantojot specializētas brilles vai virtuālās realitātes tehnoloģiju. Uzdevums varētu būt saistīts ar to, ka apmācāmā persona, nēsājot brilles vai izmantojot virtuālās realitātes programmu, veic kādu uzdevumu, piemēram, lasa vai strādā ar datoru. Tas ļautu apmācāmajai personai izjust grūtības, ko izjūt autisti ar redzes hipersensitivitāti.



Grupas aktivitāte varētu ietvert prāta vētru un stratēģiju izstrādi, lai radītu autismam draudzīgu darba vietu, kurā tiktu ņemta vērā vizuālā paaugstināta jutība. Grupa varētu apspriest veidus, kā mazināt vai novērst tādus traucējošus faktorus kā spilgta vai mirgojoša gaisma, pārblīvētas darba telpas vai traucējoši vizuālie stimuli. Aktivitātē varētu arī izspēlēt lomu scenārijus, kuros komandas locekļi reaģē uz vizuālo paaugstinātu jutību atbalstošā un saprotošā veidā, ļaujot apmācāmajiem praktizēt efektīvas saziņas un problēmu risināšanas prasmes. Strādājot kopā komandā, apmācāmie varētu labāk izprast, kā atbalstīt un pielāgot autismu slimniekus darba vietā.

Slaidi Nr. 10-11: Skaņas traucējumi

Audial distractions

Persons with Autism who are hyper-responsive (over-responsive) to their sense of sound may be:

- be easily distracted by noise;
- make their own noise to drown out other sounds;
- dislike noisy appliances (printers, air conditioners, ventilators, chatting) etc;
- notice background noises others don't seem to hear;
- frequently ask people to be quiet—to stop talking or singing;



Audial distractions

Persons with Autism who are hypo-responsive (under-responsive) to their sense of sound may:

- seek out noisy situations or specific noises;
- make noise to themselves or make noise "for noise's sake";
- not respond to verbal cues (even when called by name);
- like excessively loud music;
- seem oblivious to certain sounds;
- not understand or remember things said to them



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

- viegli novērst uzmanību no trokšņa;
- rada savu troksni, lai aizklidētu citas skaņas;
- nepatīk trokšņainas ierīces (printeri, gaisa kondicionieri, ventilatori, tērzēšana) 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);

Praktiskie uzdevumi

Grupas aktivitātē varētu iesaistīt prāta vētru un stratēģiju izstrādi, lai izveidotu autismam draudzīgu darbavietu, kas risina dzirdes problēmas. Grupa varētu apspriest veidus, kā samazināt vai novērst dzirdes traucējošos faktorus, piemēram, skaļus trokšņus, pēkšņus trokšņus vai traucējošas skaņas. Aktivitāte varētu ietvert arī lomu izspēles scenārijus, kuros komandas locekļi reaģē uz dzirdes problēmām atbalstošā un saprotošā veidā, ļaujot apmācāmajiem praktizēt efektīvas saziņas un problēmu risināšanas prasmes. Strādājot kopā komandā, apmācāmie varētu labāk izprast, kā darba vietā atbalstīt un pielāgoties personām ar autismu, kuras vai nu hiperreaģē, vai hiporeaaģē uz skaņu.

Viens no iespējamiem individuāliem uzdevumiem, kas varētu palīdzēt palielināt empātiju un izpratni par audiālo traucējumu problēmām autisma slimniekiem, ir sagatavot audioierakstu vai audioierakstu sēriju, kas simulē dažāda veida skaņas, kuras var būt traucējošas vai nomācošas. Apmācāmie varētu klausīties tādas skaņas kā skaļi celtniecības trokšņi, augstas vai caururbjošas skaņas, vairākas vienlaikus notiekošas sarunas vai negaidīti vai pēkšņi trokšņi. Klausoties katru ierakstu, viņi varētu pierakstīt savas emocionālās un fiziskās reakcijas, tostarp diskomfortu vai trauksmi, ko viņi izjūt. Šī aktivitāte varētu palīdzēt apmācāmajiem labāk izprast to cilvēku pieredzi, kuri ir hiperreaģenti uz skaņu, un to, kā sensorā pārslodze var ietekmēt viņu spēju strādāt un funkcionēt tipiskā darba vidē. Tā varētu arī palīdzēt apmācāmajiem attīstīt lielāku empātiju un jūtīgumu pret personām ar autismu un citiem sensorās apstrādes traucējumiem.

Slaid Nr. 12: Bruto motorikas problēmas

Gross motor issues

Person with Autism and gross motor issues may:

- find it difficult to plan movement;
- have poor motor coordination;
- appear clumsy;
- find it difficult to learn/follow physical exercise or movement steps.



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.

Praktiskie uzdevumi

Šeit ir dažas idejas individuāliem un grupu uzdevumiem, kas varētu palīdzēt izprast problēmas, kas saistītas ar rupjo motoriku, un palielināt empātiju. Izvēlieties un īstenojiet tos atbilstoši apmācāmo skaitam un mācību videi:

- **Imitētie uzdevumi:** Lai dalībnieki mēģina veikt uzdevumus, kas imitē rupjas motorikas problēmas, piemēram, ar vienu roku sasiet apavus vai nest smagu priekšmetu, ejot pa nelīdzenu virsmu.
- **Sensorā pastaiga:** Lai simulētu, kā rupjās motorikas problēmas var ietekmēt līdzsvaru un telpisko apziņu, aiciniet dalībniekus staigāt ar aizsietām acīm vai aizvērtām acīm.

- **Komandas veidošanas spēles:** Spēlējiet komandas veidošanas spēles, kurās nepieciešama sadarbība un fiziska koordinācija, piemēram, stafetes skrējienam vai ķēdes spēli.
- **Simulācijas vingrinājumi:** Izmantojiet simulācijas vingrinājumus, lai palīdzētu dalībniekiem izprast, kā rupjās motorikas problēmas var ietekmēt ikdienas dzīves aktivitātes, piemēram, rakstīšanu ar ierobežotu roku kustīgumu vai pārvietošanos sabiedriskajā transportā.
- **Sarunas ar pieredzes ekspertiem:** Uzaiciniet vieslektoru ar kustību traucējumiem, lai viņš pastāstītu par savu pieredzi un atbildētu uz dalībnieku jautājumiem.
- **Lomu spēles vingrinājumi:** Aiciniet dalībniekus izspēlēt scenārijus, kuros viņiem ir jāpielāgojas cilvēkam ar kustību traucējumiem, piemēram, palīdzot cilvēkam ar ierobežotām pārvietošanās spējām sabiedriskajā transportā vai palīdzot kolēģim ar kustību traucējumiem darbavietā.
- **Sensoro šķēršļu josla:** Izveidojiet šķēršļu joslu, kurā dalībniekiem būs jāpārvar dažādas sensorās pieredzes, piemēram, nelīdzenas virsmas, šauras telpas vai kustīgi objekti.
- **Atklāta diskusija:** Sniedziet dalībniekiem drošu telpu, kurā viņi var atklāti apspriest savu pieredzi, kas saistīta ar smaguma motorikas problēmām, vai uzdot jautājumus un mācīties no citiem.

Slaidi Nr. 13-14: Sensoro pārslodze



SENSORY OVERLOAD





WHAT HELPS AND WHAT DOESN'T?



Module 6: Tools for Supporting Staff with Autism throughout the Employment Cycle



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.

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 kontrolesaraksti, 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.

Slaidis Nr. 15: Komandas vadības prasmes

What kind of team management skills do you have?

What kind of team management skills do you need?



Praktiskais uzdevums: Apspriediet komandas vadības prasmes grupās vai uzrakstiet atbildes uz tāfeles atkarībā no apmācāmo grupas lieluma un vietas, kā arī konteksta.

Apspriediet komandas vadības prasmes un salīdziniet viņu atbildes ar nākamo slaidu.

Slaid Nr. 16: Komandas vadības prasmes

Team management skills

Educate team members about autism and its impact on individuals

- Create clear communication guidelines
- Provide accommodations to support sensory needs
- Establish clear expectations and routines
- Foster a culture of inclusivity
- Create opportunities for social interaction
- Provide training on effective team management
- Encourage open communication
- Promote flexibility and creativity
- Monitor progress and adjust as needed



Slaid Nr. 17: iebiedēšana

HOW AND WHY DOES BULLYING START?

Praktiskais uzdevums

Šeit ir dažas individuālu uzdevumu idejas, kas varētu palīdzēt labāk izprast, kāpēc var rasties mobings pret personām ar autismu darba vietā:

- **Pētniecība un pārdomas:** Aiciniet cilvēkus izpētīt un pārdomāt izplatītos maldīgos priekšstatus par autismu, problēmas, ar kurām cilvēki ar autismu var saskarties darbavietā, un iespējamo iebiedēšanas ietekmi uz šiem cilvēkiem.
- **Personiskais stāstījums:** Aiciniet cilvēkus uzrakstīt personisku stāstījumu par laiku, kad viņi jutās atšķirīgi vai atstumti no grupas. Tas var palīdzēt viņiem iejusties kāda cilvēka ar autismu pieredzē, kurš darba vietā var justies līdzīgi.
- **Lomu spēlēšana:** Aiciniet cilvēkus izspēlēt dažādus scenārijus, ko jūs izstrādājat no vērtīgajiem uzdevumiem, kuros viņi mijiedarbojas ar kolēģi ar autismu. Tas var palīdzēt viņiem gūt ieskatu par to, kā viņu pašu uzvedība un attieksme var veicināt pozitīvu vai negatīvu darba vidi personām ar autismu.
- **Video analīze:** Skatieties un pārrunājiet videoklipus, kuros redzama mijiedarbība darba vietā starp personām ar autismu un bez autisma. Tas var palīdzēt personām noteikt konkrētu uzvedību vai komunikācijas stilu, kas var izraisīt pārpratumus vai konfliktus.
- **Sarunas ar ekspertiem pēc pieredzes:** Uzaiciniet ekspertu autisma jomā, lai viņš pastāstītu grupai par problēmām, ar kurām cilvēki ar autismu saskaras darbavietā, un par to, kā kolēģi var vislabāk viņus atbalstīt. Tas var sniegt dziļāku izpratni un empātiju par personu ar autismu pieredzi darba vietā.

Slaid Nr. 18: Komandas veidošanas aktivitātes iekļaujošas komandas veidošanai

Team building activities for developing
the inclusive team

- Icebreaker activities
- Collaborative problem-solving activities
- Group brainstorming sessions
- Team-building games
- Diversity training sessions



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 cilvēki ar invaliditāti vai neirodiversitātes traucējumiem, piemēram, autismu, jūtas novērtēti un atbalstīti darba vietā. Tas, savukārt, var palielināt darbinieku iesaistīšanos, uzlabot sniegumu un apmierinātību ar darbu.

Slajds Nr. 19: Paldies

