

IZVEDENE AKTIVNOSTI PROJEKTA VIS A VIS

Zveza za avtizem Slovenije je uspešno kandidirala na razpisu za sofinanciranje projektov v okviru programa *Izobraževanje - krepitev človeških virov*, katerega nosilec je Ministrstvo za kohezijo in regionalni razvoj. Predmet javnega razpisa je bil izbor projektov, katerim se dodelijo sredstva Norveškega finančnega mehanizma 2014–2021.



Nosilec projekta je Zveza nevladnih organizacij za avtizem Slovenije, v projektu so sodelovali še partnerji:

- Šentprima, Zavod za rehabilitacijo in izobraževanje Ljubljana
- Alma Mater Europaea - Evropski center, Maribor
- Osnovna šola Kozara Nova Gorica
- MIK d.o.o. Celje
- Fjæran-Granums spisskompetanseservice, Norveška

Namen projekta je bil pridobiti podatke o številu oseb z avtizmom v Sloveniji, usposobiti multiplikatorje za razvoj novega modela podpore zaposlenim v VIZ in delodajalcem ter zaposlenim na Zavodih za zaposlovanje za uspešno poučevanje in zaposlovanje oseb z avtizmom, in ta model tudi razviti.

VIS A VIS

Projekt **VIS A VIS** je sofinanciran s strani programa Norveškega finančnega mehanizma 2014–2021.
Sodelujemo skupaj za [vključujočo](#) Evropo.

Cilji projekta so bili:

1. Pridobljeni podatki o številu oseb z avtizmom glede na starost spol in regijo bivanja.
2. Usposobljeni multiplikatorji za razvoj novega modela podpore zaposlenim v VIZ in delodajalcem ter zaposlenim na Zavodih za zaposlovanje za uspešno poučevanje in zaposlovanje oseb z A.
3. Nov model podpore zaposlenim v VIZ, delodajalcem in tudi zaposlenim na ZRSZ za večje kompetence zaposlenih pri poučevanju in uspešnem zaposlovanju oseb z avtizmom s poudarkom na spretnostih in kompetencah za delo in življenje v 21. stoletju.

Projekt je obsegal sedem delovnih sklopov.

UPRAVLJANJE



Upravljanje projekta zagotavlja, da vse aktivnosti projekta potekajo nemoteno in v skladu z v projektu zastavljenimi cilji in pričakovanimi rezultati. Pripravili smo Načrt upravljanja, ki nam je bil v pomoč pri upravljanju, v katerega so bili vključeni vsi partnerji. Šlo je za strateško koordinacijo med nosilcem projekta in nosilcem programa ter med nosilcem projekta in partnerji projekta. Upravljanje se je poleg

doseganja zastavljenih ciljev in dosežkov nanašalo tudi na uspešno vodenje in izvajanje projekta, komunikacijske postopke v okviru partnerstva in programa, postopke poročanja in ocenjevanja, postopke za spremljanje tveganj in nadzor kakovosti, načrt sestankov in delovnih srečanj. Upravljanje projekta je zagotavljalo pravočasno in učinkovito izvedbo vseh projektnih aktivnosti. S koordinacijo dela posameznih partnerjev v projektnem partnerstvu je projektno vodenje zagotovilo, da so vsi rezultati in dosežki projekta dokončani pravočasno, v predvidenem obsegu in v zadovoljivi kakovosti.

K upravljanju projekta sodijo:

1. Strateška koordinacija in upravljanje projekta
2. Tehnična koordinacija
3. Finančno upravljanje in poročanje
4. Upravljanje tveganj in kakovosti
5. Arhiviranje in zaključek projekta

Vodja projekta je vodila vso dokumentacijo za koordinacijo projekta in periodična poročanja. Vodila in sklicevala je redne koordinacije projektnih partnerjev za usklajeno in dobro izvedbo projekta.



REGISTER PODATKOV O POJAVNOSTI AVTIZMA V SLOVENIJI GLEDE NA STAROST, SPOL IN REGIJO



V Sloveniji ne razpolagamo z uradnimi podatki o prevalenci avtizma. Namen tega sklopa je bil opraviti raziskavo, ki nam bo podala vpogled v prevalenco avtizma glede na starost, spol in regijo stalnega bivanja osebe z avtizmom. Prav tako pa tudi vzpostaviti sistem spremljanja pogostosti avtizma, ki omogoča longitudinalno spremljanje. Naša pričakovanja glede skupnega števila diagnosticiranih oseb z avtizmom v Sloveniji so bila, da pridobljeni podatki ne bodo

dosegli ocene globalne pogostosti avtizma, pridobljene na osnovi že izvedenih raziskav v svetu, to je 1 % populacije. Predvidevali smo, da bo podatek, o oceni pogostosti avtizma v Sloveniji nižji kot v svetu. Ocenili smo namreč, da je število napotitev na diagnostično obravnavo v Sloveniji še vedno nižje kot v svetu. Hkrati je regionalna pokritost izvajanja diagnostike šibka. Zelo majhno število ambulant razpolaga z možnostjo timske obravnave na osnovi ustreznih psihodiagnostičnih sredstev. Posledično je majhno tudi število zdravnikov ustrezne specialnosti, ki na osnovni ustrezne timske obravnave, podajajo diagnozo.

Ocenili smo, da bo razmerje po spolu med moškimi in ženskami, diagnosticiranimi z avtizmom, približno enako razmerju v svetu (4,2).

Glede starostnega razpona števila diagnosticiranih oseb z avtizmom smo pričakovali najvišje število oseb v starostnih skupinah 0 - 19 let. Večina otrok in mladostnikov, diagnosticiranih z avtizmom, je namreč diagnosticirana v Ambulanti za avtizem, ki deluje v okviru Službe za otroško psihiatrijo na UKC Ljubljana in na Inštitutu za avtizem, Zavodu za razvojno medicino, ki kot zasebni zavod izvaja diagnostično obravnavo otrok in mladostnikov v okviru storitev, kritih s strani ZZZS. V splošnem so napotitve na diagnostično obravnavo pri otrocih in mladostnikih pogostejše, tudi zaradi vse večje ozaveščenosti strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Delež odraslih oseb, diagnosticiranih z avtizmom, pa bi, po naših ocenah, bil predvidoma nižji. Diagnostična obravnavo je odraslim v mreži javnih storitev trenutno slabo dostopna. Poleg tega se diagnostična obravnavo v Sloveniji bolj razvija v zadnjih dveh desetletjih, kar pomeni, da lahko pričakujemo verjetno samo še nekoliko višji delež, diagnosticiranih oseb z avtizmom, v starostni skupini 20 - 29 let (osebe, ki so bile diagnosticirane z avtizmom v otroštvu in so zdaj že polnoletne). Glede števila oseb, diagnosticiranih z avtizmom po posameznih regijah, smo pričakovali relativno enakomerno razpršitev.



Preden smo se lotili raziskovanja, smo za soglasje zaprosili Komisijo za etično presojo ustreznosti raziskave pri Ministrstvu RS za zdravje, ki nam je soglasje za opravljanje raziskave podala. Nato smo razvili spletno aplikacijo. Zanj smo izdelali tudi logotip, za katerega smo predhodno zaprosili za uporabo in prejeli odobritev.

Aplikacija je bila poslana na elektronske naslove 634 ambulant oziroma zdravnikov, ustreznih specialnosti (razvojnih, otroških/pediatričnih, pedopsihiatričnih, psihiatričnih in splošnih ambulant). Prvenstveno so bile k sodelovanju povabljene 3 ambulante, ki v Sloveniji obravnavajo največ oseb z avtizmom: Ambulanta za avtizem Pediatrične klinike Ljubljana, Inštitut za avtizem Ljubljana in Zasebna Pedopsihiatrična ambulanta Nataša Potočnik Dajčman dr. med., spec. psih..

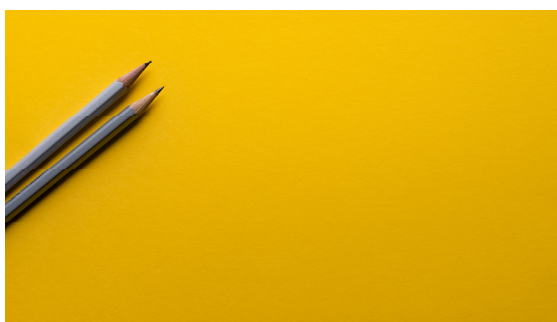
Ključne ugotovitve raziskave bi pomembno prispevale:

- k vzpostavitvi modela podpore strokovnim delavcem na področju vzgoje in izobraževanja
- k aktivnostim na področju izobraževanja oseb z avtizmom skozi celotno življenjsko dobo
- k poklicnemu usposabljanju in podpori pri zaposlovanju oseb z avtizmom
- h krepitevi ozaveščenosti o avtizmu – odločevalci, financerji, strokovnjaki in delodajalci
- h krepitevi splošne ozaveščenosti o avtizmu v družbi
- k obveščanju odločevalcev o potrebah oseb z avtizmom
- k vzpostavitvi učinkovitega sodelovanja med različnimi sektorji vlade
- k izvajanju inkluzivnega pristopa k izobraževanju in zaposlovanju oseb z avtizmom
- razvili in pridobili bi longitudinalni register razširjenosti avtizma

Inštitut za avtizem Ljubljana in Zasebna Pedopsihiatrična ambulanta Nataša Potočnik Dajčman dr. med., spec. psih. sta se za sodelovanje odločili, Ambulanta za avtizem Pediatrične klinike Ljubljana pa ne, kot se za sodelovanje v raziskavi niso odločile tudi ostale ambulante.

V okviru raziskave zbrani podatki tako niso predstavljali reprezentativnega vzorca podanih diagnoz avtizma v Sloveniji in na njihovi osnovi nismo mogli podati relevantnih zaključkov glede pogostosti avtizma v Sloveniji glede na starost, spol in regijo bivanja. O izsledkih raziskave smo seznanili tri ključna ministrstva (MDDSZEM, MVI, MZ) in zavod RS za zaposlovanje.

PREGLED STANJA POTREB ZAPOSLENIH V VIZ PO DODATNIH ZNANJIH IN IZMENJAVA PRAKS



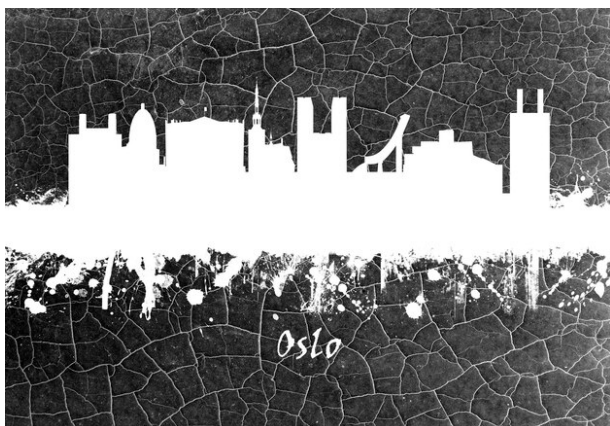
Delovni sklop je potekal v dveh delih in sicer smo

- a. najprej preverili potrebe zaposlenih v vzgoji in izobraževanju (VIZ) za bolj uspešno poučevanje oseb z avtizmom,
- b. nadalje pa smo izvedli usposabljanje multiplikatorjev za zagotavljanje usposabljanja zaposlenih v VIZ z namenom izboljšanja kompetenc učiteljev.

V prvem delu smo opravili raziskavo za pregled trenutnega stanja na področju poučevanja oseb z avtizmom. Izdelali smo spletni vprašalnik, namenjen vsem zaposlenim v VIZ in ga poslali po različnih adresah projektnih partnerjev. Odzvalo se je 1516 oseb, zaposlenih na različnih ravneh VIZ – predšolska vzgoja, osnovnošolsko izobraževanje, srednješolsko izobraževanje, izobraževanje odraslih, višješolsko strokovno izobraževanje, visokošolsko izobraževanje ter glasbenem izobraževanju. Večinoma so sodelovali strokovni delavci in vodstveno osebje, tehnično in administrativno osebje pa v manjšem deležu. Anketiranci so bili zaposleni v ustanovah, ki se

nahajajo v vseh slovenskih regijah, zato smo lahko pridobljene podatke posplošili na celotno Slovenijo.

Sodelujoči v raziskavi so pomembno prispevali k razjasnitvi stanja po dodatnih znanjih, ki jih potrebujejo za poučevanje in delo z osebami z avtizmom. Velika večina je izrazila potrebo po nadaljnjem izobraževanju na temo avtizma. Na podlagi informacij o prehodnih znanjih in izpostavljenih področjih, kjer so anketiranci izpostavili potrebo po dodatnih znanjih, smo za posamezne ciljne skupine pripravili sklope predavanj in svetovanj. Potekala so delno v živo in delno na daljavo v skladu s pridobljenimi odgovori.



V drugem delu smo izmenjali dobre prakse in izkušnje s partnerjem SPISS z Norveške, v septembru 2022 smo opravili študijski obisk v njihovi organizaciji ter drugih, s katerimi naš norveški partner sodeluje. Prav tako je študijski obisk v Sloveniji opravil norveški partner v marcu 2024 in si ogledal naše dobre prakse v različnih organizacijah, kjer delujemo slovenski partnerji. Prav tako so kolegi z Norveške dne 7. 3. 2024 predavali na celodnevem izobraževanju, ki smo ga organizirali v dvorani SMELT.

V nadaljevanju smo izvedli usposabljanje multiplikatorjev – vzajemno učenje na daljavo, ki ga je za projektne partnerje izvedel norveški partner SPISS. V mesecu novembru in decembru 2022 je za nas pripravil osem predavanj na daljavo in predstavil naslednje vsebine:

- karierno svetovanje
- patološko izogibanje
- uspešni prehodi med različnimi ravnmi izobraževanja
- sodelovanje s starši
- IQ in realnost
- vključujoče izobraževanje in zaposlovanje
- spolna identiteta
- uporniško vedenje

Udeleženci smo pridobili nova znanja s posamičnih področij.

MODEL PODPORE IN POMOČI NA PODROČJU AVTIZMA



V tem delu projekta smo razvijali nove učne pristope poučevanja in zaposlovanja oseb z avtizmom in tako razvili model izobraževanja za zaposlene v vzgoji in izobraževanju. Z njim smo želeli izboljšati pogoje izobraževanja (in zaposlovanja oseb z avtizmom), s poudarkom na spretnostih in kompetencah za delo in življenje, za pridobivanje boljših socialnih kompetenc in samoi-

niciativnosti ter prečnih spretnosti, kot so reševanje problemov, kritično mišljenje, ustvarjalnost in iniciativnost oseb z avtizmom, kar pa lahko dosežemo le z boljšimi kompetencami zaposlenih v VIZ za uspešno poučevanje oseb z avtizmom. Model smo oblikovali skladno s prejetimi odgovori v raziskavi o potrebah zaposlenih v VIZ po dodatnih znanjih s področja avtizma, delno tudi na podlagi naših predhodnih izkušenj na področju dodatnega strokovnega izobraževanja zaposlenih v VIZ na področju avtizma, delno pa s podporo našega norveškega partnerja SPISS.

Predavanja so potekala za različne ciljne skupine:

- ravnatelji,
- zaposleni v predšolski vzgoji,
- zaposleni v osnovnošolskem izobraževanju,
- zaposleni v glasbenem izobraževanju,
- zaposleni v srednješolskem izobraževanju in dijaških domovih,
- zaposleni v višješolskem strokovnem in visokošolskem izobraževanju.

In na več ravneh:

- osnovna raven: izobraževanje za pridobivanje osnovnih spretnosti in kompetenc za poučevanje za 21. stoletje v formalnem izobraževanju oseb z avtizmom;
- napredna raven: usposabljanje za pridobivanje poglobljenih spretnosti in kompetenc za poučevanje za 21. stoletje v formalnem izobraževanju oseb z avtizmom;
- svetovanje zaposlenim: online svetovanje zaposlenim v VIZ glede na izbrane teme, ki so izbrane glede na posamezne ciljne skupine;
- svetovanje na terenu: testirali smo uporabnosti tega modela v praksi (multiplikatorji so v organizacijah VIZ nudili podporo zainteresiranim zaposlenim, ki so se predhodno udeležili naših predavanj in jih usposobili za vključevanje otrok in mladostnikov z avtizmom tako, da bodo svoje poglobljeno znanje lahko posredovali tudi drugim zaposlenim v tej organizaciji (vključili smo 14 vzgojno izobraževalnih organizacij).

V času od avgusta 2023 do vključno marca 2024 smo izvedli 35 predavanj. Izvedli smo jih tako strokovni delavci, sodelujoči v projektu, kot tudi zunanji predavatelji.



V tem projektnem delu smo pripravili tudi priročnik za zaposlene v vzgoji in izobraževanju ter za delodajalce, ki bo tudi po zaključku projekta stalno dostopen na spletni strani Zveze nevladnih organizacij za avtizem Slovenije in trajno dostopen širši javnosti.

Priročnik:

- a. nudi trajne informacije in priporočila za poučevanje, usposabljanje ter zaposlovanje oseb z avtizmom
- b. vsebuje teoretična izhodišča in praktične izkušnje

za vse, ki se srečujejo z osebami z avtizmom (strokovni delavci v VIZ, delodajalci, zaposleni na ZRSZ in drugi)

- c. je zaposlenim v VIZ in drugim v pomoč z informacijami za uspešno poučevanje, usposabljanje in delo z osebami z avtizmom
- d. ponuja podporo za umestitev novega programa in nove prakse poučevanj



Priročnik je nastal v sodelovanju med konzorcijskimi partnerji: Zvezo nevladnih organizacij za avtizem, OŠ Kozara in Šentprima. Natisnili smo ga v 1000 izvodih in izdali tudi kot e-knjigo.



Dne 30. 5. 2023 je Zveza nevladnih organizacij za avtizem Slovenije skupaj s partnerji v projektu VISAVIS izvedla Okroglo mizo.

Predstavili smo:

- aplikacijo za vodenje števila oseb, ki imajo diagnosticiran avtizem z namenom vzpostavitve registra oseb z avtizmom
- pregled stanja potreb po znanju in kompetencah zaposlenih v vzgoji in izobraževanju za poučevanje oseb z avtizmom
- pregled stanja potreb delodajalcev pri zaposlovanju oseb z avtizmom.

Dogodek smo organizirali na daljavo, udeležilo se ga je 95 udeležencev.

Dne 7. 3.2024 smo v času študijskega obiska norveškega partnerja izvedli celodnevno izobraževanje za strokovne delavce z naslovom Model podpore zaposlenim v vzgoji in izobraževanju – primeri dobre prakse. Predavali so strokovni delavci norveškega partnerja SPISS o naslednjih vsebinah:

- Refusal behavior (Steinar Skomedal),
- Girls with ASD + Early signs of ASD (Nine Jentoft Traeland),
- IQ scores and reality (Torill Fjaeran – Granum),
- Use of force and coercion (Silje Gislefoss Netland).

Izobraževanja se je udeležilo 239 udeležencev.

MODEL PODPORE IN POMOČI NA PODROČJU AVTIZMA ZA DELODAJALCE V SLOVENIJI



V tem delu projekta smo se osredotočili na izobraževanje, usposabljanje za ustrezen poklic in kasnejšo zaposlitev ter razvili model učinkovite podpore delodajalcem pri zaposlovanju oseb z avtizmom s ciljem zaposlovanja večjega števila oseb z avtizmom.



V prvem delu smo predstavili pregled stanja zaposlovanja oseb z avtizmom. V raziskavi je sodelovalo 69 delodajalcev iz leta 2021 (Bratuš Albreht Ksenija (2021): Zaposlovanje ljudi z avtizmom: perspektiva delodajalcev, magistrsko delo).

Izsledki: delodajalci, vključeni v raziskavo:

- imajo pomanjkljivo znanje na področju zaposlovanja oseb z avtizmom
- imajo stališča do oseb z avtizmom, ki niso nujno realna
- potrebujejo več znanja na področju zaposlovanja oseb z avtizmom
- niso pripravljene na zaposlovanje oseb z avtizmom
- ki zaposlujejo osebe s statusom invalida, niso nič bolj naklonjeni k zaposlovanju oseb z avtizmom
- so največ znanja o osebah z avtizmom pridobili iz medijev.

Izobraževanje delodajalcev na področju prilagoditev delovnih mest in specifik pri zaposlovanju oseb z avtizmom je ključnega pomena.

V Sloveniji ni izobraževanja za delodajalce, ki bi se osredotočalo na informiranje, ozaveščanje o koristih in potrebah oseb z avtizmom, posledično se v Sloveniji nakazuje potreba po ozaveščanju in razvoju večščin kadrovnikov in drugih, ki obvladujejo procese zaposlovanja in vodijo zaposlene na delovnem mestu. To bi delodajalce opolnomočilo pri približevanju nevrodiveziteti in pri izkoriščanju neizkoriščenega potenciala ljudi z avtizmom.

V drugem delu smo pripravili spletni vprašalnik, s katerim smo želeli raziskati mnenja, stališča, potrebe, znanja in pripravljenost delodajalcev na zaposlovanje oseb z avtizmom. Na vprašalnik je odgovorilo 93 različnih organizacij (od tega 14 s statusom invalidskega oz. socialnega podjetja ali zaposlitvenega centra). Po zaključenem kvantitativnem delu raziskave, smo z desetimi organizacijami, ki so izrazile pripravljenost za sodelovanje, izvedli še poglobljene intervjuje (v živo ali na daljavo).

Izsledki raziskave so pokazali, da

- velika večina sodelujočih organizacij nima statusa invalidskega podjetja ali zaposlitvenega centra ali socialnega podjetja (82%)
- velika večina sodelujočih organizacij nima izkušenj z zaposlovanjem oz. delovnim usposabljanjem oseb z avtizmom (75% oz. 85% običajnih podjetij).

Pri organizacijah s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa ima 71% organizacij izkušnje z zaposlovanjem oz. delovnim usposabljanjem oseb z avtizmom. Skoraj polovica vseh (49% oz. 58% običajnih podjetij) sodelujočih organizacij ne pozna specifik zaposlovanja oseb z avtizmom; 15% pa te specifik pozna zelo dobro. Pri organizacijah s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa je informacij in znanja veliko več. Največ sodelujočih organizacij nima nobenih znanj in informacij o zaposlovanju oseb z avtizmom (38% oz. 45% običajnih podjetij); tisti pa, ki jih imajo, so jih v največji meri pridobili iz izobraževanj (21%).

Organizacije s statusom invalidskega in socialnega podjetja oz. zaposlitvenega centra pa so največ informacij pridobile na podlagi izkušenj drugih delodajalcev, ki zaposlujejo osebe z avtizmom (29%), iz lastnih izkušenj (21%) in prav toliko iz izobraževanj. Velika večina anketirancev (86%) je menila, da so osebe z avtizmom zaposeljive, ostali so odgovorili z »ne vem«. Nihče od anketiranih ni menil,

da osebe z avtizmom niso zaposljive. Sodelujoče organizacije so kot glavne razloge, zakaj NE BI želele zaposliti osebe z avtizmom navedle:

- neustrezno delovno mesto in delovno okolje
- pomanjkanje znanj za delo z osebami z avtizmom
- nepoznavanje specifik oseb z avtizmom
- osebe z avtizmom potrebujejo preveč prilagoditev, pomoči in podpore
- predsodki in stigma v delovnem okolju
- specifik oseb z avtizmom
- zmanjšana delovna zmožnost in učinkovitost oseb z avtizmom

Glavni razlogi, zakaj BI želeli zaposliti osebo z avtizmom

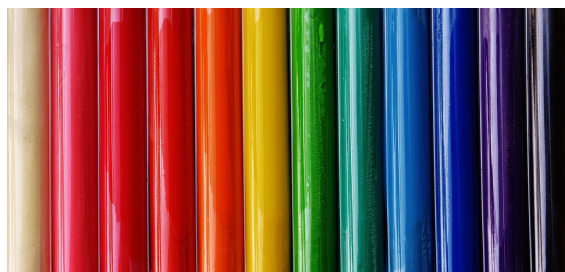
- spoštovanje raznolikosti in enakih možnosti
- zaposlovanje glede na sposobnosti in znanja, ne glede na diagnozo
- specifik oseb z avtizmom

Glede na pridobljene podatke, mnenja, stališča, izkazan interes in izpostavljene potrebe, smo lahko zaključili, da delodajalci v slovenskem prostoru nujno potrebujejo model podpore in pomoči na področju avtizma, ki bo temeljil na informiranju, osveščanju, svetovanju, izobraževanju o:

- specifikah vključevanja oseb z avtizmom v usposabljanje in zaposlovanje
- specifičnih prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja za osebe z avtizmom
- formalno urejenem uvajanju novih sodelavcev v delo ter izobraževanje
- oblikovanju mentorske sheme in izvajanju mentorstva
- zakonodaji in državnih finančnih spodbudah pri zaposlovanju oseb z avtizmom
- ter stalni podpori zunanjega strokovnjaka oz. podpornega tima, ki bo nudil podporo, pomoč in usmeritve osebi z avtizmom, sodelavcem in vodstvu ter sodeloval s svojci in vsemi ostalimi relevantnimi organizacijami in posamezniki.

V ta namen smo pripravili enodnevni seminar, ki smo ga izvedli v Ljubljani v živo in enkrat na daljavo. Seminar je bil namenjen delodajalcem, zaposlenim na Zavodu RZ za zaposlovanje in zaposlenim na Ljudskih univerzah. Udeležilo se ga je skupaj 105 udeležencev.

ZAPOSILITEV IN EVALVACIJA



V zadnji fazi projekta smo preizkusili, ali je model podpore in pomoči delodajalcem za uspešno zaposlovanje oseb z avtizmom, ki smo ga razvijali v predhodnih fazah projekta, uspešen oz. kje potrebuje spremembe, popravke ali dopolnitve, ki smo jih smiselno vključili v pripravo priročnika, ki je nastajal skozi celotno obdobje projekta.

Dogovorili smo zaposlitev ene mlade osebe z avtizmom v podjetju našega projektne partnerja MIK d.o.o. Celje.

Zavod Šentprima je pred zaposlitvijo osebe z avtizmom izvedla naslednje aktivnosti:

- opravljen je bil ogled delovnega mesta z namenom spoznati novo delovno okolje in dogovoriti ustrezne prilagoditve
- srečali in pogovorili smo se z vodstvom, kadrovsko službo, kandidatom za zaposlitev, vodjem oddelka, kjer je bil kandidat zaposlen, in ostalimi ožjimi sodelavci iz oddelka
- izobraževali smo delodajalca in ga seznanili s specifikami prvega zaposlitvenega razgovora za osebo z avtizmom
- kadrovsko službo delodajalca smo informirali o zakonodajnem okviru zaposlovanja oseb z avtizmom (kvotni sistem, status invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji)
- skupaj s podjetjem MLK d.o.o. smo opravili izbor ustreznega mentorja, ki je bil, skupaj z ostalimi sodelavci, vključen v izobraževanje za ravnanje s specifikami avtizma na delovnem mestu
- podporne storitve svetovanja s strani strokovnih delavk tako delodajalcu, mentorju, kot zaposleni osebi z avtizmom, so se izvajale celotno obdobje zaposlitve. Strokovne delavke so izvajale spremljanje na delovnem mestu ter nudile storitve svetovanja in izobraževanja tudi ožjim in širšim sodelavcem osebe z avtizmom.

Vsebine izobraževanj in svetovanj za delodajalca:

- Seznanjanje in svetovanje delodajalcu/neposrednemu delovnemu okolju o ravnanju ob specifičnih potrebah delavca z avtizmom
- Svetovanje delodajalcu in delovnemu okolju o najprimernejših metodah učenja delavca ob spremembi dela
- Izobraževanje in svetovanje delodajalcu o specifikah avtizma in timskega delu, vlogah v timu, vlogi mentorja, prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja, zakonodajnem okvirju, ravnanju z raznolikostjo v delovnem timu
- Svetovanje o principih modifikacije vedenja (obvladovanje vedenjskih težav...)
- Svetovanje o metodah za obvladovanje specifičnih primanjkljajev in oblikovanje kompenzacijskih strategij, o metodah, tehnikah in strategijah sistematičnega inštruiranja
- Seznanjanje delovnega okolja s principi pozitivnega podajanja povratnih informacij in strategijami korekcije napak
- Izobraževanje delodajalca o specifikah avtizma in tiskem delu

KOMUNIKACIJA

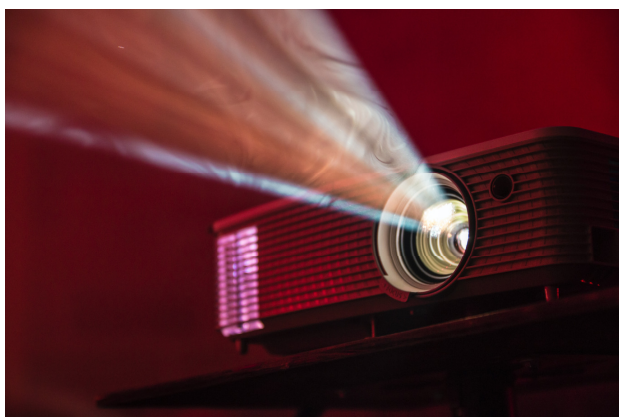


V tem delovnem sklopu smo skrbeli za obveščenost ciljnih skupin s potekom in rezultati projekta ter obveščanje javnost o informacijah glede sofinanciranja projekta. Obenem smo ozaveščali in informirali o možnostih aktivnega delovanja in motivirali deležnike, o ciljnih finančnih mehanizmov in bilateralnem sodelovanju s subjekti iz Norveške ter o izvajanju, dosežkih in vplivu podpore finančnih mehanizmov za projekt.

V ta namen smo ustvarili spletno stran projekta www.visavis.si, kjer smo predstavili projekt in dosežene rezultate. Ustvarili smo tudi FB stran VIS A VIS Zveza za avtizem <https://www.facebook.com/profile.php?id=100085130336912>, kjer smo objavljali aktualne dogodke.

Pripravili smo Komunikacijski načrt, s katerim smo opredelili

- cilje in ciljne skupine, vključno z relevantnimi deležniki na nacionalni, regionalni in/ali lokalni ravni n splošno javnost
- strategijo in vsebino ukrepov informiranja in komuniciranja, vključno z aktivnostmi, orodji za komuniciranje z javnostmi in zadevnim časovnim okvirom
- informacijske aktivnosti/dogodke, ki javnost obveščajo o napredku, dosežkih in rezultatih projekta
- upravne organe, odgovorne za izvajanje ukrepov informiranja in komuniciranja projekta VIS A VIS
- načrt vrednotenja ukrepov informiranja in komuniciranja glede doseganja večje prepoznavnosti in ozaveščenosti javnosti o projektu in finančnih mehanizmih, njihovih ciljih in vplivu ter vlogi države donatorice Norveške



V marcu 2023 smo sodelovali na mednarodni konferenci "Za človeka gre" v organizaciji našega projektne partnerja Alma Mater Europaea, kjer smo predstavili izsledke naših treh raziskav s področja pogostosti avtizma v Sloveniji, s področja potreb zaposlenih v vzgoji in izobraževanju po dodatnih znanjih inkompetencah pri poučevanju oseb z avtizmom in s področja zaposlovanja oseb z avtizmom.

V okviru projekta je bil pripravljen tudi strokovni članek, ki je bil posredovan v objavo v eno od strokovnih revij Zavoda RS za šolstvo. Članek povzema glavne aktivnosti projekta in njihove rezultate. Podrobneje predstavi razvit model podpore zaposlenim v izobraževanju in zaposlovanju ter smernice za njegovo nadaljnjo implementacijo.

Dne 15. 4. 2024 smo organizirali Zaključno konferenco. Predstavili smo projektne partnerje, naše vloge v projektu in projektne dosežke. Posvetili smo se področju delovnega vključevanja oseb z avtizmom, prisluhnili izkušnjam in dobrim praksam. Preko video povezave smo se povezali z Olavom iz Osla, osebo z avtizmom, prisluhnili pa smo tudi Luki, ki se je pod okriljem projekta VIS A VIS pilotno zaposlil v podjetju MIK Celje, in direktorju podjetja MIK Celje, ki je spregovoril o izkušnji zaposlovanja oseb z avtizmom. V nadaljevanju smo udeležencem predstavili Priročnik za delo z osebami z avtizmom od predšolske vzgoje do zaposlitve, ki prinaša obilo kvalitetnih in uporabnih znanj, strategij in pripomočkov za delo z osebami z avtizmom. V zadnjem delu smo še prisluhnili predavanju o Nezavedni pristranosti.

Pripravili smo bilten, ki so ga prejeli vsi udeleženci Zaključne konference.

Patricija Lovišček
strokovna sodelavka na projek