



Водич за обучувачи

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и
социјалните политики



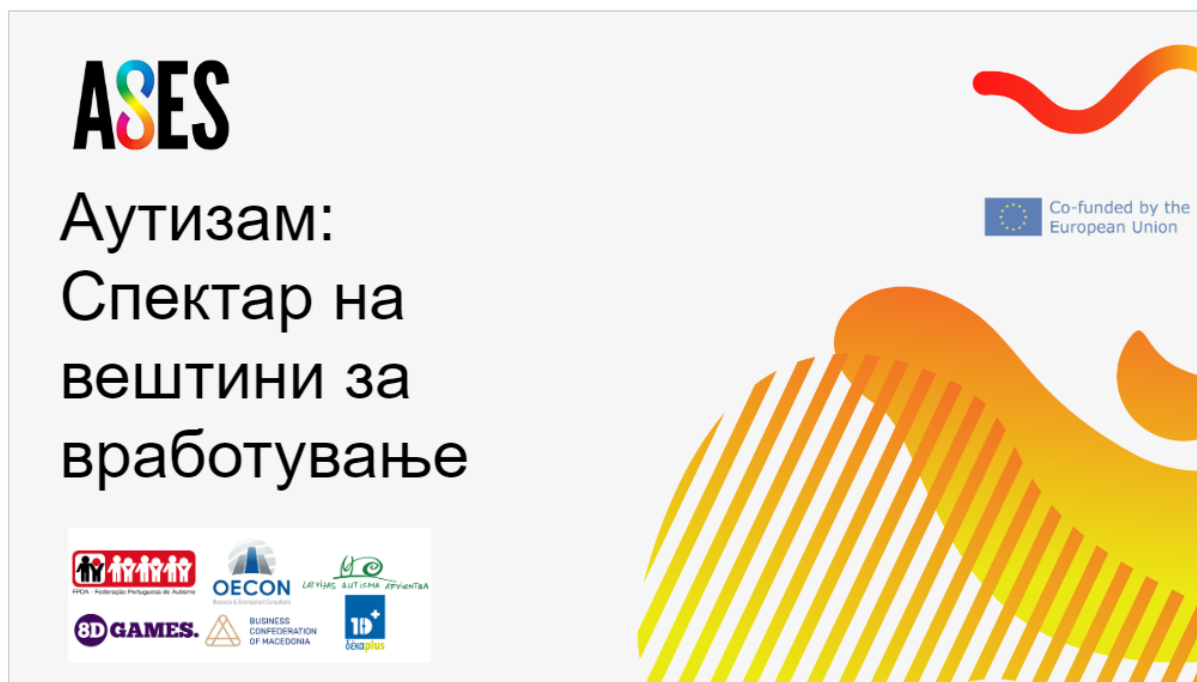
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Овој проект е финансиран со поддршка од Европската комисија. Оваа публикација ги одразува само гледиштата на авторот и Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба што може да се направи на информациите содржани во неа.

Користење на Водичот за обучувачи на ASES

Водичот за обучувачи на ASES е дизајниран специјално за поддршка и рационализирање на испораката на Наставната програма за стручно образование развиена во контекст на проектот ASES. Наставната програма претставува 3-дневен курс, вкупно 18 часа обука.

Слајд бр. 1. Вовед

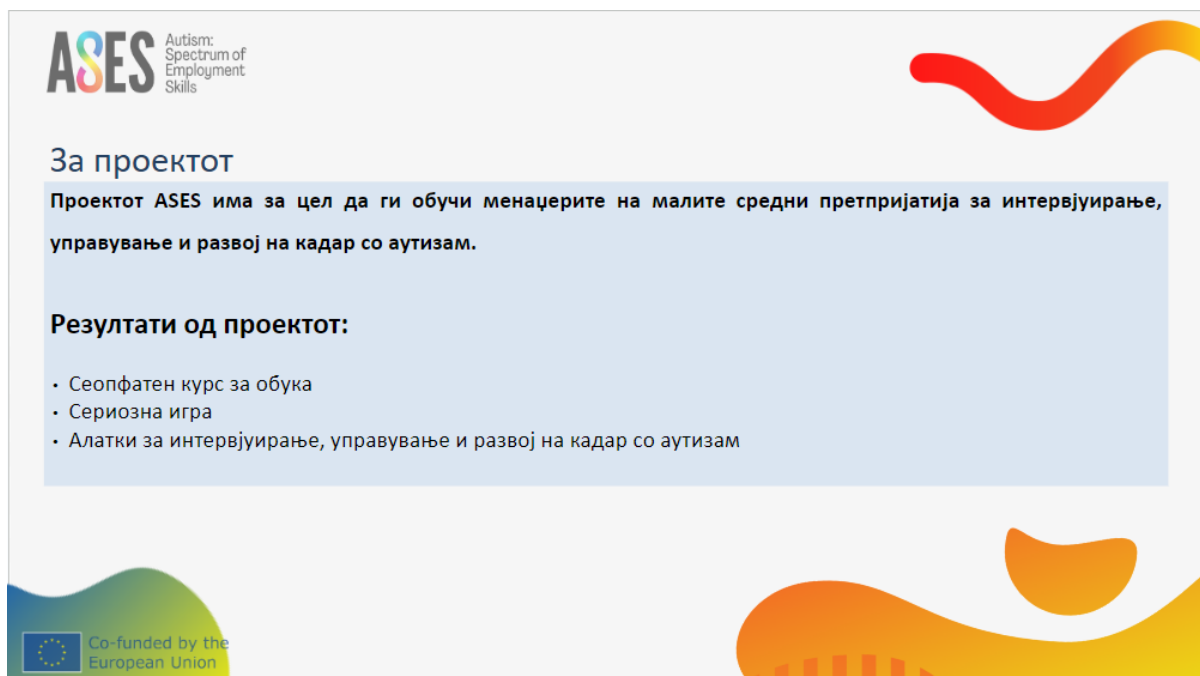


Забелешки за обучувачот:

Претставете се и посветете малку време за да ги запознаете учениците со курсот за обука ASES. Опишете ги целите за учење на курсот, како и Модулот 1. Објаснете им на учениците дека преку овој Модул, тие ќе се едуцираат за:

1. Концептот на социјалните политики и неговото влијание и вредност во МСП и општеството воопшто
2. Како треба да се структурира Политиката за општествена одговорност користејќи примерок за ООП
3. Инклузивно вработување: барања и методологија и неговото влијание врз МСП и општеството
4. Дефиниција на спектарот на аутизам: општи карактеристики и силни страни
5. Која е вредноста, предностите и предизвиците за вработување на кадар со аутизам во мали и средни претпријатија

Слајд бр. 2: За проектот ACEC



За проектот

Проектот ASES има за цел да ги обучи менаџерите на малите средни претпријатија за интервјуирање, управување и развој на кадар со аутизам.

Резултати од проектот:

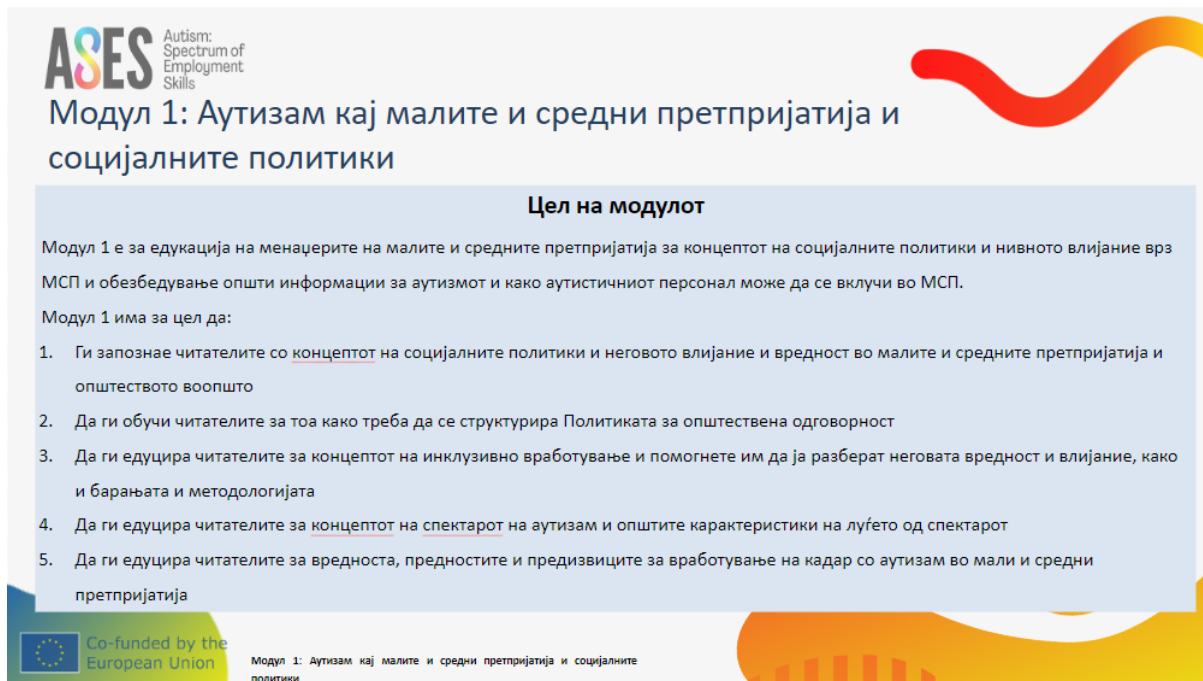
- Сеопфатен курс за обука
- Сериозна игра
- Алатки за интервјуирање, управување и развој на кадар со аутизам

Co-funded by the European Union

Забелешки за обучувачот (изборно):

Опишете го концептот на проектот ASES и опишете ги резултатите од проектот:

1. Курс за обука на ACEC: Курсот за обука на ACEC е насочен кон развој на вештините, знаењата и компетенциите на менаџерите на МСП, со цел да ги поддржи во помошниот кадар со аутизам во текот на целиот циклус на вработување.
2. Сериозна игра ASES: Сериозната игра ASES ќе дејствува како алатка за учење за менаџерите на МСП. Ќе ги предизвика играчите да поминат низ симулирани сценарија за интервју со кандидати со аутизам.
3. ASES Toolkit: Пакетот со алатки ќе им обезбеди на менаџерите на МСП збир на корисни алатки кои ќе им помогнат да го планираат и имплементираат следново
 - Проценете ја работната средина и уверете се дека е погодна за аутизам
 - Изведете проценки на перформансите за персоналот со аутизам
 - Овозможете им на персоналот со аутизам самостојно да се следи
 - Интервјуа со кандидати со аутизам



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Цел на модулот

Модул 1 е за едукација на менаџерите на малите и средните претпријатија за концептот на социјалните политики и нивното влијание врз МСП и обезбедување општи информации за аутизмот и како аутистичниот персонал може да се вклучи во МСП.

Модул 1 има за цел да:

1. Ги запознае читателите со концептот на социјалните политики и неговото влијание и вредност во малите и средните претпријатија и општеството воопшто
2. Да ги обучи читателите за тоа како треба да се структурира Политиката за општествена одговорност
3. Да ги едуцира читателите за концептот на инклузивно вработување и помогнете им да ја разберат неговата вредност и влијание, како и барањата и методологијата
4. Да ги едуцира читателите за концептот на спектарот на аутизам и општите карактеристики на луѓето од спектарот
5. Да ги едуцира читателите за вредноста, предностите и предизвиците за вработување на кадар со аутизам во мали и средни претпријатија

Co-funded by the
European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки на обучувачот: Опишете ги целите и резултатите од учењето на модулот 1.

Модул 1 е за едукација на менаџерите на малите и средните претпријатија за концептот на социјалните политики и нивното влијание врз МСП и обезбедување општи информации за аутизмот и како аутистичниот персонал може да се вклучи во МСП.

Модул 1 има за цел да:

1. Ги запознае читателите со концептот на социјалните политики и неговото влијание и вредност во малите и средните претпријатија и општеството воопшто
2. Да ги обучи читателите за тоа како треба да се структурира Политиката за општествена одговорност
3. Да ги едуцира читателите за концептот на инклузивно вработување и помогнете им да ја разберат неговата вредност и влијание, како и барањата и методологијата
4. Да ги едуцира читателите за концептот на спектарот на аутизам и општите карактеристики на луѓето од спектарот
5. Да ги едуцира читателите за вредноста, предностите и предизвиците за вработување на кадар со аутизам во мали и средни претпријатија

Преку Модул 1, читателите ќе научат за:

1. Концептот на корпоративна општествена одговорност
2. Развој и имплементација на ООП
3. Концептот на инклузивно вработување
4. Условите за инклузивно вработување
5. Дефиниција и концептуализација на спектарот на аутизам
6. Главните карактеристики на аутизмот и неговите силни страни
7. Предностите и предизвиците за вработување на кадар со аутизам во мали и средни претпријатија

Слајд бр. 4: Содржина на модулот

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Содржина на модулот

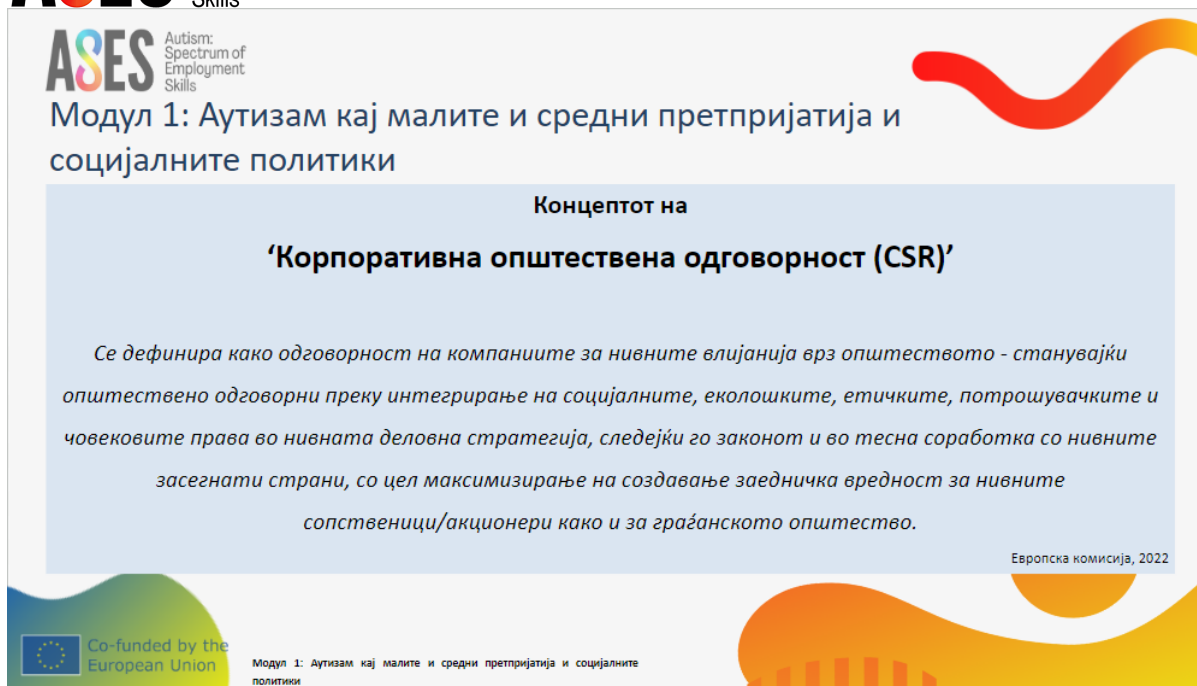
- Корпоративна општествена одговорност
- Инклузивно вработување
- Спектар на аутизам
- Вредности и предизвици при вработување на лица со аутизам

Co-funded by the
European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки за обучувачот: Дискутирајте за содржината на Модул 1 и објаснете што ќе следи во презентацијата.

Слајд 5: Концептот на корпоративна општествена одговорност



Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Концептот на

‘Корпоративна општествена одговорност (CSR)’

Се дефинира како одговорност на компаниите за нивните влијанија врз општеството - станувајќи општествено одговорни преку интегрирање на социјалните, еколошките, етичките, потрошувачките и човековите права во нивната деловна стратегија, следејќи го законот и во тесна соработка со нивните засегнати страни, со цел максимизирање на создавање заедничка вредност за нивните сопственици/акционери како и за граѓанското општество.

Европска комисија, 2022

Co-funded by the European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки за обучувачот: Опишете го концептот за ООП.

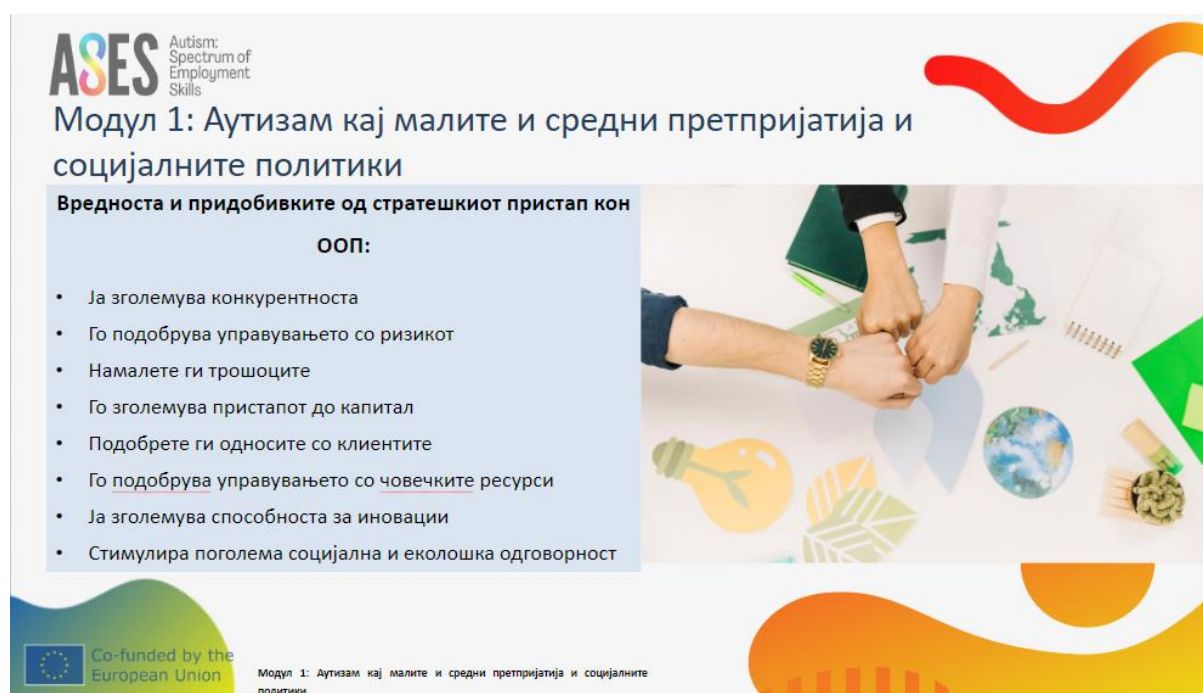
Акциите и политиките на компаниите имаат значително влијание врз животот на граѓаните, не само за нивните производи и услуги или можностите за работни места што ги создаваат, туку и во однос на условите за работа, човековите права, здравјето, животната средина, иновациите, образованието и обуката. Оваа должност и одговорност се познати како Корпоративна општествена одговорност (ООП).

ООП е дефинирана од страна на Европската комисија (ЕК) како одговорност на компаниите за нивните влијанија врз општеството - станувајќи општествено одговорни преку интегрирање на социјалните, еколошките, етичките, потрошувачките и човековите права во нивната деловна стратегија, следејќи го законот и во тесна соработка со нивните засегнати страни, со цел да се максимизира создавањето заедничка вредност за нивните сопственици/акционери, како и за граѓанското општество. ЕК во својата дефиниција за ООП ги вклучува следните елементи: Работни практики, како што се човековите права, работата и обуката, различноста, родовата еднаквост, здравјето и благосостојбата на работниците; Еколошки прашања како што се биодиверзитетот, климатските промени, ефикасното користење на ресурсите и спречувањето на загадувањето; Борбата против корупцијата; Вклучување и придонес во развојот на заедницата; Вклучување на луѓето во ситуација на нееднаквост; и интересите и придобивките на потрошувачите. Сепак, не постои универзална дефиниција за ООП.

Насоки:

1. Прашајте ги слушателите дали претходно слушнале за овој концепт.
2. Прашајте ги слушателите дали нивните организации имаат дефинирано и имплементирано стратегија за ООП.
3. Доколку еден или повеќе слушатели одговорот позитивно на горенаведеното, прашајте ги дали идентификувале некакви предизвици или придобивки од имплементацијата на стратегијата за ООП.
4. Доколку ниту еден од слушателите не одговори позитивно на горенаведеното, прашајте ги што тие сметаат како критични бариери за креирање и спроведување на стратегија за ООП во компанијата.

Слајд 6: Вредноста и придобивките од стратешкиот пристап кон ООП



Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Вредноста и придобивките од стратешкиот пристап кон ООП:

- Ја зголемува конкурентноста
- Го подобрува управувањето со ризикот
- Намалете ги трошоците
- Го зголемува пристапот до капитал
- Подобрете ги односите со клиентите
- Го подобрува управувањето со човечките ресурси
- Ја зголемува способноста за иновации
- Стимулира поголема социјална и еколошка одговорност

Co-funded by the European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки од обучувачот: Опишете ја вредноста и придобивките од стратешкиот пристап кон ООП.

Кога размислуваме за вредноста на една компанија, мора да земеме предвид повеќе од нејзината моментална пазарна вредност, но и нејзината социјална вредност. Од клучно значење е компаниите да ги земат предвид интересите на сите засегнати страни, со оглед на фактот дека нивниот успех и раст секогаш ќе зависи од заедничките вредности, кои можат да создадат позитивна (или негативна) слика за компанијата и да влијаат на нејзината реална вредност.

При развивањето на политиките за СР, потребно е да се размислува за тоа која е додадената вредност за самата компанија, како и за економијата и општеството на ЕУ. За компаниите, стратешкиот пристап кон ООП е сè поважен за нивната конкурентност, бидејќи може да донесе придобивки во однос на управувањето со ризик, заштеда на трошоци, пристап до капитал,

односи со клиенти, управување со човечки ресурси и капацитет за иновации. Исто така, поттикнува поголема социјална и еколошка одговорност.

Предлози:

1. Прашајте ги слушателите дали можат да идентификуваат други придобивки за компанијата.
2. Прашајте ги слушателите на кои начини тоа може да биде од корист и за општеството воопшто.

Слајд 7: Влијанието на ООП



Забелешки за обучувачот: Опишете го влијанието на ООП врз компаниите, Европската унија и општеството

Усвојувањето на стратегија фокусирана на концептот за ООП може да се сфати како потенцијален товар за една организација, што подразбира инвестиции во однос на ресурсите, особено за малите и средни претпријатија (МСП). Меѓутоа, усвојувањето на организациска култура која промовира ООП нуди и јасни придобивки за една организација, како на пр:

- Привлекување и одржување на квалификуван човечки капитал во организацијата, истовремено промовирајќи ја нивната мотивација и зголемување на нивната продуктивност;

- Привлекување и задржување клиенти, партнери, добавувачи и инвеститори кои сакаат да соработуваат со социјалната кауза; Отпорност за управување со ризици и кризни сценарија;
- Генерирање конкурентска предност во организацијата;
- Промоција на попозитивен имиџ на организацијата;
- Намалување на можните сценарија на недостиг на природни ресурси, со позитивни влијанија и врз синџирот на снабдување и врз самата организација;
- Промовирање на позитивни влијанија врз општеството и создавање можности за луѓето под влијание на активностите на организацијата.

Со акциите за ООП тие стануваат поцврсти и способни за соочување со социјални и економски кризи, овозможувајќи подобри долгорочни резултати, што гарантира одржливост на бизнисот во иднина. Имајќи предвид дека ООП бара ангажман со внатрешни и надворешни чинители, тоа им овозможува на претпријатијата подобро да ги предвидат и да ги искористат предностите на брзите променливи општествени очекувања и услови за работа, затоа може да го поттикне развојот на нови пазари и да создаде можности за раст. Така, со обраќање до нивните SR компаниите можат да изградат долгорочна доверба на вработените, потрошувачите и граѓаните како основа за одржливи деловни модели. Повисоките нивоа на доверба помагаат да се создаде средина во која претпријатијата можат да иновираат и растат.

Преку овие акции, компаниите можат значително да придонесат кон целите за одржлив развој на Договорот за ЕУ и висококонкурентна социјална пазарна економија, со паметен, одржлив и инклузивен раст. Без сомнение, компаниите кои работат со СР придонесуваат за градење на подобро општество и тоа носи позитивни влијанија врз самата компанија!

Предлози:

1. Прашајте ги слушателите дали можат да идентификуваат други видови на влијание.
2. Прашајте ги специјализантите на кои начини тоа може да влијае и на компанијата, УЕ и општеството воопшто.

Слајд 8: Области на дејствување за ООП

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Области на акција за

ООП

Како на пример Земајќи ги предвид интересите на вработените, клиентите, добавувачите и други....



Забелешки на обучувачот: Наведете ги различните области каде може да дејствува стратегијата за ООП на компанијата

За малите и средните претпријатија да ги развијат и применат своите политики за СР, неопходно е тие прво да гарантираат и да се усогласат со одговорноста за нивните влијанија врз општеството и да го почитуваат важечкото законодавство и колективните договори помеѓу социјалните партнери. За целосно исполнување на нивната ООП, компаниите треба да следат одредени барања, како и да имаат воспоставено процес за цврсто интегрирање на социјалните, еколошките, етичките, човековите права и загриженоста на потрошувачите во нивните деловни операции и основната стратегија во тесна соработка со нивните засегнати страни.

Предлози:

1. Прашајте ги слушателите кои области ги сметаат за најприоритетни и зошто?
2. Прашајте ги слушателите кои други области ги идентификуваат и сметаат дека се важни да бидат вклучени во стратегијата за ООП.

Слајд 9: Структурата на ООП

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Структурата на ООП



Забелешки на обучувачот: Објаснете како да ја структурирате стратегијата за ООП и различните фази од овој процес.

Иако се надеваме дека овој модул ќе го инспирира разбирањето и примената на практиките за СР и развојот на нови иницијативи, ретко која компанија, особено МСП би можела или ги има потребните ресурси да развие и имплементира ООП во еден чекор. Во првата фаза, ќе биде поефикасно да се фокусираме само на некои области кои се сметаат за порелевантни и посоодветни за културата на компанијата.

Прво, вклучувањето и ангажманот на целата компанија (вработени и менаџмент) ќе биде од фундаментално значење за успехот на ваква иницијатива. При развивањето на политиките за СР, еден од првите предизвици е да се идентификува кои мерки и политики за одговорност ќе имаат најголемо влијание, придобивки и предности за бизнисот на компанијата, како и за засегнатите страни.

Значи, каде треба да започнат компаниите?

1. **Следете ја нивната сопствена визија и мисија**, бидејќи тие се важни начини за идентификување на целите, вредностите и културата на компанијата. Визијата ја дефинира причината за постоењето на компанијата и мисијата објаснува што компанијата предлага да направи и како да го постигне тоа.
2. **Идентификувајте ги засегнатите страни - внатрешните и надворешните** (на пр., вработени, партнери, клиенти, добавувачи, заедници итн.) - и најважните теми за

CP за секоја засегната страна - (и бидете сигурни дека овие теми се присутни во ООП). За да се постигне ова, може да се спроведат анкети меѓу вработените во компанијата, партнерите, клиентите, добавувачите итн.

3. **Проценете кои области на CP ги сметаат вработените и другите засегнати страни за најрелевантни да се развијат.** Исто така, компанијата може да ги анализира и проучува веќе спроведените општествени акции (активности во врска со вработените, услуга на заедницата, заштита на животната средина, потрошувачи, помош за образование и здравство, култура итн...).
4. **Направете документ кој ја вклучува оваа анализа,** добиените предлози и мислења и запишете предложена стратегија за ООП и широко дисеминирајте го предлогот за ООП меѓу сите засегнати страни. Така, колку повеќе компанијата е усогласена со ставовите на засегнатите страни, толку е поголема веројатноста да успее во спроведувањето на ООП.
5. **Финализирајте ја стратегијата за ООП со засегнатите страни.**
6. **Спроведување на стратегијата за ООП постепено.**
7. **Преглед на ООП:** Правете ја оваа проценка годишно за да разберете дали тие сè уште важат за моменталната реалност на компанијата и дали истите мерки се успешно имплементирани. Активностите за ООП се инвестиции кои мора да донесат поврат и, според тоа, мора да се евалуираат, но износот на несигурност околу инвестициите во општествени акции е сложен. Користете сигурни процедури за мерење и оценка на влијанието на овие активности, со воспоставување мерни индикатори на кохерентен и правичен начин.

Слајд 10, 11 и 12: ООП – Примери за урнеци

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

ООП - Урнек и пример



Co-funded by the
European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

ПРИМЕР ЗА ПОЛИТИКА ЗА КОРПОРАТИВНА ОПШТЕСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ (име и лого на компанијата)

Пред да усвојат соодветна верзија на оваа политика, компаниите треба да преземат соодветни професионални совети за да се осигураат дека нивните законски и други обврски ќе бидат исполнети.

Вовед во корпоративна општествена одговорност (ООП)

ООП се однесува на начинот на кој бизнисите се регулираат себеси за да се осигураат дека сите нивни активности позитивно влијаат на општеството како целина. Бизнисите треба да го исполнат и да имаат за цел да го надминат секое релевантно законодавство, а доколку законодавството не постои во одредена област, компанијата треба да се погрижи во секој случај да ги спроведуваат најдобрите практики. (Името на вашата компанија) се обврзани да се погрижат сите деловни потфати да се водат колку што е можно поетички, следејќи ја политиката подолу.

Кои сме и што правиме

Во овој дел треба да го претставите името на компанијата и што работи бизнисот. Може да ги наведете вредностите на компанијата и изјавата за мисијата (ако имате). Може да вклучите и други информации како што се главните засегнати страни на компанијата, кој е засегнат од работата што ја извршува бизнисот, бројот на вработени/големината на бизнисот, продажбата или прометот, профитот, уделот на пазарот итн.

Грижа за вработените

За да се задржи лојален и продуктивен кадар, од витално значење е да се одржи добра работна средина. Во овој дел, можете да се повикате на тоа кои мерки и политики треба да ги спроведува компанијата (на пр., Законодавство за еднакви можности за вработување според Законот за човекови права 2010 година; Обука на персоналот, проценки и развој на персоналот; Плати и бенефиции итн...)

Приспособено од примерок образец за политика за ООП развиен од Шемата за внимателни конструктори, 2023 година



Co-funded by the
European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Грижа за клиентите	Важно е да се грижите за клиентите, за да бидете сигурни дека тие имаат позитивен и впечаток за вашиот бизнис. Во овој дел, можете да се повикате на мерките и политиките што компанијата треба да ги спроведе за да го подобри односот со потрошувачот (на пр., како вашата компанија се обврзува на јасна комуникација со клиентите);
Стандарди на добавувачи	Од витално значење е да се осигурате дека користите добри добавувачи и одржувате добри работни односи со нив. Во овој дел, може да вклучите информации за какви било мерки и политики што треба да се имплементираат
Заштита на животната средина	Важно е да се посветите на намалување на влијанието врз животната средина што може да го имаат вашите деловни активности.
Ангажирање на заедницата	Како бизнис, изгледа одлично ако се потрудите да ги поддржите локалните заедници. Овде можете да ги вклучите сите активности што ги прави вашата компанија за да се вклучи во вашата локална заедница
Мерење	Иако е фантастично да си ги поставите горенаведените цели и да поставите мерки за ООП, исто толку важно е редовно да се следи и проценува дали овие мерки функционираат или не.

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

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Co-funded by the European Union

Забелешки за обучувачот: Опишете и објаснете пример за дадена ООП.

Следниве примери на шаблони за ООП се подготвени да се прилагодат на потребите на компанијата и треба да се сметаат како почетна точка за развивање и воспоставување политики за вработување СР.

Овие примери се наменети да дадат општи насоки и треба да се користат како референца.

Предлози:

1. Побарајте од слушателите да дадат примери за мерки и политики кои можат да бидат вклучени во ООП, во различни области на дејствување дадени во примерот.
2. Можете да испечатите други примери и да им ги предадете на слушателите.

Слајд 13 и 14: Концептот на инклузивно вработување

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Инклузивно вработување



Co-funded by the
European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Член 27 – Работа и вработување

“да го признаат правото на лицата со попреченост да работат, на еднаква основа со другите; ова го вклучува правото на можност за живот со работа слободно избрана или прифатена на пазарот на трудот и работна средина која е отворена, инклузивна и достапна за лицата со попреченост.”

Конвенција на ОН за правата на лицата со попреченост



Co-funded by the
European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки за обучувачот: Опишете го концептот на инклузивно вработување.

Инклузивно вработување значи дека секој со попреченост може да работи заедно со своите врсници кои не се хендикепирани на конкурентниот пазар на трудот со уверување дека нема да бидат сегрегирани или исклучени поради својата попреченост.

Исто така, обезбедува пристап до истите работни места, сместување, бенефиции, можности за кариера и до алатките што им се потребни за да успеат. Значи, инклузивно вработување е да имаме работа по наш избор во место каде што луѓето со и без попреченост работат заедно и се

третирани како еднакви: секој ја добива потребната поддршка, секој е ценет и вклучен, секој е фер и подеднакво платен без разлика дали има инвалидност или не. **Вистинските работни места со реална плата се основно човеково право.**

Предлози:

1. Прашајте ги слушателите дали претходно слушнале за овој концепт.
2. Прашајте ги приправниците дали нивната организација има искуство со инклузивно вработување.
3. Доколку еден или повеќе специјализанти одговорот позитивно на горенаведеното, замолете ги да дадат примери.
4. Доколку ниту еден од учесниците не одговори позитивно на горенаведеното, прашајте ги што тие сметаат дека се критични бариери.

Слајд 15: Вредноста и придобивките од инклузивно вработување



Забелешки за обучувачот: Опишете ја вредноста и придобивките од инклузивно вработување

Во денешно време, многу компании ја прифаќаат разликноста на работното место, но сè уште не ја разбираат нејзината вистинска вредност или зошто вклученоста е подеднакво важна за компанијата. Иако разликноста веќе се гледа како витална основна вредност, таа нема да напредува без вклучување. Компаниите треба да гледаат на **разликноста, еднаквоста и вклучувањето** како вредни елементи во нивниот бизнис, а не само како концепти за ЦР.

Секој би сакал да работи во работна средина која е инклузивна и отворена за сите, на луѓето им дава чувство дека се вклучени, дека се вклопуваат и дека се почитуваат нивниот личен стил и разлики. Затоа, „вклучувањето“ добива вредност на „припадност“ и станува исклучително важна мерка за ангажирање и задржување на работодавачот. Понатаму, менаџерите на аутистичните лица стануваат и подобри менаџери, тие се поинклузивни, даваат подобри повратни информации и поставуваат јасни очекувања. Така, недостатокот на различност и вклученост во една компанија сега се смета за главна закана за позитивната култура на компанијата.

Предлози:

1. Прашајте ги слушателите дали можат да идентификуваат други придобивки за компанијата.
2. Прашајте ги специјализантите на кои начини ова може да им користи и на другите вработени во компанијата (оние без никаков вид на попреченост).

Слајд 16: Влијанието на инклузивно вработување



Забелешки за обучувачот: Опишете го влијанието на инклузивно вработување

Има неколку позитивни влијанија од инклузивно вработување врз компаниите, како што се:

1. Позитивно влијание врз моралот на работната сила: вработените без инвалидитет може да се чувствуваат попозитивно за нивната компанија и нејзиниот придонес во нивната заедница. Исто така, корпоративниот менаџерски персонал може да

почувствува дека е подобро способен да ги научи потребите на својот персонал и да ја подобри нивната комуникација со општата работна сила.

2. Добрите нивоа на продуктивност поврзани со ниските нивоа на отсуства и прометот на персоналот: многу работници со инвалидитет имаат еднакви или повисоки работни перформанси и оценки за задржување на работата отколку работниците без попреченост.
3. Подобрување на деловните практики за сместување на лицата со попреченост што резултира со практики од корист на сите вработени. Сместувањата што вклучуваат физички модификации, исто така, имаат корист на потрошувачите и на вработените без посебни потреби преку создавање на универзално пријателска средина. Постојат „бранови ефекти“ кои произлегуваат од разумни услови, како што се поголема продуктивност, поголема посветеност,
4. Придобивки од разновидна работна сила, вклучувајќи ги и лицата со посебни потреби.
5. Подобрена услуга за потрошувачите со посебни потреби.

Слајд 17: Барања за инклузивно вработување



Забелешки за обучувачот: Опишете ги и објаснете ги барањата за инклузивно вработување

За навистина инклузивно вработување треба да се земат предвид некои аспекти:

- 1) треба да биде соодветно и да одговара на интересите и вештините на лицето;

- 2) поддршката и прилагодувањето треба да се прошири на членовите на семејството кои се грижат и ги издржуваат своите роднини со посебни потреби;
- 3) работодавачите треба да имаат пристап и да користат соодветни алатки за да се осигураат дека нивните работни места се инклузивни и „ослободени“ од каква било форма на дискриминација.

Различни форми на дискриминација може да се појават во различни активности поврзани со работата, за да се бори против ова, ЕУ ја усвои Рамковната директива за еднаквост при вработување 2000/78/EC27 која бара од сите земји-членки да се приспособат и да развијат национално законодавство за да се забрани дискриминацијата на лицата со попреченост во областа на вработување и стручно оспособување. Во него се наведува дека мора да се обезбедат „разумни услови“, што значи дека работодавачите мора да преземат соодветни мерки за да му овозможат на лицето со попреченост да пристапи, да учествува или да напредува во вработувањето или да обезбеди обука. Значи, тоа значи да се почитуваат разликите на секој човек и да се дадат потребните сместувања и прилагодувања за да можат подеднакво да придонесат. За да се постигне ова, постојат низа барања, според Конвенцијата на ОН за правата на лицата со посебни потреби, кои една компанија може да ги следи:

- Да се забрани дискриминацијата врз основа на попреченост во однос на сите прашања кои се однесуваат на сите форми на вработување;
- Заштита на правата на лицата со попреченост, на еднаква основа со другите, на правични и поволни услови за работа, вклучувајќи еднакви можности и еднаков надомест за работа од еднаква вредност, безбедни и здрави работни услови, вклучително и заштита од вознемирување и обесштетување на поплаки;
- Гаранција дека лицата со попреченост се способни да ги остварат своите работнички права на еднаква основа со другите;
- Овозможување на лицата со попреченост да имаат ефективен пристап до општите програми за техничко и професионално насочување, услуги за сместување и стручна и континуирана обука;
- Промовирање на професионални можности и напредување во кариерата за лицата со попреченост на пазарот на трудот, како и помош при наоѓање, добивање, одржување и враќање на вработување;


- Промовирање на вработувањето на лицата со попреченост преку соодветни политики и мерки, кои може да вклучуваат програми за афирмативна акција, стимулации и други мерки;
- Разумно распределување на лицата со попреченост на работното место;
- Промовирање на стекнување на работно искуство од страна на лицата со попреченост на отворениот пазар на труд;
- Промовирање на програми за професионална и професионална рехабилитација, задржување на работните места и враќање на работа за лицата со попреченост.

Слајд 18 и 19: Концептот на спектарот на аутизам

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

**Спектар
на
аутизам**



Co-funded by the
European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Концептот на „Спектар на аутизам“

Според Американската психијатриска асоцијација, нарушувањата на спектарот на аутизмот се „невро-бихејвиорален синдром кој потекнува од нарушувања на централниот нервен систем кои влијаат на нормалниот развој на детето. Симптомите се јавуваат во првите три години од животот и вклучуваат три главни домени на нарушување: социјални, бихејвиорални и комуникациски“.

Американско психијатриско здружение, дијагностички и статистички прирачник за ментални нарушувања (DSM-5), 2013 година



Co-funded by the
European Union

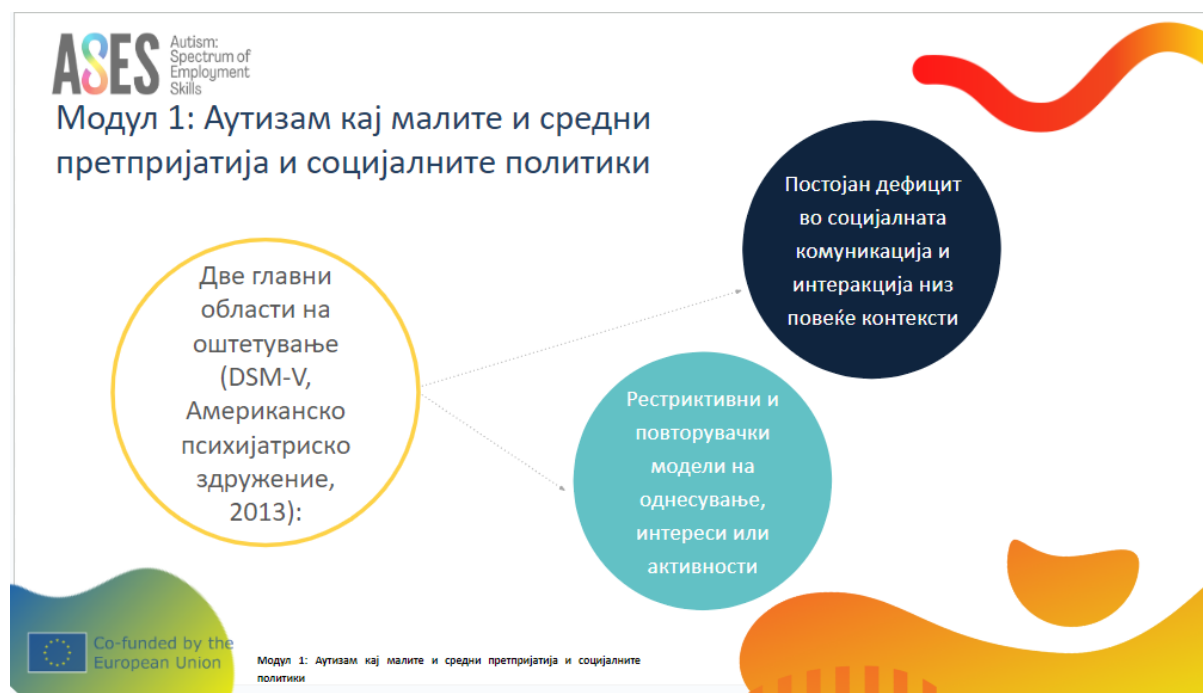
Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки на тренерот: Опишете го концептот на спектарот на аутизам.

Аутизмот е **доживотна развојна попреченост** која влијае на тоа како едно лице комуницира со другите луѓе и како се поврзува со него. Аутизмот е резултат на промени во развојот и созревањето на централниот нервен систем. Бидејќи се работи за развојна невролошка состојба, тоа значи дека мозокот на лице со аутизам е различен бидејќи различно се развил.

Предлози: Пред да објасните и дефинирате што е аутизам:

1. Прашајте ги слушателите дали слушнале за спектарот на аутизам.
2. Побарајте од слушателите да кажат што значи аутизмот за нив со 1 или 2 збора.
3. Откако ќе го објасните концептот на спектарот на аутизам, можете да го прикажете филмот „Amazing Things Happen - by Alexander Amelines“ (достапен овде: <https://www.youtube.com/watch?v=RbwRrVw-CRo>). Оваа кратка анимација дава возбудлив вовед во аутизмот со цел да ја подигне свеста, разбирањето и толеранцијата кај идните генерации.



Забелешки за обучувачот: Објаснете го значењето на спектарот на аутизам и областите на развој кои се најмногу погодени.

Аутизмот е **доживотна развојна попреченост** која влијае на тоа како едно лице комуницира со другите луѓе и како се поврзува со него. Аутизмот е резултат на промени во развојот и созревањето на централниот нервен систем. Бидејќи се работи за развојна невролошка состојба, тоа значи дека мозокот на лице со аутизам е различен бидејќи различно се развил.

Аутизмот е **состојба на спектарот**, и секоја аутистична личност е различна. Иако постои низа карактеристики поврзани со аутизмот, постојат две главни области на оштетување (DSM-V, Американско психијатриско здружение, 2013):

- Постојан дефицит во социјалната комуникација и социјалната интеракција низ повеќе контексти.
- Рестриктивни и повторувачки модели на однесување, интереси или активности.

Слајд 21: Вистинското значење на „спектар“

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Значењето на поимот „спектар“

Што мислат луѓето



Спектарот на аутизам не е линеарен и лице со аутизам не е точка на линија!

Како всушност изгледа спектарот на аутизам



Невродиверзитет



Пример за профил на лице со аутизам



Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

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

Забелешки за обучувачот: Објаснете го значењето на концептот „спектар“

Аутизмот е опишан како спектар поради неговиот опсег во интензитетот на карактеристичните карактеристики на аутизмот, како и присуството или отсуството на други поврзани тешкотии. Така, аутизмот е многу хетерогена состојба која вклучува широк спектар на различни манифестации. На пример, може да знаеме лице со аутизам со добри комуникациски вештини, кое лесно вербално комуницира, но открива потешкотии во сензорната регулација во средини со вишок на сензорни дразби (на пример, силни светла или силни мириси). Слично на тоа, може да знаеме друго лице со аутизам со намалени вербални комуникациски вештини, кое, од друга страна, не покажува потешкотии во сензорната регулација.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Главни карактеристики

Дефицит на комуникација и социјална интеракција

Стереотипно и повторувачко однесување

Co-funded by the European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки за обучувачот: Опишете ги главните карактеристики на спектарот на аутизам

Комуникацијата може да биде голем предизвик, но тоа не значи дека тие не комуницираат или не сакаат да комуницираат - тие едноставно го прават тоа на поинаков начин. Вообичаено е да имате потешкотии во:

- разбирање на двосмислен јазик како што се непрецизни изјави, хумор, идиоматски изрази или метафори;
- разбирање на реципроцитетот на разговорот (зборување-слушање-одговарање соодветно)
- невербална комуникација.
- знаејќи кога да зборува или слуша, кога разговорот е завршен
- читање на туѓите емоции преку изрази на лицето/телото
- користење на комуникација соодветна на социјалниот контекст (на пр., зборување премногу гласно на несоодветно место)
- развивање, одржување и разбирање на односите.

Некои луѓе со аутизам не изразуваат интерес за своите врсници или го изразуваат тоа на уникатен начин. Некои аутисти не знаат како да го покажат својот интерес за воспоставување нови врски.

Рестриктивни и повторувачки модели на однесување (вербални или невербални) се, на пример:

- Стереотипни и повторливи моторни движења - стереотипи - (на пр., мавтање со рака, замавнување на телото, редување играчки или вртење одреден предмет);
- Повторување на истите фрази, зборови или звуци (ехолалија). Овие повторувачки обрасци се повторуваат континуирано во одреден временски период, на ист начин и под различни околности;
- Специфични и многу ограничени и фиксни интереси кои не се „нормални“ по интензитет или фокус. Овие интереси (на пр. музика, возови, историја, итн.) може или не може да се менуваат со текот на времето и исто така се карактеристични за повторливо однесување. Поради оваа причина, може да биде тешко да се префрлите на друга активност или да имате разговори што не се за нивните теми на интерес.

Тие се чувствуваат поудобно и посигурно кога има јасни и дефинирани правила и кога ги следат рутините и распоредот. Затоа може да им биде многу тешко да се отргнат од одредени навики или рутина или од она што го избрале како преференци/интерес (на пр., бараат активностите секогаш да се завршуваат по истиот редослед).

Нивниот специфичен начин на размислување се одразува на комуникацијата, социјалната интеракција, сензорната обработка, моторната координација и извршното функционирање. Начинот на кој луѓето од Спектарот ги искусуваат, обработуваат и изразуваат информациите може да бидат погрешно разбрани, но тоа е она што ги поттикнува нивните силни и слаби страни. Тие карактеристики и квалитети може да ги остават соработниците со перцепција дека некој од спектарот на аутизам е чуден, груб или незаинтересиран, дури и кога тоа не е случај.

Предлози:

1. Размислете за тоа како овие карактеристики може да имаат влијание врз работата и како се прават работите во компанијата.



Забелешки за обучувачот: Опишете ги главните предности на аутистичните лица

Секој има тешкотии и порано или подоцна на сите ни треба помош во некој аспект од нашите животи. На ист начин, сите ние имаме силни страни и особености кои не прават единствени. Значи, вештините и силните страни на лицето со аутизам, во суштина, зависат од нивните карактеристики и особености. На пример, ако еден од интересите се возовите и железницата, ова може да биде важна и вредна сила бидејќи ќе резултира со високо ниво на знаење за оваа тема. Овој специфичен интерес може да биде начин за развој на други компетенции (на пример, комуникациски) и начин за воспоставување или одржување на општествени односи. Ова се неколку примери на силните страни на аутистичните лица:

- Високо внимание на деталите и голем капацитет за педантност;
- Социјална свест и етичка посветеност;
- Висок капацитет за набљудување;
- Одлична долгорочна меморија;
- Високо владеење - продлабочено знаење за конкретни теми;
- Тенденција да се биде многу логичен и методичен и да се има аналитички пристап;
- Одлична визуелна меморија;
- Искреност, искреност и лојалност;
- Висока способност за слушање без предрасуди.

Предлози: Пред да ги опишете главните предности на аутистичните лица:

1. Прашајте ги слушателите дали знаат или се свесни за некоја од силните страни „поврзани“ со аутизмот.
2. (Откако ќе ги опишете главните предности) Размислете за силните страни на аутистичните лица и за тоа како тие можат да бидат предност за компанијата (на пример, кои позиции во компанијата вреднуваат одредени карактеристики?).

Слајд 24: Вработување вработени со аутизам во мали и средни претпријатија

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Employing Autistic Employees in an SME

Придобивки Бариери

Co-funded by the European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки за обучувачот: Опишете ги можните придобивки и бариери од вработувањето на аутистичните вработени

Основните карактеристики поврзани со аутизмот заедно со недостатокот на знаење и пристапност на компаниите, обично резултираат со пречки и предизвици при наоѓањето и обезбедувањето работа. Иако специфичните потешкотии при добивање вработување може да варираат, тие најчесто укажуваат на тешкотии:

- при промовирање во интервју;
- при прилагодување на новите средини и работните рутини;
- во планирање и повеќе задачи;
- во ефикасно комуницирање и социјално интеракција со соработниците; итн...

Во денешно време, тие сè уште се соочуваат и искусуваат многу предизвици и бариери за вработување, кои не се поврзани само со нивните тешкотии и лични карактеристики, туку се делумно водени од моделите на услуги кои остануваат фокусирани на „поправање“ на попреченоста, со мало внимание на силните страни на една личност, така што овековечување на ниските очекувања и на крајот лоши резултати од вработувањето.

Во исто време, други фактори влијаат и создаваат пречки за нивната вработливост, вклучувајќи: 1) недостаток на специфични услуги за поддршка на кариерата; 2) традиционални процеси за аплицирање и интервју; 3) недостаток или ограничено сместување на работното место и; 3) сопствениот однос на работодавачот кон вработувањето и поддршката на лицата со попреченост. Многу работодавци изгледаат збунети и не сакаат да го сторат тоа, мислејќи дека трошоците ги надминуваат придобивките. Ова верување може да биде поткрепено со заблуди или недостаток на знаење за попреченоста, како што е претпоставката дека вработувањето на лица со попреченост, како што е аутизмот, ќе предизвика повисоки трошоци поради помалата продуктивност.

Затоа, од клучно значење е на работодавците да им се покаже другата страна на попреченоста. Во овој конкретен случај, некои карактеристики на аутизмот што резултираат со исклучителни перформанси во работните задачи кои бараат систематска обработка на информациите и други квалитети привлечни за работодавците, како што се:


- Високи нивоа на концентрација и способност да се истакнете во задачите што се повторуваат: фокусирајте се на деталите и имате тенденција да работите упорно и без да бидете расеан.
- Сигурност, ниско ниво на отсуство од работа и лојалност: многу совесни и посветени на нивната работа, често со добри нивоа на точност, чесност и интегритет.
- Хипер-фокусирањето на нивните интереси може да ги наведе да развијат многу детални фактички знаења, високо специјализирани технички вештини, како и натпросечно ниво на вештини за систематизирање (поголемо разбирање на системите и обрасците засновани на правила).
- Одлично водење евиденција и меморија: имаат тенденција да имаат силни вештини за меморирање и тенденција да бидат добри во водење евиденција.
- Вештини за решавање проблеми: имаат тенденција да претпочитаат логични и структурирани пристапи, често размислуваат на многу визуелен начин и уживаат во решавањето проблеми, што може да донесе иновативни идеи и свежи пристапи кон нивните работни места.

- Задржување: претпочита рутина и, откако ќе се воспостави на работното место, генерално ќе остане на таа улога подолго од другите.
- Снаодливост: Поголема потреба за надминување на предизвиците, станувајќи поснаодливи.

Предлози: Пред да ги опишете можните придобивки и бариери од вработувањето на аутистичните вработени:

1. Имајќи го предвид сето она што специјализантите го научиле во текот на овој модул, прашајте ги учесниците кои сметаат дека се најголемите придобивки и бариери за вработување на лице со аутизам.

Слајд 25: Резиме на Модул 4 и Слајд 26: Затворање




Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Резиме на модул 1

Модул 1 опфати:

- Концептот и насоките на ООП
- Алатки/ресурси на ООП (шаблон)
- Концептот и придобивките од инклузивно вработување
- Дефиницијата и главните карактеристики на спектарот на аутизам
- Придобивките и предизвиците од вработување на кадар со аутизам во мали и средни претпријатија



Co-funded by the
European Union

Модул 1: Аутизам кај малите и средни претпријатија и социјалните политики

Забелешки за обучувачот: Сумирајте ја содржината на Модул 1 и благодарете им се на учениците за нивното учество на обуката. Посветете малку време на прашања и одговори, како и на дискусија и повратни информации од учениците.