Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra

Co-funded by the European Union

YOUTH AUT WORK

Youth work for employability of youngsters with autistic spectrum

Збирка позитивних пракси

„Успешне иницијативе и стратегије у подршци младима са аутизмом у запошљавању“

НАСЛОВ:

Збирка позитивних пракси „Успешне иницијативе и стратегије у подршци младима са аутизмом у запошљавању“

ПРОЈЕКАТ:

„Омладински рад за запошљивост младих са аутистичним спектром“, финансиран од стране Агенције за међународне програме за младе, Република Летонија

Пројектни партнери:

Latvijas Autisma apvieniba; Летонија
Центар за неформално образовање и целоживотно учење; Србија
Fondazione Don Giovanni Zanandrea ETS; Италија
LINK DMT S.R.L.; Италија

ИЗДАВАЧ:

Latvijas Autisma apvieniba; Летонија

САРАДНИЦИ:

Данијела Маторчевић
Кјара Мартини
Росана Галерани
Лига Берзина
Жељко Пасуј

ГРАФИЧКИ ДИЗАЈН:

Соња Бађура

Напомена:

У публикацији се именице граматичког мушког рода подједнако односе на особе мушког и женског рода.

Рига, Летонија
2026

CC BY NC SA

Садржај

САЖЕТАК ПРОЈЕКТА 1

УВОД И СТРУКТУРА ПУБЛИКАЦИЈЕ 4

Шта подразумевамо под „позитивном праксом“? 4

Коме је намењена ова публикација? 7

Структура збирке 9

Читање пракси као могућности, а не као рецепата 10

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ 11

1 - Рими Летонија 12

2 - Инклузивни кафе „Бордо Васка“ 17

3 – Пројекат *Traiettorie* 22

4 - *PizzAut* 26

5 - Чајџиница солидарности 31

6 - Светионик у плавом 38

7 - Иницијатива „Буди уз нас“ Удружења за аутизам Поглед 45

8 - Транзиција младих 53

9 - *Specialisterne* 61

10 - *Kirjokartta* / Мапа спектра – претварање самоспознаје у практичну подршку 66

11 - Живети и радити другачије 71

12 - *AutiTalent* 79

13 - Амбициозни поводом аутизма 89

14 – Пројекат *SUPPORT* 99

15 - Аутизам: Спектар вештина за запошљавање – *ASES* 106

САЖЕТАК ПРОЈЕКТА

Назив пројекта:
„Омладински рад за запошљивост младих са аутистичним спектром“

Скраћеница:
youthAUTwork

Резиме пројекта:

Мотивација за наш пројекат долази из потребе која се примећује широм Летоније, Италије и Србије: интеграција и приступачност аутистичне омладине на тржишту рада. Желимо да допринесемо решавању тог проблема обуком едукатора и омладинских радника и припремом друштва и радног окружења за ефикасно укључивање аутистичних особа. Истраживања показују да младе аутистичне особе имају знатно ниже стопе запошљавања у поређењу са онима са физичким или когнитивним инвалидитетом. У Летонији, изазови укључују недовољну подршку у образовању, ограничен приступ специјализованим обукама и недостатак свести послодаваца о инклузивним праксама. Слично томе, у Италији, запошљавање младих аутистичних особа је отежано регионалним разликама у пружању услуга, неадекватним програмима стручног оспособљавања и ниском свешћу послодаваца, што ограничава могућности за правилно запошљавање и каријерни раст. С друге стране, у Србији је ситуација још гора, укључујући недостатак инклузивних политика на радном месту, ограничену стручну обуку и обуку за тражење посла (енг. *job coaching*), као и широко распрострањену друштвену стигму, што доводи до високе стопе незапослености и зависности од породичне подршке.

Ове особе су део рањиве групе која се сусреће са значајним препрекама у друштвеној интеграцији на различитим нивоима. Тешкоће у обезбеђивању запослења за аутистичне особе могу се приписати следећим факторима:

- Недостатак ефикасних политика за укључивање рањивих особа у запошљавање;
- Недостатак обуке о исправном релационом приступу у односу са младим аутистичним особама;
- Недостатак свести о овом питању у предузетничкој сфери и у друштву.

Последица ових наведених чињеница је да се млади аутистични људи, када заврше школу, налазе одсечени од света рада и стога улазе у стање изолације и зависности од својих породица или социјалних служби.

Циљ пројекта је да се позабави следећим потребама:

- Ефикасне политике запошљавања прилагођене јединственим изазовима са којима се суочавају млади аутистични појединци.
- Потреба за специјализованом обуком која опрема омладинске раднике вештинама за пружање подршке аутистичним младима у успешном сналажењу на тржишту рада.
- Потреба за подизањем свести у локалним заједницама и пословном сектору о потенцијалним користима запошљавања младих аутистичних особа и за оспоравање постојећих заблуда.
- Потреба за активним доприносом побољшању политика разноликости и инклузије Европске уније, осигуравајући да оне адекватно решавају потребе аутистичних особа за запошљавањем.

Фокусирајући се на ове потребе, пројекат настоји да створи инклузивније и подстицајније окружење за младе аутистичне особе током транзиције у радно окружење.

Циљ нашег пројекта је да обогати квалитет омладинског рада за боље запошљавање младих из аутистичног спектра и да обезбеди алате за њихово даље оснаживање ради бољег укључивања на тржиште рада.

Специфични подциљеви пројекта су:

1. Повећати компетенције омладинских радника, наставника и социјалних радника у развоју и имплементацији модела за укључивање младих из аутистичног спектра на тржиште рада кроз развој иновативног приручника са курикулумом и обуку.
2. Едуковати младе из аутистичног спектра и помоћи им да развију практичне вештине за снађажење на тржишту рада, за лично брендирање, да развију комуникацијске и релационе вештине користећи иновативну књигу алата и учетвовањем у пилот радионицама.
3. Повећати капацитете пројектних партнера у овој теми и дистрибуирати резултате пројекта са релевантним заинтересованим странама на локалном/међународном нивоу кроз прикупљање и промоцију позитивних пракси, онлајн платформу пројекта и националне конференције.

Пројектне активности су:

- **РП1** – Управљање пројектом
- **РП1** – Први састанак пројектног тима – онлајн
- **РП2** – Р1 Приручник са курикулумом „Оснаживање омладинских радника и едукатора за пружање подршке аутистичној деци на тржишту рада“
- **РП2** – Р2 Тренинг за омладинске раднике
- **РП1** – Други састанак пројектног тима – онлајн
- **РП3** – Р3 Књига алата „Оснаживање аутистичне деце у изградњи вештина за развој каријере“
- **РП3** – Тестирање радионица из Књиге алата
- **РП4** – Р4 Збирка примера позитивне праксе за укључивање на тржиште рада
- **РП4** – Р5 Пројектна онлајн платформа
- **РП4** – Међународна конференција – ИТ
- **РП4** – Међународна конференција – ЛВ
- **РП4** – Међународна конференција – РС
- **РП1** – Евалуациони састанак пројектног тима – онлајн

Пројектни резултати:

Приручник са курикулумом „Оснаживање омладинских радника и едукатора за пружање подршке аутистичној деци на тржишту рада“

Књига алата „Оснаживање аутистичне деце у изградњи вештина за развој каријере“

Збирка примера позитивне праксе за укључивање на тржиште рада

Пројектна онлајн платформа

УВОД И СТРУКТУРА ПУБЛИКАЦИЈЕ

Инклузија у запошљавање нема једну јединствену формулу. Младој аутистичној особи може бити потребна подршка да разуме сопствене снаге и жељене услове рада пре него што уопште почне да размишља о одређеној професији. Друга особа можда већ има јаке техничке вештине, али се мучи да прође конвенционални разговор за посао. Неком другом може бити потребна подржана пракса, тренер за посао, прилагођено радно место, постепен прелазак из школе или једноставно послодавац спреман да јасније комуницира задатке. За неке младе људе, самосталан живот, превоз или свакодневна организација су неодвојиви од тога да ли је запослење реално могуће.

Зато је партнерство *youthAUTwork* одлучило да збирка позитивних пракси не треба да представља један „исправан“ модел запошљавања. Уместо тога, ова публикација обједињује 15 различитих иницијатива, приступа и система из целе Европе који показују да се инклузија може створити на веома различите начине. Збирка укључује праксе из Летоније, Италије, Србије, Хрватске, Словеније, Данске, Финске, Француске, Холандије и Уједињеног Краљевства, као и две иницијативе развијене кроз шира међународна европска партнерства.

Публикација је развијена у оквиру Еразмус+ KA220-YOU пројекта „Омладински рад за запошљивост младих са аутистичним спектром - *youthAUTwork*“. Један од главних циљева пројекта је повећање капацитета омладинских радника, едукатора, социјалних радника и организација за подршку младима са аутизмом у уласку и учешћу на тржишту рада. У оквиру радног пакета 4, Збирка позитивних пракси је замишљена као практична база знања. Није јој циљ да само покаже шта је већ урађено, већ и да инспирише друге организације, заједнице и стручњаке да прилагоде корисне елементе сопственој реалности.

Шта подразумевамо под „позитивном праксом“?

Намерно користимо термин позитивна пракса. То не значи да је свака иницијатива описана на наредним страницама решила сваки изазов повезан са аутизмом и запошљавањем. Такође не значи да се један модел може једноставно копирати из једне земље и очекивати да произведе идентичне резултате негде другде.

Неке праксе у овој публикацији су зрели модели запошљавања са дугогодишњим искуством. Друге су новије иницијативе које још увек тестирају, проширују или граде своје прве путеве запошљавања. Неке се посебно фокусирају на аутистичне особе, док друге раде са ширим групама особа са инвалидитетом, али садрже методе које су веома релевантне за аутистичну

децу. Обим је такође веома различит: од малог кафеа у заједници или локалне производне иницијативе до националних служби за запошљавање и међународних методологија.

Разноликост приступа представљених у овој Збирци била је намерна.

На пример, ***Rimi Latvia*** показује како се инклузија може догодити унутар обичног великог послодавца кроз менторство на радном месту, прилагођено увођење у посао, сарадњу са организацијама за особе са инвалидитетом и индивидуализовану подршку. То показује да редовно запошљавање не захтева нужно стварање посебног радног места.

Неколико **италијанских пракси** показује различите начине изградње моста између припреме, стварног рада и учешћа. Иницијатива *Traiettorie* се фокусира на тежак прелаз из школе у радни живот. Кроз индивидуалну процену, ментора, прилагођену обуку и пажљиво усклађене праксе, пракса показује зашто припрема за запошљавање треба да буде постепена и зашто је већа вероватноћа да ће запошљавање бити успешно када су и млада особа и радно место правилно припремљени. **PizzAut**, с друге стране, показује потенцијал стварања правог запошљавања кроз модел социјалног предузећа. Његови ресторани комбинују стручну обуку, стварни плаћени рад, подршку на радном месту, изградњу аутономије и јавну свест, уз одржавање важног принципа: инклузија и професионални квалитет не треба да се третирају као супротстављени циљеви.

Друге **италијанске праксе** засноване на заједници, као што су ***Bordo Vasca Inclusive Café*** и ***Sala da Tè Solidale***, показују како локалне организације могу да створе аутентична радна окружења у којима млади људи са инвалидитетом, укључујући и аутистичну децу, развијају професионалне вештине кроз свакодневни контакт са купцима, колегама и стварним обавезама на радном месту. Обе праксе такође показују да сама друштвена вредност није довољна: квалитет услуге, обучено особље за подршку и финансијска одрживост остају неопходни.

У **Србији, „Светионик у плавом“ / *Lighthouse in Blue*** настао је из веома конкретне бриге породица: шта се дешава када аутистична млада особа заврши школу и структурирана подршка око ње изненада постане много мања? Његово социјално предузеће за производњу предмета од рециклираног папира показује како се продуктивна активност може поделити на значајне задатке, индивидуализоване према способностима и повезане са стварним производима, купцима и све више са послодавцима.

Слична пост-школска брига стоји иза **хрватске иницијативе „Буди уз нас“**, иако је њен пут другачији. Развојем модела производње микрозеленила, организација гради радна места око структуриране производње, менторства и индивидуалне адаптације. Пракса је посебно занимљива јер такође показује шта се дешава пре него што запошљавање постане могуће: прикупљање средстава, адаптација просторија, куповина опреме, регрутовање одговарајуће стручне подршке и мобилизација локалне пословне заједнице су сами по себи део стварања инклузивног запошљавања.

Словеначки програм „Преход младих“ / *Youth Transition* нас води у још ранији корак на путу запошљавања. Његово искуство наглашава да планирање транзиције треба да почне док је млада особа још у образовању и може укључивати дуг низ корака - идентификовање интересовања, посете радним местима, пробни рад, стручну рехабилитацију, пријаве и запошљавање. То показује да се успешна транзиција не може увек сабити у неколико радионица непосредно пре дипломирања.

***Specialisterne*, који потиче из Данске**, а касније се развио на међународном нивоу, представља још један модел: промену пракси регрутовања и радног места тако да неуродивергентни кандидати могу да покажу стварну компетентност, уместо да буду одабрани првенствено кроз конвенционална очекивања друштвеног учинка. Практичне процене, упаривање послова, коучинг и едукација послодаваца су централни елементи овог приступа.

Финска Мапа спектра (*Kirjokartta*) приступа запошљивости из перспективе саморазумевања. Пре него што питате младу особу са аутизмом коју професију жели, помаже јој да идентификује како доживљава комуникацију, сензорна стања, рутине и различите свакодневне ситуације. Такве информације се касније могу претворити у веома практичне изјаве о радном месту — на пример, објашњавање да писана упутства или експлицитне информације о промени приоритета помажу особи да ефикасно обавља своје дужности.

Француски модел „Живети и радити на испуњењу“ (*Vivre et Travailler Autrement*) додатно проширује перспективу. Показује да смислено запослење може бити могуће и за одрасле особе са аутизмом са интелектуалним инвалидитетом и већим потребама за подршком, под условом да се запослење разматра заједно са професионалном подршком, аутономијом, вештинама свакодневног живота и, где је потребно, смештајем и мобилношћу. Подсећа нас да удаљеност од тржишта рада не треба аутоматски мешати са немогућношћу рада.

Холандски модел *AutiTalent* илуструје важност специјализованог посредовања у запошљавању. Уместо да се концентрише само на обуку аутистичних тражилаца посла, организација ради између кандидата и послодавца — анализира захтеве за посао, идентификује одговарајуће кандидате, припрема обе стране и пружа коучинг на радном месту након запошљавања. Његово искуство посебно наглашава да су добијање посла и задржавање одговарајућег посла два различита изазова.

У **Уједињеном Краљевству, *Ambitious about Autism*** пружа још један важан пут кроз свој програм „Запосли аутизам“ и подржане праксе. Модел одговара на познати парадокс са којим се суочавају многе младе аутистичне особе: послодавци траже претходно радно искуство, али млади људи не могу да стекну искуство јер им нико не пружа прву прилику.

Плаћено радно искуство, подржане праксе, припрема послодавца и континуирани коучинг стога постају мостови ка стварном запослењу, а не неодређена припрема за њега.

Међународни пројекат ПОДРШКА/*SUPPORT* смешта ова питања у оквиру шире методологије подржаног запошљавања. Његов приступ наглашава индивидуалне тежње, снаге, личне путеве запошљавања, сарадњу послодаваца и континуирану подршку након запошљавања, показујући зашто укључивање у запошљавање не би требало да се заврши даном када особа потпише уговор.

Коначно, **„Аутизам: Спектар вештина запошљавања – ASES“ (од стране међународног конзорцијума)** окреће перспективу директно ка послодавцима и малим и средњим предузећима. Његови образовни ресурси се баве приступачним запошљавањем, интервјуисањем, увођењем у посао, комуникацијом на радном месту, управљањем учинком и професионалним развојем. Пракса стога појачава једну од централних порука које произилазе из целе Збирке: повећање запослености аутистичних особа не може зависити само од тога да ли ће аутистични тражиоци посла бити „спремнији за рад“. Радна места такође морају постати спремнија за аутистичне запослене.

Сумирано, ови примери нам говоре нешто важно: **укључивање у запошљавање није само припрема аутистичне особе за рад. То је такође припрема радних места, услуга, заједница и система подршке да препознају како та особа може допринети.**

Коме је намењена ова публикација?

Ова збирка је првенствено намењена омладинским радницима, едукаторима, наставницима, саветницима за запошљавање, стручњацима за запошљавање, социјалним радницима и организацијама које подржавају аутистичну децу. Међутим, многе лекције су подједнако релевантне за послодавце, стручњаке за људске ресурсе, општинске службе, социјалне службе, креаторе политика, организације за особе са инвалидитетом и породице. И сами аутистични млади људи могу овде пронаћи корисне примере, посебно оне који се односе на самоспознају, планирање каријере, прилагођавање на радном месту, подржано запошљавање и комуницирање потреба за подршком.

Публикација није намењена да пружи готов програм који се мора тачно пратити. Уместо тога, требало би да помогне читаоцима да поставе боља практична питања:

- **Шта бисмо могли да прилагодимо у нашој организацији?**
- **Који део ове праксе одговара на проблем који и ми имамо?**
- **Ко би требало да буде укључен локално?**
- **Која подршка би била потребна да би функционисало?**
- **И шта треба да избегавамо да копирамо јер је наш контекст другачији?**

Омладинска организација у малом граду можда неће бити у могућности да репродукује комплетну националну структуру програма из друге земље. Али можда ће моћи да уведе менторство на радном месту, раније започне планирање транзиције, створи однос са три локална послодавца, развије једноставан профил „Како најбоље радим“ са аутистичном децом или организује пробни рад уз подршку. Преносивост стога не значи нужно репродукцију целог модела. Понекад је **један добро прилагођен елемент довољан да побољша постојећу праксу**.

Структура збирке

Да би различите иницијативе биле лакше за разумевање и упоређивање, свака позитивна пракса прати заједничку структуру.

1. **Позадина и кратак опис** представљају контекст у којем се иницијатива развила, проблем на који одговара и главну циљну групу.
2. **Циљеви** објашњавају шта иницијатива покушава да постигне и које препреке запошљавању или инклузији решава.
3. **Опис праксе** представља шта се заправо дешава: услуге, активности, радно окружење, заинтересоване стране и путеве запошљавања.
4. **Методологија и приступ** детаљније разматрају како пракса функционише. У зависности од иницијативе, ово може укључивати учење кроз рад, индивидуализовано усклађивање послова, подржано запошљавање, менторство, коучинг за посао, структурирани рад, припрему послодавца, прилагођавање радног места или самозаступање.
5. **Резултати и утицај** представљају исходе који су тренутно документовани. Публикација се труди да направи разлику између утврђених резултата и исхода који се тек појављују, посебно код новијих иницијатива.
6. **Фактори успеха** идентификују услове који се чине посебно важним за спровођење практичног рада.
7. Одељак са **Изазовима и наученим лекцијама** је намерно укључен јер позитивне праксе нису корисне ако се представља само њихова успешна страна. Финансијска одрживост, капацитет запослених, превоз, ангажовање послодаваца, континуитет стручне подршке и прелазак са пракси на плаћено запослење појављују се више пута у збирци.
8. Одељак **Преносивост, репликација и практични савети** је можда најважнији одељак за читаоце који желе да делују. Уместо да једноставно каже да је иницијатива „преносива“, овај одељак поставља питање шта би се реално могло прилагодити и које услове би прво требало створити.
9. **Извори** омогућавају читаоцима да наставе да истражују оригиналне организације, пројекте, алате и ресурсе који стоје иза сваке праксе.

Читање пракси као могућности, а не као рецепата

У свих 15 случајева се неколико порука понавља више пута:

- **Прави посао је важан.**
- **Индивидуализација је важна.**
- **Послодавцима је такође потребна припрема.**
- **Подршка треба да се настави након запошљавања када је потребна.**
- **Породице и стручњаци могу бити важни, али млада особа треба да остане у центру сопственог пута ка запошљавању.**
- **Прилагођавања на радном месту не морају увек бити скупа.**
- **Запослење не треба мерити само по томе да ли неко улази на радно место, већ и по томе да ли та особа може да остане тамо, да се развија и има пристојан квалитет живота.**

Истовремено, праксе показују да не постоји један „аутистични радник“ и стога не може постојати једно универзално решење за запошљавање особа са аутизмом. Једној младој особи може бити потребан само јаснији процес запошљавања. Другој може бити потребан ментор током првих месеци. Трећем ће можда прво бити потребно да открије какво окружење му омогућава да добро ради. Неком другом може бити потребна дугорочна координисана подршка која укључује запошљавање, мобилност, свакодневни живот и породицу.

Сврха ове збирке стога није да читаоцима каже **који је модел најбољи**. Његова сврха је да покаже да већ постоји много начина за отварање врата и да помогне омладинским радницима, послодавцима, организацијама и заједницама да конкретније размисле о томе која врата могу следеће да отворе.

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

1 **Рими Летонија** 12
Летонија | национални

2 **Инклузивни кафе „Бордо Васка“** 17
Италија | локални

3 **Пројекат *Traiettorie*** 22
Италија | локални

4 ***PizzAut*** 26
Италија | национални

5 **Чајџиница солидарности** 31
Италија | локални

6 **Светионик у плавом** 38
Србија | локални

7 **Иницијатива „Буди уз нас“ Удружења за аутизам Поглед** 45
Хрватска | локални

8 **Транзиција младих** 53
Словенија | национални

9 ***Specialisterne*** 61
Данска | национални

10 ***Kirjokartta* / Мапа спектра – претварање самоспознаје у практичну подршку** 66
Финска | национални

11 **Живети и радити другачије** 71
Француска | национални

12 ***AutiTalent*** 79
Холандија | национални

13 **Амбициозни поводом аутизма** 89
Уједињено Краљевство | национални

14 **Пројекат *SUPPORT*** 99
Међународни конзорцијум из Аустрије, Белгије, Хрватске, Француске, Грчке, Италије, Холандије, Норвешке, Румуније и Шпаније
међународни

15 **Аутизам: Спектар вештина за запошљавање – *ASES*** 106
Међународни конзорцијум из Португалије, Данске, Летоније, Грчке, Кипра, Холандије и Северне Македоније
међународни

Рими Летонија

Инклузивно запошљавање и подршка младима са инвалидитетом и неуродиверзитетом на радном месту

Земља:
Летонија

Ниво:
национални

Извори

Рими пилот пројекат

https://www.rimi.lv/jaunumi/mentora-atbalsts-darba-vide-rimi-isteno-unikalu-pilotprojektu-cilvekiem-ar-invaliditat

Сарадња између Рими и Летонског удружења за аутизам (*Latvijas Autisma apvieniba)*

https://www.rimi.lv/jaunumi/rimi-un-latvijas-autisma-apvienibas-organizetaja-diskusija-parruna-ipaso-bernu-nakotni-latvija

1. Позадина и кратак опис

Рими Летонија је један од највећих послодаваца у малопродаји у Летонији, а важан део њихове стратегије људских ресурса посвећен је разноликости, равноправности и инклузији. Промовише једнаке могућности запошљавања за особе са инвалидитетом, укључујући особе са интелектуалним и психосоцијалним инвалидитетом. Компанија то чини стварањем приступачних и подржавајућих радних места. Развила је инклузивни модел запошљавања заснован на сарадњи са јавним институцијама, социјалним предузећима и организацијама које заступају особе са инвалидитетом. Циљ ових партнерстава је да смањење препрека за запошљавање и пружање практичне подршке на радном месту запосленима којима је потребна додатна помоћ.

Млади људи са инвалидитетом и неуродивергентне особе могу имати користи од ових иницијатива приликом уласка на тржиште рада, јер им то омогућава да стекну своје прво радно искуство и да развију вештине на радном месту у уобичајеном окружењу запошљавања. Компанија такође подржава шире иницијативе заједнице које промовишу инклузију и једнаке могућности.

2. Циљеви

Општи циљ праксе је промоција једнаких могућности запошљавања стварањем инклузивног радног места где особе са инвалидитетом и различитим потребама за подршком могу успешно да учествују на тржишту рада.

Специфични циљеви су:

- Повећање могућности запошљавања за особе са инвалидитетом, укључујући младе људе који улазе на тржиште рада;
- Обезбедити индивидуалну подршку на радном месту кроз менторство и прилагођено увођење у посао;
- Развити инклузивне праксе регрутације и запошљавања;
- Побољшати приступачност и прилагођавање радног места према индивидуалним потребама;
- Подићи свест о разноликости, инклузији особа са инвалидитетом и неуродиверзитету међу менаџерима и запосленима;
- Сарадња са јавним институцијама и организацијама цивилног друштва ради побољшања инклузивног запошљавања.

3. Опис праксе

Рими Летонија примењује инклузивни приступ запошљавању који комбинује регрутацију, подршку на радном месту, менторство и сарадњу са спољним партнерима.

Једна од централних иницијатива је програм менторства на радном месту који се спроводи заједно са социјалним предузећем Лигеро. Програм пружа запосленима са инвалидитетом, посебно особама са интелектуалним и психосоцијалним инвалидитетом, посвећене менторе на радном месту који помажу током увођења у посао, објашњавају радне задатке, подржавају комуникацију са колегама и надређенима и помажу запосленима да се прилагоде радном месту. Пилот програм који је почео 2025. године, у почетку је обухватио 19 запослених који су радили у Рими продавницама у Риги. Показао је како менторство на радном месту може значајно побољшати интеграцију.

Рими такође сарађује са организацијама које подржавају интеграцију, као што су *SUSTENTO*, Летонска фондација за интеграцију и друге заинтересоване стране. Заједно организују друштвене хакатоне усмерене на развој иновативних решења за инклузију особа са инвалидитетом. Ове иницијативе подстичу послодавце, организације особа са инвалидитетом, технолошке стручњаке и особе са инвалидитетом да заједно креирају практична решења која промовишу инклузивно запошљавање, подржавају адаптацију на радном месту и приступачна радна окружења. На хакатону организованом лета 2025. године, победнички тим је предложио практични водич који би требало да помогне послодавцима да процесе регрутације и селекције учине приступачнијим особама са инвалидитетом. Предложено решење се фокусирало на адаптације у огласима за посао и интервјуима за посао, прилагођавања у задацима регрутације и целокупном процесу селекције. Ове промене могу помоћи у смањењу непотребних препрека у процесу регрутације и омогућити кандидатима да покажу своје стварне вештине. Рими је навео да ће победнички концепт бити даље развијен и евентуално интегрисан у праксе регрутације компаније.

Такође редовно организују отворене догађаје за регрутацију посебно намењене тражиоцима посла са инвалидитетом, који омогућавају учесницима да се упознају са доступним позицијама, условима на радном месту и могућностима за каријеру. Рими такође интегрише инклузију у своју организациону културу промовишући политике разноликости, једнак третман, приступачна радна места и добробит запослених. Компанија подржава невладине организације и организације које раде са децом и младима са инвалидитетом користећи своје програме друштвене одговорности предузећа.

4. Методологија и приступ

Методологија компаније Рими се заснива на принципу да успешно укључивање у радно место захтева обезбеђивање једнаких могућности запошљавања и пружање континуиране подршке.

Приступ комбинује следеће елементе:

- Инклузивно регрутовање и запошљавање;
- Индивидуализовано увођење у посао које подржавају ментори на радном месту;
- Адаптације радног места засноване на функционалним потребама запосленог;
- Учење кроз практично радно искуство у реалном окружењу;
- Сарадња са организацијама за особе са инвалидитетом и социјалним предузећима;
- Подизање свести међу менаџерима и колегама како би се неговала инклузивна организациона култура.

Менторски приступ је посебно важан за запослене, јер може пружити додатну подршку у разумевању радних рутина, комуникацији или прилагођавању новим одговорностима. Ова пракса наглашава индивидуалне снаге и способности и тиме подстиче дугорочну одрживост запослења уместо фокусирања на ограничења.

5. Резултати и утицај

Иницијативе компаније Рими Летонија су омогућиле успешно запошљавање и подршку особама са инвалидитетом на радним местима у главним малопродајним објектима. Пилот пројекат менторства показао је да персонализована подршка олакшава интеграцију у радне тимове, побољшава самопоуздање запослених и повећава задржавање посла. Учесници не само да стичу вредно радно искуство и практичне вештине, већ постижу и већу независност и пружају значајан допринос.

Сарадња компаније са организацијама за особе са инвалидитетом такође је допринела широј јавној свести о инклузивном запошљавању и подстакла је друге послодавце да преиспитају своје приступе приступачности, запошљавању и прилагођавању радног места. Рими је добио национално признање за своје праксе разноликости и инклузије, укључујући поновљени златни статус у процени Летонске повеље о разноликости „Разноликост је снага“.

6. Фактори успеха

Неколико фактора који доприносе ефикасности инклузивне праксе запошљавања компаније Рими су следећи:

- Снажна организациона посвећеност разноликости и инклузији;
- Доступност индивидуалног менторства на радном месту;
- Сарадња са организацијама за особе са инвалидитетом, социјалним предузећима и јавним институцијама;
- Стварне могућности запошљавања на стварном радном месту, а не у симулираном радном окружењу;
- Континуирано подизање свести и обука менаџера и сарадника;
- Адаптације радног места на основу индивидуалних потреба;
- Интеграција инклузије у политику људских ресурса компаније.

7. Изазови и научене лекције

- Један од главних изазова је осигурати да запослени са различитим потребама за подршком добију одговарајући ниво подршке како би добро обављали свој посао. Искуство показује да није довољно само припремити новог запосленог, већ и менаџери и колеге морају бити спремни. Ментори на радном месту олакшавају ову транзицију, јер помажу у комуникацији, разјашњавају очекивања и пружају подршку у случају потешкоћа. Такође, прилагођавања на радном месту морају одражавати појединачног запосленог, његове снаге и оно што му помаже да успешно ради.
- Још једна важна лекција је вредност сарадње између послодаваца, организација за особе са инвалидитетом и јавних институција. Свако од њих доноси различито знање и стручност, а заједно могу пружити бољу подршку и запосленом и компанији која ствара ново радно место.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Модел Рими Летонија могу реплицирати и други послодавци који желе да побољшају инклузију младих особа са инвалидитетом и неуродивергентних запослених. Кључни услови за репликацију укључују:

- Посвећеност менаџмента разноликости и инклузији;
- Обезбеђивање менторства током регрутације и увођења у посао;
- Сарадња са организацијама за особе са инвалидитетом и службама за запошљавање;
- Индивидуални смештај на радном месту;
- Обука за менаџере и колеге о свести о инвалидитету и инклузивној комуникацији;
- Континуирано праћење и подршка током целог запослења, а не само током регрутације.

Пракса показује да инклузивно запошљавање не захтева одвојена радна места, уместо тога, мејнстрим предузећа могу успешно запослити људе са различитим способностима када су доступни одговарајући системи подршке.

Инклузивни кафе „Бордо Васка“

Пројекат запошљавања и социјалне инклузије

Земља:
Италија

Ниво:
локални

Извор

Инстаграм страница пројекта: www.instagram.com/bordovasca100

1. Позадина и кратак опис

Инклузивни кафе „Бордо Васка“ је иновативна иницијатива за запошљавање и социјалну инклузију коју је развила Фондација Занандреа у Ченту, у Италији. Пројекат је настао кроз партнерство између Фондације, локалног спортског удружења које управља општинским базеном и општине Ченто.

Идеја је настала из једноставног запажања: атрактиван и веома посећен простор унутар општинског базена остао је неискоришћен и затворен дуже време. Партнери су идентификовали прилику да овај простор трансформишу у заједнички кафе који би такође могао да промовише инклузију и значајна радна искуства за младе особе са инвалидитетом. Званично покренут у фебруару 2026. године и тренутно у пилот фази, кафе пружа практичне могућности за рад младим особама са инвалидитетом, укључујући младе одрасле са аутизмом, које подржавају услуге Фондације.

Пројекат скреће пажњу на неколико изазова. С једне стране, настоји да створи стварне могућности за учешће и запошљавање у пријатном окружењу. С друге стране, циљ му је да подигне свест заједнице о вредности инклузије и праву на рад за све људе.

2. Циљеви

Општи циљ је промоција социјалне и радне инклузије младих особа са инвалидитетом, уз неговање културе инклузије и једнаких могућности у локалној заједници.

Специфични циљеви су:

- Омогућити учесницима практично радно искуство у реалном окружењу корисничких услуга.
- Ојачати самопоуздање, одговорност и професионалне вештине.
- Омогућити младима да се осећају цењеним, продуктивним и признатим због својих способности.
- Промовисати свест у локалној заједници о важности инклузивног запошљавања.
- Показати да се висококвалитетне услуге могу пружати уз стварање значајних могућности за особе са инвалидитетом.
- Створити услове који могу довести до будућих плаћених могућности за запошљавање.

3. Опис праксе

Пракса се врти око свакодневног управљања кафеом који се налази унутар општинског базена у Ченту, који такође има велики простор за седење на отвореном. Кафе функционише као редовна пословна активност којом управља Фондација Занандреа. Младе људе укључене у пројекат генерално подржава стручњак Фондације, као што је едукатор или оператер социјалне заштите, током њихових смена. Искуство омогућава учесницима да вежбају вештине на радном месту у заштићеном, али аутентичном окружењу.

Три службе Фондације (социјални и стручни центар, дневни центар и пројекат самосталног живота *Freedhome*) доприносе покривањем одређених смена у кафеу. За временске термине које не покрива особље за услуге, ангажован је спољни запослени како би се осигурао континуитет рада.

Спровођење пројекта захтевало је неколико кључних корака:

- Идентификација и обезбеђивање локације кроз споразуме са спортским савезом и општином.
- Развој плана економске одрживости.
- Организовање активности обуке за учеснике и особље.
- Успостављање процедура управљања кафеом, укључујући корисничку подршку, системе за наручивање и пословање са касом.
- Промовисање иницијативе путем друштвених медија и активности информисања заједнице.
- Организовање догађаја за ангажовање локалних грађана и комуникацију друштвене мисије пројекта.

Мрежа актера доприноси иницијативи, укључујући стручњаке Фондације, младе учеснике, спољне запослене, волонтере и приправнике укључене у друге локалне пројекте запошљавања. Волонтери такође играју значајну улогу у комуникацијским активностима, производећи садржај за друштвене медије и прикупљајући сведочанства од учесника, запослених и посетилаца како би подигли свест о циљевима и утицају пројекта.

4. Методологија и приступ

Пројекат се заснива на приступу учења кроз рад, где учесници стичу вештине кроз директно учешће у стварним радним активностима, а не кроз чисто теоријску обуку. Дневну подршку пружају едукатори и стручњаци за социјални рад који делују као ментори и тренери. Њихова улога је да помогну учесницима, олакшају учење и осигурају да радне активности остану и смислене и остваривe. Посебна пажња се посвећује приступачности и инклузији. Уведено је неколико практичних прилагођавања како би се омогућило учешће људи са различитим потребама за подршком.

Примери укључују:

- Брајеве етикете постављене испод категорија прибора и опреме.
- Функције касе које аутоматски израчунавају кусур, помажући учесницима да самосталније обављају трансакције.
- Континуирано вођење и персонализована подршка током интеракције са купцима.

Кључни принцип пројекта је балансирање његове друштвене мисије са квалитетом услуге. Иако промоција инклузије остаје примарни циљ, купци такође морају добити позитивно и професионално искуство. Из тог разлога, и учесници и особље добијају обуку не само у пракси инклузије већ и у угоститељству и услузи купцима.

5. Резултати и утицај

Пошто пројекат функционише тек неколико месеци и још увек је у експерименталној фази, дугорочни резултати запошљавања још увек не могу бити процењени. Ипак, већ се појавило неколико позитивних утицаја. Учесници су почели да развијају професионалне и међуљудске вештине, посебно у:

- Интеракцији са купцима.
- Тимском раду.
- Управљању временом.
- Тачности и одговорности на радном месту.
- Припреми хране и пића.

Учесници извештавају да се осећају ангажованије, активније и укљученије у свакодневни живот. Уместо да проводе дуге периоде код куће без структурираних активности, имају

прилику да преузму значајне одговорности, допринесу правој услузи и искусе задовољство што су део радног окружења. Како је један учесник, Мирко, објаснио, кафе му је дао „нешто више да ради“ и прилику да научи нове вештине као што је припрема кафе и једноставних коктела, а истовремено је побољшао своју способност да поштује распореде и долази на време.

Важан исход се тиче самопоуздања и оснаживања. Купци су генерално показали стрпљење, разумевање и охрабрење када учесници раде спорије или праве грешке. Ове позитивне интеракције пружају драгоцено појачање, помажући учесницима да изграде самопоуздање у своје способности и развију јачи осећај компетентности и припадности. Иако је још увек рано за процену резултата запошљавања, пројекат већ показује свој потенцијал као значајна одскочна даска ка будућим могућностима запослења.

6. Фактори успеха

Неколико елемената је допринело раном успеху пројекта:

- Прво, снажна сарадња између Фондације Занандреа, општине Ченто и локалног спортског савеза омогућила је обезбеђивање повољне локације и изградњу институционалне подршке око иницијативе.
- Друго, сам амбијент представља значајну предност. Локација унутар општинског базена омогућава приступ редовном протоку купаца, укључујући родитеље који чекају своју децу током спортских активности. Присуство великог отвореног простора додатно повећава атрактивност места и доприноси његовој економској исплативости.
- Посебно важан фактор успеха био је позитиван одзив купаца. Подржавајући коментари, стрпљење и охрабрење чланова заједнице стварају пријатно окружење у којем учесници могу стећи самопоуздање и ојачати своју самоефикасност. Ове свакодневне интеракције појачавају учење и значајно доприносе личном расту и мотивацији учесника.
- Пројекат такође има снажну образовну вредност. Кроз стварне радне задатке, учесници развијају одговорност, аутономију, друштвене вештине и разумевање очекивања на радном месту на начин који саме активности у учионици не могу да обезбеде.
- Још један кључни елемент је пажња посвећена комуникацији и ангажовању заједнице. Кроз подршку волонтера, посебно у активностима на друштвеним мрежама и приповедању, пројекат јасно комуницира своју мисију, помажући грађанима да разумеју не само шта се дешава у кафеу, већ и зашто је то важно. Ово доприноси већој свести о инклузији и питањима везаним за инвалидитет.
- Коначно, организација наменских догађаја и иницијатива у заједници подстиче људе да посете кафе, ангажују се са учесницима и из прве руке искусе друштвену вредност пројекта. Ове прилике помажу у јачању учешћа заједнице и неговању културе инклузије.

7. Изазови и научене лекције

Пројекат се суочава са неколико међусобно повезаних изазова:

- Један од најзначајнијих изазова тиче се финансијске одрживости. Кључна амбиција је да се обезбеди директна надокнада за рад учесника, али обезбеђивање довољног финансирања за постизање овога остаје сложено. Тренутно, учесници добијају финансијску надокнаду само када је њихово учешће повезано са другим финансираним пројектима или програмима праксе.
- Још један изазов је обезбеђивање адекватног броја запослених. Кафеу су потребни обучени стручњаци који могу истовремено да подрже учеснике и одрже висококвалитетну услугу за купце. Ово је истакло важност улагања у специјализовану обуку и за особље Фондације и за учеснике. Рад у угоститељству захтева специфичне компетенције, укључујући вештине услуге купцима, организацију, комуникацију и способност управљања неочекиваним ситуацијама.
- Још једна научена лекција је да инклузија и квалитет услуге морају ићи руку под руку. Иако купци цене друштвену мисију пројекта, дугорочна одрживост иницијативе такође зависи од пружања позитивног и професионалног искуства купцима.
- Искуство је такође потврдило важност комуникације и укључивања заједнице. Објашњавање циљева пројекта, дељење прича учесника и организовање јавних догађаја нису споредне активности већ суштинске компоненте за изградњу разумевања, смањење стигме и стварање подршке заједнице око иницијатива за инклузивно запошљавање.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Иницијатива има снажан потенцијал за репликацију за организације које желе да комбинују социјалну инклузију са практичним могућностима запошљавања.

Кључни услови за репликацију укључују:

- Изградња јаких партнерстава са локалним властима и организацијама заједнице.
- Обезбеђивање приступачне и видљиве локације са стабилном базом купаца.
- Улагање у обуку и за учеснике и за особље.
- Развој реалног плана финансијске одрживости од самог почетка.
- Обезбеђивање континуиране подршке и надзора током радних активности.

Посебно вредан елемент је укључивање волонтера и чланова заједнице, који могу значајно допринети комуникацији, активностима подизања свести и свакодневном пословању. Промоција на друштвеним мрежама се такође показала неопходном за комуникацију циљева пројекта, смањење стигме и јачање ангажовања заједнице.

Пројекат *Traiettorie*

Подршка приликом преласка на посао кроз прилагођене путеве аутономије и развоја вештина

Земља:
Италија

Ниво:
локални

Извор

Презентација пројекта:
https://centoform.it/portfolio/traiettorie-di-sviluppo-delle-autonomie-e-delle-competenze/

1. Позадина и кратак опис

Пројекат „Путање за развој аутономије и вештина за подршку у преласку на запослење“ развијен је у области Алто Ферарезе, Италија, како би се одговорило на добро познати недостатак: тежак прелазак из школе на посао за младе особе са инвалидитетом, укључујући и оне са аутистичним спектром.

Након завршетка школе, многи млади људи доживљавају изненадни губитак структуре, недостатак јасног правца и смањене системе подршке. То често доводи до фрустрације, ниског самопоштовања и неактивности. Пројекат је осмишљен управо да би се спречила ова „празнина“ и да би се млади људи пратили у постепеном и структурираном преласку на запослење. Укључује 16 младих људи који су недавно завршили образовање и које подржавају локалне социјалне службе, у оквиру снажног партнерства између јавних социјалних институција, пружалаца обуке, школа и организација цивилног друштва.

2. Циљеви

Општи циљ пројекта је омогућавање глатког и смисленог прелаза из образовања у запослење. Конкретније, циљ пројекта је јачање личне аутономије, побољшање самосвести и подршку учесницима у идентификовању реалних и задовољавајућих професионалних путева. Још један кључни циљ је да их опреми и трансверзалним и вештинама везаним за посао, а истовремено изгради самопоуздање неопходно за улазак у стварно радно окружење.

3. Опис праксе

Пројекат је структуриран као прогресивна и високо персонализована путања, у којој је сваки учесник корак по корак праћен од почетне оријентације до стварног радног искуства:

- Процес почиње фазом детаљне процене, где сваку младу особу подржава ментор (или тутор) који тесно сарађује са њом, њеним породицама и стручњацима. Ова фаза је неопходна за разумевање тежњи, снага и могућих потешкоћа и води до креирања Индивидуалног плана транзиције.
- Након тога, учесници похађају обуке, свака у трајању од 16 сати, осмишљених тако да их постепено припреме за улазак на тржиште рада. Ове радионице нису круте или стандардизоване, већ се бирају и комбинују различито за сваког учесника, у зависности од његових потреба и темпа развоја.
- Радионице покривају различите области, као што су лично оснаживање, комуникација и сарадња, оријентација на тржишту рада и основне или специфичније вештине за посао. Оне се спроводе кроз искуствене и интерактивне методе, омогућавајући учесницима да се тестирају у практичним ситуацијама, а не само да уче теоријске концепте.
- Ова фаза обуке није само припремна, већ игра кључну улогу у посматрању учесника у акцији, усавршавању њихових профила и бољем разумевању које радно окружење би могло бити погодно за њих.

Тек након ове постепене припреме пројекат се креће ка праксама. Оне су пажљиво осмишљене за сваког учесника, нису додељене насумично, већ су резултат детаљног процеса упаривања.

4. Методологија и приступ

Кључни елемент методологије је централна улога ментора, који прати сваког учесника током целог процеса. Овај стручњак не само да подржава младу особу, већ делује и као мост између појединца и локалног тржишта рада. Ментор обично има дубоко знање и о учесницима и о локалном контексту, укључујући директне односе са компанијама, друштвеним предузећима и организацијама у том подручју.

Ово двоструко знање омогућава веома прецизан процес упаривања. Пре активирања праксе, ментор интензивно ради на идентификацији радног места које је не само доступно, већ и истински инклузивно и спремно да инвестира у искуство. Ово укључује директан контакт са послодавцима, разговоре о очекивањима и процену организационе климе. Током праксе, подршка се не зауставља. Напротив, континуирано праћење и дијалог су неопходни. Ментор одржава редован контакт и са учесником и са послодавцем, помажући у спречавању или решавању неспоразума, прилагођавању очекивања и постепеном побољшању радног односа. Овај континуирани процес посредовања и финог подешавања један је од најзахтевнијих аспеката пројекта, који захтева јаке вештине координације, флексибилност и сталну пажњу.

5. Резултати и утицај

Пројекат даје резултате на неколико нивоа. Учесници развијају јачу аутономију, побољшавају самопоуздање и бољу емоционалну регулацију. Такође стичу практичне вештине и јасније разумеју сопствене способности и професионалне преференције.

Са становишта запошљавања, праксе представљају кључни корак, јер омогућавају учесницима да искусе стварна радна окружења на подржан начин. Ово често доводи до повећане спремности за будуће запослење и олакшава повезивање са формалним службама за запошљавање. Поред индивидуалних исхода, пројекат такође јача локални екосистем, подстичући сарадњу између служби, пружалаца обуке и послодаваца, и промовишући инклузивнију културу.

6. Фактори успеха

- Једна од главних предности пројекта лежи у његовом персонализованом и поступном приступу, који избегава пребрзо увођење учесника у радна окружења без адекватне припреме.
- Подједнако важна је улога ментора, чије дубинско познавање и појединца и локалног тржишта рада омогућава стварање смислених и одрживих подударања.
- Још један кључни фактор је снажно партнерство између различитих актера, што обезбеђује континуитет и кохерентност током целог процеса.

7. Изазови и научене лекције

- Један од главних изазова је значајно улагање времена и координације које је потребно. Изградња поверења са учесницима, породицама и послодавцима не може се журити, а процес упаривања захтева пажљиву пажњу.
- Још један изазов је избегавање краткорочних или чисто симболичних радних искустава. Без структурираног приступа, постоји ризик да праксе постану привремена решења без стварног дугорочног утицаја.
- Главна научена лекција је да припрема и медијација нису секундарни елементи, већ суштина интервенције. Само кроз постепен, подржан и добро координисан процес могуће је створити значајне и трајне резултате.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Ова пракса се може пренети у друге контексте, али само ако су испуњени одређени услови:

- Пре свега, неопходно је улагати у стручне особе које могу деловати као ментори са двоструком компетенцијом: разумевање потреба учесника и одржавање јаких веза са локалним тржиштем рада.
- Још један кључни елемент је фаза припреме. Активности обуке не треба посматрати као опционе, већ као фундаментални корак ка изградњи свести, самопоуздања и спремности.
- Кључна препорука је да се посвети време избору и припреми организација домаћина. Важно је ићи даље од формалне доступности и проценити стварну спремност компанија да се укључе у инклузивне процесе.
- Коначно, континуирана подршка током пракси је неопходна. Редовна комуникација и мала, свакодневна прилагођавања могу спречити сукобе и трансформисати крхко искуство у успешно.

4

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

PizzAut

Модел инклузивног запошљавања и аутономије за аутистичне особе

Земља:
Италија

Ниво:
национални

Извор

Званична веб страница *PizzAut*: https://www.pizzaut.it/

1. Позадина и кратак опис

PizzAut је иновативна иницијатива за социјалну инклузију развијена у Италији ради промоције запошљавања и аутономије младих и одраслих са аутизмом. Пројекат, који је основао Нико Акампора, настао је као одговор на добро познати изазов: упркос способностима и потенцијалу многих аутистичних особа, приступ значајним могућностима запошљавања остаје изузетно ограничен.

PizzAut комбинује стручну обуку, запошљавање, свест заједнице и развој аутономије у оквиру једног интегрисаног модела. Иницијатива је постала национално позната кроз стварање ресторана којима управљају првенствено аутистични радници, показујући да инклузија и висококвалитетна услуга могу успешно коегзистирати. Први ресторан отворен је у Касина де Пеки 2021. године, а затим и други већи ресторан у Монци 2023. године.

Циљна група се састоји од младих и одраслих са аутизмом који се често суочавају са препрекама у приступу обуци, запошљавању и могућностима за самосталан живот. Кроз структуриране приступе, *PizzAut* подржава учеснике у развоју професионалних вештина, стицању радног искуства и изградњи аутономије у свакодневном животу.

2. Циљеви

Општи циљ пројекта је промоција укључивања младих и одраслих особа са аутизмом у радно доба, стварањем стварних могућности запошљавања на инклузивним и подржавајућим радним местима, која могу неговати аутономију, достојанство и друштвено учешће кроз рад.

Специфични циљеви су:

- Обезбедити стручну обуку прилагођену потребама и способностима особа са аутизмом.
- Развити техничке, социјалне и компетенције везане за радно место.
- Показати да особе са аутизмом могу успешно обављати широк спектар професионалних улога када је доступна одговарајућа подршка.
- Подићи свест послодаваца, институција и шире заједнице о неуродиверзитету и инклузији.
- Подржати прелазак ка самосталном животу одраслих кроз иницијативе усмерене на запошљавање и аутономију.

3. Опис праксе

PizzAut функционише кроз интегрисани пут који комбинује обуку, запошљавање и развој аутономије:

- Централна компонента модела је *AutAcademy*, професионални програм обуке који припрема аутистичне учеснике за рад у угоститељству и корисничкој служби. Обука је прилагођена индивидуалним стиловима учења, способностима и темпу развоја.
- Након обуке, учесници могу приступити могућностима запослења у ресторанима *PizzAut*. Ови ресторани су дизајнирани као права предузећа, пружајући висококвалитетну храну и корисничку услугу, а запошљавају аутистичне раднике у различитим улогама, укључујући припрему хране, подршку у кухињи, корисничку службу, управљање поруџбинама и угоститељске активности. Ресторанима углавном управљају аутистични запослени, уз подршку мањег броја неуротипичних професионалаца.
- Поред директног запошљавања, *PizzAut* такође сарађује са компанијама како би промовисао запошљавање и укључивање аутистичних радника у мејнстрим тржиште рада.
- Пројекат додатно подржава учеснике кроз иницијативе усмерене на развој личне аутономије, укључујући програме усмерене на вештине самосталног живота и припрему за одрасли живот.
- Укључени актери укључују аутистичне раднике, тренере, едукаторе, особље ресторана, породице, волонтере, локалне заједнице, предузећа и јавне институције.

4. Методологија и приступ

Методологија се заснива на принципу да је смислено запослење један од најефикаснијих алата за инклузију, оснаживање и самоопредељење.

Образовни приступ комбинује:

- Учење кроз рад, кроз директно учешће у стварним радним активностима.
- Персонализоване путеве обуке, прилагођене карактеристикама и потенцијалу сваког учесника.
- Искуствено учење, које омогућава појединцима да развију техничке и социјалне вештине у аутентичним радним окружењима.
- Прогресивно изградњу аутономије, постепено повећавајући одговорности у складу са спремношћу сваке особе.

Мере подршке укључују континуирано менторство, надзор, додатне обуке и адаптације радног места када је то потребно. Чланови особља раде заједно са аутистичним запосленима како би олакшали учење, комуникацију и интеграцију у радне рутине.

Кључни аспект приступа је фокус на способностима, а не на ограничењима. Пројекат намерно доводи у питање стереотипе о аутизму стварањем окружења у којима аутистичне особе могу показати компетентност, професионализам и поузданост. Сами ресторани служе као простори за инклузију и подизање свести, где купци директно комуницирају са аутистичним радницима и стичу боље разумевање неуродиверзитета.

5. Резултати и утицај

PizzAut је остварио значајан утицај како на индивидуалном, тако и на друштвеном нивоу. За учеснике, запослење доноси повећано самопоуздање, аутономију, финансијску независност и јачи осећај идентитета као радника и активних грађана. Плаћени посао доприноси не само економској инклузији, већ и личном достојанству и самоопредељењу.

Пројекат показује да аутистичне особе могу успешно обављати професионалне улоге у захтевним окружењима окренутим ка купцима када им се пруже одговарајуће могућности и подршка. Кроз свакодневна радна искуства, учесници развијају техничке вештине, друштвене компетенције, комуникацијске способности, вештине управљања временом и одговорност на радном месту.

Поред индивидуалних исхода, *PizzAut* је имао велики ефекат подизања свести. Хиљаде купаца је из прве руке искусило инклузију интерагујући са аутистичним радницима у обичном окружењу, помажући у оспоравању стереотипа и смањењу предрасуда.

Иницијатива је такође постала национална референтна тачка за инклузивне праксе запошљавања и инспирисала је јавну дебату, дискусије о политикама и сличне пројекте усмерене на инклузију аутистичних особа на тржишту рада.

6. Фактори успеха

Неколико фактора доприноси ефикасности *PizzAut* модела:

- Један од најважнијих је стварање стварних могућности за запошљавање, а не симулиране активности или краткорочне праксе. Учесници су запослени у стварним пословним окружењима где се њихов рад цени и видљив је.
- Још један кључни фактор је комбинација професионалног квалитета и друштвеног утицаја. *PizzAut* је доследно комуницирао да инклузија не би требало да иде на штету квалитета услуге, уместо тога, оба циља се међусобно појачавају.
- Персонализована обука коју пружа *AutAcademy* омогућава учесницима да стекну релевантне вештине сопственим темпом, повећавајући вероватноћу успеха у запошљавању.
- Снажне комуникацијске и заговарачке активности су такође одиграле кључну улогу. Кроз медијско извештавање, јавне догађаје, кампање за подизање свести и директно ангажовање са заједницама, PizzAut је успео да аутизам и инклузију у запошљавање учини видљивим и разумљивим широкој публици.
- Коначно, пројекат ставља снажан нагласак на достојанство и аутономију, стварајући путеве који се протежу изван запошљавања на шире аспекте живота одраслих, укључујући самосталан живот и учешће у заједници.

7. Изазови и научене лекције

- Један од главних изазова којима се *PizzAut* бави јесте превазилажење широко распрострањених друштвених и културних баријера које ограничавају могућности запошљавања за аутистичне особе.
- Још један изазов је био показати да предузеће може истовремено тежити економској одрживости и високом нивоу инклузије. Изградња успешног модела ресторана уз пружање персонализоване подршке захтева значајан организациони напор, стручну стручност и финансијска средства.
- Обука такође представља критично подручје. Учесницима је потребна подршка за развој компетенција на радном месту, док колеге, послодавци и купци имају потребу за повећањем свест и разумевање неуродиверзитета.

- Важна научена лекција је да се инклузија у запошљавање не може постићи изолованим интервенцијама. Успешна инклузија захтева свеобухватни екосистем који укључује обуку, адаптацију на радном месту, свест заједнице, ангажовање послодаваца и континуирану подршку.
- Искуство је такође показало да се аутистичне особе често суочавају са баријерама које ствара окружење, а не њихове сопствене способности. Када су радна места дизајнирана да буду подржавајућа и инклузивна, људи могу показати вештине и потенцијал који се често потцењују.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Модел *PizzAut* има снажан потенцијал за преносивост и нуди вредне лекције организацијама заинтересованим за инклузивно запошљавање.

Кључни услови за репликацију укључују:

- Снажно вођство и јасна друштвена мисија.
- Партнерства са локалним властима, предузећима и организацијама у заједници.
- Приступ могућностима стручног усавршавања.
- Посвећеност дугорочној подршци, а не краткорочним запослењима.
- Фокус на способностима, снагама и индивидуалном потенцијалу.

5

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

Чајџиница солидарности

Чајџиница солидарности за инклузију у запошљавању, учешће заједнице и друштвене иновације

Земља:
Италија

Ниво:
локални

Извор

Званична веб странице Чајџинице солидарности: https://www.oltretuttoaps.it/

1. Позадина и кратак опис

Чајџиница солидарности је иницијатива социјалног предузећа коју промовише удружење Олтре-Туто АПС у Ченту, Италија. Удружење су основале породице које траже значајне могућности за младе људе са инвалидитетом након школе, посебно као одговор на ограничене могућности запошљавања и друштвеног учешћа које су доступне у одраслом добу. Пројекат комбинује потпуно функционалну чајџиницу и кафић са структурираним путем за социјалну и радну инклузију. Смештена у историјском центру Чента, Чајџиница солидарности служи и као угоститељски објекат и као место састајања заједнице где се људи са и без инвалидитета могу састајати, радити и комуницирати у природном и инклузивном окружењу.

Циљна група се првенствено састоји од младих и одраслих са инвалидитетом, укључујући аутистичне особе, које се често суочавају са препрекама у приступу могућностима запошљавања и развоју аутономије. Око 10 учесника је редовно укључено у активности чајџинице, док 2-3 ученика из локалних средњих школа сваке године учествују у пракси, стварајући важан мост између образовања и запошљавања. Иницијатива се бави неколико

изазова: промовисањем значајних могућности за рад, јачањем аутономије и самопоуздања, борбом против социјалне изолације и променом јавне перцепције о инвалидитету кроз директно ангажовање заједнице.

2. Циљеви

Циљ пројекта је да промовише укључивање младих и одраслих са инвалидитетом, укључујући и особе са аутизмом, у рад пружањем значајних могућности за учешће у стварном радном окружењу. Истовремено, настоји да подстакне личну аутономију, друштвено учешће и активно грађанство, омогућавајући учесницима да играју видљиву и вредновану улогу у заједници. У ширем смислу, иницијатива доприноси развоју инклузивније локалне културе, подстичући позитивне интеракције између особа са и без инвалидитета и оспоравајући стереотипе кроз свакодневна искуства сарадње и међусобне размене.

Специфични циљеви су:

- Обезбедити значајна радна искуства у стварном окружењу корисничке службе.
- Развити професионалне, друштвене и међуљудске вештине.
- Јачати самопоуздање, самоефикасност и личну одговорност.
- Подршка учесницима у идентификовању својих снага и жељених радних задатака.
- Олакшати прелазак из образовања у запослење кроз праксе и практична радна искуства.
- Створити могућности за интеракцију између особа са и без инвалидитета.
- Подићи јавну свест о вредности инклузивног запошљавања.

3. Опис праксе

Чајџиница солидарности послује као јавна чајџиница и кафић у центру Чента, нудећи пића, десерте, грицкалице и занатске производе у пријатном и приступачном окружењу. Учесници су активно укључени у свакодневни рад места и могу преузети разне одговорности, укључујући:

- Дочек купаца.
- Примање поруџбина.
- Услуга за столом.
- Припрема чаја, кафе, капућина и других пића.
- Управљање производима и излозима.
- Подршка угоститељству и посебним догађајима.
- Допринос организацији активности у заједници.

Пројекат карактерише високо персонализован приступ. Учесници се подстичу да открију који задаци најбоље одговарају њиховим интересовањима и способностима. Неки уживају у директној интеракцији са купцима и развијају јаке вештине у ресторану, док други преферирају активности иза пулта, постајући посебно вешти у припреми пића и оперативним задацима.

Веома значајна карактеристика Чајџинице солидарности је њена улога као простора окупљања заједнице. Поред угоститељских услуга, место редовно организује културне, образовне и друштвене иницијативе које окупљају различите групе грађана. Један пример је „*TeaGether* - Разговори на различитим језицима“, иницијатива коју воде волонтери из Европског корпуса солидарности, а домаћин је Фондација Занандреа. Ови бесплатни догађаји размене језика нуде неформалне сесије разговора на енглеском, француском, немачком и словеначком језику, стварајући могућности за међукултурну размену, друштвено учешће и ангажовање заједнице, истовремено повећавајући видљивост чајџинице и њене мисије инклузије. Пројекат подржавају учесници, особље, волонтери, породице, локалне институције, школе и партнери у заједници који заједнички доприносе његовој друштвеној и образовној вредности.

4. Методологија и приступ

Пројекат се заснива на методологији учења кроз рад, где учесници стичу вештине кроз директно учешће у аутентичним радним ситуацијама, а не симулираним активностима. Радна искуства се одвијају у стварном комерцијалном окружењу, омогућавајући учесницима да развију и техничке и релационе компетенције у свакодневним ситуацијама. Овај искуствени приступ помаже учесницима да разумеју очекивања на радном месту, док постепено повећавају своју аутономију и самопоуздање.

Кључни елемент методологије је стално присуство тренера за посао, едукатора или одговорног оператера током сваке смене. Ово осигурава да учесници добију персонализовану подршку, уз одржавање висококвалитетне услуге за купце.

Стратегија инклузије пројекта фокусира се на:

- Идентификацију и вредновање индивидуалних снага.
- Нуђење диференцираних задатака у складу са преференцијама и способностима учесника.
- Обезбеђивање континуираног вођења и повратних информација.
- Подстицање позитивних интеракција са купцима и широм заједницом.
- Стварање могућности за друштвено учешће ван радних активности.

Сама чајџиница функционише као инклузивно окружење у којем инвалидитет постаје видљив на позитиван и природан начин. Купци директно комуницирају са учесницима, доприносећи смањењу стереотипа и неговању културе међусобног разумевања.

5. Резултати и утицај

Чајџиница солидарности је постала препознатљив пример инклузивног запошљавања и учешћа заједнице у локалном подручју. Приближно 10 младих и одраслих са инвалидитетом редовно је укључено у активност, док 2-3 ученика из локалних средњих школа сваке године обављају праксу, имајући користи од раног упознавања са искуствима на радном месту. Учесници добијају малу надокнаду за свој рад, а додатне плаћене могућности могу се активирати кроз јавно финансиране праксе и програме инклузије.

Пројекат је генерисао значајне личне користи за учеснике. Кроз своје учешће у свакодневним активностима чајџинице, они развијају низ професионалних и међуљудских компетенција, укључујући вештине услуге купцима, комуникацијске способности и способност ефикасне интеракције са колегама и купцима. Учесници такође јачају своје организационе вештине учећи да управљају задацима, поштују распореде и прилагођавају се рутинама и очекивањима на радном месту. Искуство подстиче већи осећај одговорности и свести о радном месту, истовремено негујући личну аутономију, самопоуздање и растуће веровање у сопствене способности. Кроз ова свакодневна радна искуства, учесници стичу не само практичне вештине већ и јачи осећај компетентности, независности и припадности заједници.

Важан исход је могућност да сваки учесник идентификује своје снаге и жељене улоге. Неки откривају да уживају у интеракцији са купцима и напредују када примају поруџбине или дочекују госте. Други се осећају удобније у оперативним улогама иза пулта и постају веома компетентни у припреми чаја, кафе и капућина. Овај персонализовани приступ омогућава свима да допринесу на смислен и награђујући начин.

Учесници често описују искуство као задовољавајуће јер пружа структуру, сврху, друштвене односе и прилику да се да видљив допринос заједници. Позитивне интеракције са купцима имају посебно снажан утицај на самопоуздање. Охрабрење, уважавање и признање од стране посетилаца помажу учесницима да развију самопоуздање и јаче веровање у сопствене способности.

Исходи запошљавања остају изазовни, као што је често случај у инклузивним иницијативама за запошљавање. Међутим, пројекат наставља да ствара нове могућности кроз локална партнерства и сарадње. Недавни пример је стварање *Frollineria Sociale*, социјалне пекаре која производи кексе и пецива уз учешће младих са инвалидитетом и аутизмом. Производи се такође продају у чајџиници, стварајући синергије између инклузивних предузећа и проширујући могућности запошљавања унутар локалног екосистема. На нивоу заједнице,

чајџиница доприноси промени перцепције о инвалидитету демонстрирајући вештине, професионализам и потенцијал особа са инвалидитетом у свакодневном радном окружењу.

6. Фактори успеха

Неколико фактора доприноси ефикасности модела Чајџинице солидарности:

- Кључни фактор успеха је присуство стварног пословног окружења, где учесници обављају значајне задатке и свакодневно комуницирају са правим купцима.
- Још један важан елемент је континуирана подршка коју пружају едукатори, тренери за посао и одговорни чланови особља. Ово обезбеђује равнотежу између развоја учесника и квалитета услуге.
- Пројекат такође има користи од снажног учешћа породица, волонтера и заинтересованих страна у заједници, стварајући мрежу подршке око учесника.
- Његова локација у срцу Чента подстиче честе интеракције са грађанима и максимизира видљивост, помажући у нормализацији инклузије и олакшавању друштвеног учешћа.
- Позитивне повратне информације купаца играју кључну улогу у јачању самопоуздања и самоефикасности учесника. Свакодневно признање њиховог рада појачава мотивацију и лични раст.
- Образовна вредност пројекта је још једна велика снага. Учесници развијају практичне вештине, комуникацијске способности, одговорност и навике на радном месту које могу подржати будуће могућности запошљавања.
- Коначно, чајџиница успешно гради синергије са другим локалним иницијативама. Сарадња са пројектима као што је *Frollineria Sociale* и активности у заједници попут *TeaGether* пројекта показује како инклузивна предузећа могу да раде заједно како би створила шире могућности за учешће, запошљавање и социјалну инклузију.

7. Изазови и научене лекције

Као и многе иницијативе за инклузивно запошљавање, Чајџиница солидарности се суочава са изазовом балансирања друштвених циљева са оперативним захтевима комерцијалне активности.

- Један од главних изазова тиче се финансијске одрживости. Иако учесници добијају надокнаде, а нека плаћена радна места могу се активирати путем јавног финансирања, обезбеђивање стабилних ресурса остаје стална брига.

- Стварање дугорочних путева запошљавања је још један изазов. Прелазак учесника у отворено тржиште рада није увек једноставан, што истиче важност континуираног развоја нових могућности и сарадње унутар локалне територије.
- Пројекат је такође показао да смислена инклузија радне снаге захтева доследну и стручну подршку. Присуство едукатора и тренера за посао је неопходно како за развој учесника, тако и за одржавање квалитета услуга.
- Још једна важна лекција тиче се вредности сарадње. Искуства попут *Frollineria Sociale* показују да иницијативе за инклузивно запошљавање постају јаче када организације, социјална предузећа, школе, локалне власти и групе заједнице раде заједно, а не самостално.
- Коначно, Чајџиница солидарности је показала да се инклузија протеже изван самог запошљавања. Догађаји у заједници, културне активности и иницијативе попут *TeaGether* пројекта помажу у стварању друштвених веза, повећању јавне свести и изградњи пријатнијег окружења за разноликост. Ове активности играју кључну улогу у трансформацији инклузије из циља на радном месту у вредност заједнице.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Модел Чајџиница солидарности има снажан потенцијал за репликацију у другим заједницама заинтересованим за промоцију инклузије радне снаге кроз активности социјалног предузећа. Међутим, његов успех зависи од неколико кључних услова:

- Прво, важно је идентификовати јавно и гостољубиво место где учесници могу природно да комуницирају са купцима и постану видљиви чланови заједнице. Радно место не би требало да буде изоловано од свакодневног живота, јер редовне интеракције са грађанима играју кључну улогу у неговању инклузије и смањењу стереотипа.
- Још један суштински елемент је присуство обучених стручњака који могу да пруже континуирано вођство и подршку. Искуство Чајџинице солидарности показује да смислена инклузија захтева равнотежу између развоја учесника и квалитета услуге. Из тог разлога, стално присуство едукатора, тренера за посао или одговорних чланова особља је фундаментална компонента модела.
- Пројекат такође истиче важност изградње јаких партнерстава са породицама, волонтерима, локалним властима, школама и организацијама заједнице. Иницијативе за инклузивно запошљавање су одрживије када су уграђене у подршку локалне мреже која може допринети ресурсима, вештинама и могућностима за раст.

- Посебно вредна лекција се односи на важност сарадње између различитих инклузивних пројеката. Искуства попут партнерства са *Frollineria Sociale* показују како локалне организације могу створити синергије које проширују могућности запошљавања и јачају целокупни екосистем инклузије. Уместо да раде самостално, организације би требало да траже могућности за повезивање својих активности, дељење ресурса и креирање комплементарних путева за учеснике.
- Коначно, ангажовање заједнице требало би сматрати саставним делом интервенције, а не додатном активношћу. Догађаји, културне иницијативе и могућности за друштвену интеракцију, као што је језички програм *TeaGether* организован са волонтерима Европског корпуса солидарности, помажу у привлачењу нових посетилаца, повећању свести јавности и стварању јачег осећаја припадности око пројекта.

Искуство Чајџинице солидарности сугерише да је инклузија у запошљавање најефикаснија када је праћена ширим могућностима за учешће, друштвену размену и укључивање заједнице.

Светионик у плавом

Радно ангажовање, социјално предузетништво и путеви запошљавања за младе са аутизмом

Земља:
Србија

Ниво:
локални

Извор

Званични *LinkedIn* профил организације Светионик у плавом
https://www.linkedin.com/in/svetionik-u-plavom-306860388/

1. Позадина и кратак опис

Светионик у плавом је удружење и социјално предузеће са седиштем у Сремској Каменици, на територији града Новог Сада, Србија. Основано је у децембру 2022. године од стране групе родитеља који су се суочавали са веома конкретним проблемом: шта се дешава са младима са аутизмом када се заврши формално образовање, али нису доступне адекватне могућности за рад, даљи развој и смислено учешће у заједници.

Овај проблем је посебно видљив у Србији. Током школских година, млада особа може имати барем неку организовану образовну структуру, стручну подршку и редован друштвени контакт. Након завршетка школе, број доступних услуга је значајно смањен. За породице то често значи да млада особа поново постаје веома зависна од родитеља и проводи много више времена код куће, чак и када има способности, мотивацију и капацитет да учествује у активностима везаним за рад. Иницијатива стога није кренула од апстрактног концепта инклузије, већ од свакодневне стварности породица.

Централна радна активност коју је развио Светионик у плавом је ручна производња рециклираног еколошког папира од одбачених паклица цигарета. Метод је развијен уз подршку и пренос знања од стране удружења Наша кућа из Београда и описан је као заснован на јапанским методама за радно ангажовање особа са инвалидитетом. Произведени рад се касније трансформише у различите практичне и промотивне производе.

2. Циљеви

Општи циљ Светионика у плавом је побољшање социјалне, радне и економске инклузије младих са аутизмом након завршетка формалног образовања. Пракса има за циљ не само да обезбеди активности у којима млади могу да проводе своје време, већ и да створи окружење у којем рад има сврху, производ и видљиву вредност за ширу заједницу.

Њени специфичнији циљеви могу се идентификовати као:

- Омогућити младим људима са аутизмом могућности за смислено радно ангажовање након завршетка школе.
- Спречити социјалну изолацију и неактивност које могу настати када се заврши организована образовна подршка.
- Развити практичне радне навике као што су редовно присуствовање, праћење низа задатака, обављање додељених активности и преузимање одговорности за део производног процеса.
- Ојачати социјалне и комуникацијске вештине кроз сарадњу са радним терапеутима, другим учесницима, посетиоцима, купцима и представницима предузећа.
- Препознати индивидуалне способности и организовати задатке према могућностима и потребама сваког учесника.
- Обезбедити окружење у којем младе аутистичне особе могу постепено повећавати независност и самопоуздање.
- Креирање производа са стварном тржишном вредношћу уместо ограничавања активности на симулиране професионалне вежбе.
- Повећање видљивости младих људи са аутизмом као потенцијалних радника и доприносилаца локалној економији.
- Успостављање сарадње са компанијама и послодавцима и стварање путева ка ширем учешћу на тржишту рада.
- Залагање за већу системску подршку особама са аутизмом након завршетка формалног образовања.

3. Опис праксе

Централни елемент праксе је подржано радно окружење које функционише из просторија удружења у Сремској Каменици. Млади људи учествују у процесу рециклаже искоришћених паклица цигарета и трансформације рециклираног материјала у ручно рађени папир. Вредност ове активности је у њеном релативно јасном и дељивом радном процесу. Различите фазе производње могу се распоредити према индивидуалним способностима, концентрацији, моторичким вештинама, преференцијама и потребама за подршком. Организација јавно објашњава да свака млада особа може учествовати у одређеној фази производње у складу са својим могућностима. Ово је важна разлика. Пракса не захтева од свих учесника да заврше сваки задатак на истим нивоима или брзинама, уместо тога, сам процес производње може се поделити и персонализовати.

Рециклирани папир се не производи само као образовна вежба. Он се потом трансформише у конкретне производе. Према каталогу производа социјалне економије за 2025. годину који је објавила Привредна комора Србије, „Светионик у плавом“ нуди промотивне и персонализоване материјале, укључујући визит карте, сертификате, признања, календаре и флајере, као и ручно рађене производе попут честитки, позивница, украсних кутија, подметача, спиралних свезака, планера и бележница. Ова тржишна димензија је веома релевантна. Када млада особа учествује у производњи предмета који неко наручи, купи и користи, резултат њеног рада постаје видљив и ван рехабилитационог или социјалног окружења. Ово омогућава повезивање развоја вештина са аутентичнијим искуством економског учешћа.

Током 2026. године, организација је спровела програм „Отварање врата: Путеви запошљавања за младе са аутизмом“, експлицитније усмерен на улазак на отворено тржиште рада. Програм је обухватао шест месеци рада, учења, развоја професионалних и дигиталних вештина и сарадњу са локалним компанијама. Његова компонента запошљивости осмишљена је тако да обухвата радионице о писању биографија, припреми за разговоре за посао, професионалном понашању и дигиталној безбедности, са најмање 12 младих аутистичних особа које су планиране да заврше процес учења и припреме сопствену биографију.

4. Методологија и приступ

Методологија Светионика у плавом комбинује учење кроз рад, индивидуализовану подршку у раду, социјално предузетништво и постепену припрему за запослење. Централни принцип је да радна активност мора бити прилагођена особи, уместо да се очекује да се сваки учесник прилагоди једном стандардизованом начину обављања задатка. Радни терапеути и стручни сарадници имају важну улогу у овом процесу.

- **Индивидуализација задатака** - Учесници могу бити укључени у различите делове производње у складу са својим способностима. Циљ није вештачки натерати све да раде исту активност.
- **Учење кроз стварни рад** - Вештине се развијају током производње предмета који имају стварну сврху и купца. Ово ствара другачију врсту мотивације у поређењу са вежбом креираном само за обуку.
- **Структурирани радни процеси** - Ручна производња папира нуди јасне секвенце и видљиве резултате. Ово може бити посебно вредно за аутистичне учеснике који имају користи од предвидљивих процедура, понављања и конкретних исхода.
- **Приступ заснован на снагама** - Учесницима се не приступа првенствено кроз дијагнозу и ограничења. Радни процес покушава да идентификује где појединац може допринети и како се одговорности могу постепено повећавати.
- **Континуирана стручна подршка** - Подршка није ограничена само на почетну обуку. Радни терапеути и сарадници прате напредак и могу прилагодити задатак, ритам и ниво помоћи.
- **Сарадња са породицама** - Родитељи су централни актери од оснивања организације. У српском контексту, ово је и снага и одраз недостатка систематске постшколске подршке.
- **Контакт са послодавцима и широм заједницом** - Модел намерно доводи компаније, купце и посетиоце у контакт са младим аутистичним особама и њиховим радом. Ово смањује удаљеност између корисника и потенцијалног радника.
- **Интеграција еколошких и друштвених циљева** - Пракса повезује два облика стварања вредности: материјал који би иначе постао отпад се рециклира, док се људима који су често искључени из учешћа на тржишту рада пружају могућности да производе економски и друштвено вредне производе.

5. Резултати и утицај

- На индивидуалном нивоу, најнепосреднији ефекат је постојање структурираног окружења после завршетка школе где аутистични млади људи могу да наставе да се развијају уместо да изгубе рутине и друштвене контакте након образовања. Јавна комуникација организације помиње око 15 корисника њеног радног центра, што показује да активност није једнократна радионица већ континуирано окружење за подршку.
- Још један важан резултат је развој стварних производа и тржишних односа. Укључивање Светионика у плавом у каталог производа социјалне економије Привредне коморе 2025. године даје предузећу видљивост у пословно оријентисаном контексту, а не само у мрежама везаним за инвалидитет. Његов портфолио производа показује да се активност развила изван почетне производње празних листова папира.

- Током 2026. године, модел је постао више повезан са послодавцима. Дани отворених врата представили су конкретне примере радног ангажовања и стручног рада кроз производњу рециклираног папира, док су састанци послодаваца директно упознали локалне компаније са способностима и радом учесника.
- Посебно занимљив даљи развој је била продукција часописа „Светионик“. Према Радио-телевизији Војводине, публикација комбинује рециклирани папир направљен радом младих аутистичних људи са причама, слагалицама, играма концентрације и садржајем који су сами млади креирали. На овај начин, млади учесници нису само радници у физичком процесу производње, они такође доприносе идејама и садржајем.
- На нивоу заједнице, иницијатива доприноси промени перцепције аутизма. Представник компаније који посети Светионик у плавом не само да чује да аутистичне особе „могу да раде“, он или она може да види процес производње, упозна учеснике и да рукује готовим производом. Ово директно искуство је много моћније од подизања свести заснованог само на презентацијама.

6. Фактори успеха

- Први фактор успеха је **иницијатива самих породица**. Организација је настала зато што родитељи нису прихватили да завршетак школе треба да значи и завршетак могућности за учење, учешће и смислен рад за њихову децу.
- Други фактор је **присуство конкретне и разумљиве продуктивне активности**. Ручно рађена производња рециклираног папира може се поделити на појединачне фазе, поновити, прилагодити и постепено савладати. Истовремено, готов производ је опипљив, визуелно атрактиван и могуће га је продати.
- Још један фактор је **комбинација друштвене сврхе и тржишне вредности**. Купци не купују само „нешто што су направиле особе са инвалидитетом“, организација покушава да произведе употребљиве и персонализоване производе. Ово је важно за достојанство учесника и за одрживост модела социјалног предузећа.
- **Стручна подршка** је такође неопходна. Присуство радних терапеута и коришћење индивидуалних планова омогућавају разликовање смисленог укључивања у рад од једноставног давања учесницима нечега да раде.
- Коначно, пракса је постепено **проширила своје амбиције**. Није остала само на производњи папира. Састанци са послодавцима, обука за стручне вештине, припрема биографија, обука за интервјуе и развој дигиталних компетенција показују организационо учење и спремност да учеснике постепено приближе отвореном тржишту рада.

7. Изазови и научене лекције

- Први изазов је **финансијска одрживост**. Модел који захтева просторије, материјале, радне терапеуте и континуирану индивидуалну подршку не може се одржати само повременом продајом производа. Јавна комуникација организације је показала да продаја производа и даље није довољна да покрије месечне оперативне трошкове и да одржавање плата радних терапеута може бити тешко. Ово је кључна лекција за репликацију: социјално предузетништво може допринети одрживости, али не треба аутоматски очекивати да финансира све трошкове подршке за особе са инвалидитетом путем тржишта.
- Други веома конкретан изазов је **превоз**. Иако се просторије налазе у Сремској Каменици, многи корисници живе у Новом Саду. Неки учесници нису самостални корисници јавног превоза и стога зависе од родитеља да их довозе до и од активности. Организација је известила да ово ствара значајан практични терет и да, у неким случајевима, њен председник обезбеђује превоз користећи приватно возило.
- Трећи изазов се тиче **преласка са радног ангажмана на формално запослење**. Радне активности су вредне за изградњу рутине, вештина и самопоуздања, али нису исто што и добијање плаћеног запослења на отвореном тржишту рада. Новији програми организације показују свест о овој разлици и све више се фокусирају на биографије, вештине интервјуисања и директне везе са послодавцима.
- Још једна лекција је да **свест послодаваца мора бити практична**. Тражити од послодаваца само да слушају презентације о аутизму може имати ограничен утицај. Приступ организације „Светионик у плавом“ који позива послодавце у радни простор, приказује производњу и омогућава им да учествују у њој ствара смисленији контакт.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Светионик у плавом има снажан потенцијал за репликацију, посебно у мањим заједницама где стандардне службе за запошљавање младих људи са аутизмом нису довољне. Тачна активност, производња рециклираног папира, не мора се копирати у сваком контексту. Преносивији елемент је метод који стоји иза ње.

- Организације које желе да прилагоде модел могу почети идентификовањем продуктивне активности која се може поделити на јасне и управљиве кораке, омогућава различите нивое учешћа, производи користан или тржишно исплатив исход, може се понављати довољно да се створи предвидљивост, дозвољава индивидуализацију према способностима, нуди могућност за постепено повећање одговорности, повезана је са локалном економијом или заједницом и може генерисати интеракцију са купцима или послодавцима.

- Друга препорука је креирање индивидуалних планова рада. Циљ не би требало да буде идентификовање шта особа не може да уради, већ утврђивање који задатак се може обавити сада, која је подршка потребна и шта би могло постати могуће након вежбања.
- Треће, професионална подршка мора бити планирана од почетка. Радни терапеути, тренери за посао, омладински радници или други обучени стручњаци нису само супервизори.
- Четврто, организације треба да размишљају ван оквира сопственог радног центра. Контакт са послодавцима треба да почне рано. Компаније могу бити позване да посете учеснике, купе производе или услуге, обезбеде материјале, учествују у сесијама за подизање свести послодаваца, понуде посете радним местима, обезбеде могућности за праћење на радном месту, допринесу са менторима, размотре праксе и запошљавање.
- Пето, превоз и физичка приступачност морају се третирати као део планирања запошљавања. Млада особа не може имати користи од прилике коју не може самостално да користи или да је себи приушти.
- Шесто, приходи друштвених предузећа идеално би требало да се комбинују са јавним финансирањем, грантовима, корпоративним набавкама и другим одрживим изворима финансирања. Услуге подршке не би требало да зависе само од тога да ли се довољно производа прода у датом месецу.

7

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

Иницијатива „Буди уз нас“ Удружења за аутизам Поглед

Инклузивно запошљавање кроз производњу микрозеленила за младе са аутизмом

Земља:
Хрватска

Ниво:
локални

Извор

Званична веб страница Удруге за аутизам Поглед:https://udrugapogled.hr/

1. Позадина и кратак опис

„Буди уз нас“ је иницијатива Удружења за аутизам Поглед, удружења за аутизам са седиштем у Неделишћу, у Међимурској жупанији у северозападном делу Хрватске. Организација је активна од 2009. године и има дугогодишње искуство у пружању развојне, психосоцијалне, рекреативне и других облика подршке деци, младима и одраслима са аутизмом и њиховим породицама. Последњих година, у њиховом раду се појавио све важнији проблем: све већи број њихових младих чланова завршавао је средњу школу, након чега их је чекало врло мало реалних могућности на тржишту рада.

Ова ситуација је била посебно видљива кроз искуства младих чланова попут Антоније и Јосипа, који су завршили школу и желели да раде, али су месецима остајали без одговарајуће прилике. Поглед описује период након школовања као неку врсту празног простора у којем младе аутистичне особе могу изгубити структуру, циљеве и свакодневне контакте које им је школа раније пружала. Породице су такође пријављивале фрустрацију младих људи који су

могли да виде своје вршњаке како траже своје прве послове док су они сами остајали код куће, иако су били мотивисани и способни за рад.

Да би се решила ова ситуација, удружење је у септембру 2025. године покренуло своју прву већу кампању за прикупљање средстава „Буди уз нас“, са циљем стварања могућности за запошљавање за Антонију, Јосипа и друге младе аутистичне чланове. Конкретна идеја била је развој модела запошљавања заснованог на производњи микрозеленила – младих јестивих биљака које се све више користе у здравој исхрани и гастрономији. Кампања је првобитно имала циљ да прикупи 35.000 евра за простор, опрему, семе, амбалажу, менторство и стварање првих радних места. Кампања за прикупљање средстава је премашила свој првобитни циљ, а истовремено је створила нова партнерства, јачу подршку заједнице и већу медијску видљивост. Током 2026. године, Поглед је прешао са прикупљања средстава на успостављање производне инфраструктуре. У марту 2026. године, запослио је менаџера производње микрозеленила, позицију која експлицитно комбинује пољопривредну производњу са менторством и прилагођавањем радних задатака за младе аутистичне људе. У јуну је *Inoxmont-VS* донирао три производна стола од нерђајућег челика по мери, а у јулу је *DanKuchen* студио из Чаковца обезбедио кухињу и опрему по мери за нове просторије.

2. Циљеви

Општи циљ иницијативе „Буди уз нас“ је стварање одрживих могућности запошљавања за младе особе са аутизмом након завршетка школовања, уз подршку њиховој независности, учешћу и осећају припадности локалној заједници.

Специфични циљеви праксе су:

- Стварање првих могућности запошљавања за младе особе са аутизмом које се суочавају са потешкоћама у приступу редовном тржишту рада.
- Спречавање неактивности и социјалне изолације након завршетка формалног образовања.
- Успостављање структуриране производне активности која се може прилагодити различитим индивидуалним способностима и потребама за подршком.
- Омогућавање учесницима практичног радног искуства кроз стварну производњу, а не само симулирану обуку.
- Развијање радних навика, одговорности, тачности и разумевања производних рутина.
- Ојачавање независности и самопоуздања младих особа са аутизмом.
- Обезбеђивање континуираног менторства док учесници уче појединачне радне задатке.
- Прилагођавање радних процеса и радног окружења уместо захтевања од запослених са аутизмом да се уклопе у нефлексибилан стандардни систем.

- Развијање економски значајног производа са реалним тржишним потенцијалом.
- Да се компанијама и широј јавности покаже да млади људи са аутизмом могу да обављају продуктиван и економски користан посао када се обезбеди одговарајуће окружење.
- Да се мобилишу предузећа, донатори, породице и институције око развоја инклузивних решења за запошљавање.
- Да се створи модел који би се евентуално могао проширити како би укључио више младих људи са аутизмом.

3. Опис праксе

Суштина праксе је успостављање јединице за производњу микрозеленила у којој ће млади аутистични људи учествовати у подржаном радном процесу. Производња микрозеленила садржи низ различитих активности које се могу организовати као одвојени задаци. Удружење Поглед је развило сопствени план производње који покрива процес од сетве до паковања, док је менаџер производње одговоран за организовање производних циклуса, одржавање оптималних услова узгоја, контролу квалитета и увођење аутистичних младих људи у радни процес. У практичном смислу, циклус производње микрозеленила може створити неколико радних улога. Један учесник може бити укључен у припрему посуда за узгој или материјала, други у сетву, праћење биљака или рутинско одржавање, док трећа особа може учествовати у берби, припреми или паковању. Тачна расподела за појединачне учеснике још увек није јавно документована довољно детаљно, стога би било нетачно представити одређену расподелу задатака као што је већ спроведена. Међутим, оно што је потврђено јесте да организација намерно дизајнира производњу тако да се задаци могу прилагодити могућностима аутистичних младих људи. Још један важан део праксе је менторство. Од прве кампање, Поглед је јасно ставио до знања да млади учесници неће бити једноставно распоређени у производњу и да се од њих неће очекивати да самостално управљају од првог дана. Циљ прикупљања средстава експлицитно је укључивао учење и напредовање са менторима.

Физичко окружење се такође развија око потреба производње. Три прилагођена стола од нерђајућег челика, донирана у јуну 2026. године, посебно су припремљена према димензијама удружења и додатним захтевима и намењена су да обезбеде безбедан, функционалан и лако одржаван простор за припрему и паковање. Прилагођена кухиња са апаратима је донирана месец дана касније за нове просторије у којима се развија модел запошљавања.

Постоји и јака компонента заједнице. Програм није настао кроз институционални грант где шира заједница није била свесна иницијативе. Кампања за прикупљање средстава „Буди уз

нас“ намерно је укључила грађане, породице, компаније, донаторе и локалне институције у процес стварања првих могућности за запошљавање.

4. Методологија и приступ

Методологија комбинује структурирани рад, индивидуалну адаптацију, менторство, учење кроз рад, планирање засновано на снагама и социјално предузетништво.

- **Структурирана и предвидљива производња** - Избор микрозеленила омогућава поделу производног циклуса на конкретне кораке. Поглед идентификује управо овај квалитет као један од разлога за избор активности: узгој микрозеленила је понављајући, конкретан и релативно брзо производи видљиве резултате. Истовремено, пракса треба да избегне стварање стереотипа да све аутистичне особе преферирају понављајући рад. Важнији принцип је да рад садржи неколико различитих задатака и да се они могу ускладити са различитим интересовањима, способностима и потребама за подршком.
- **Адаптација радног места** - Организација је приступила адаптацији радног окружења пре него што је започела пуну производњу. Разговори са стручњацима за аутизам укључивали су употребу визуелне подршке, организацију задатака и стварање безбедног и подржавајућег радног окружења. Ово прати важан принцип инклузивног запошљавања: када радни процес ствара непотребне потешкоће, вреди анализирати процес пре него што се закључи да радник није у стању да обавља посао. Производни низ може се стандардизовати, визуализовати или разбити на мање кораке. Материјали се увек могу налазити на истом месту. Завршени и незавршени задаци могу бити визуелно раздвојени. Упутства могу бити написана или илустрована.
- **Менторско увођење у посао** - Очекује се да млади запослени добију менторство током уласка у производњу. Руководилац производње комбинује техничку одговорност за узгој са одговорношћу за увођење и менторство аутистичних радника. Ово је посебно корисно јер ментор разуме обе димензије: шта производња захтева и како одређена млада особа учи и ради.
- **Учење кроз рад** - Пракса се заснива на директном учењу кроз прави производни процес. Учесници не уче апстрактно шта значе тачност, контрола квалитета или одговорност. Ови концепти имају конкретне последице. Семе треба сејати према распореду производње, услови узгоја морају се пратити, паковање мора бити правилно комплетирано, а производи на крају морају стићи до купаца.
- **Расподела задатака заснована на снагама** - Образложење за избор микрозеленила делимично је повезано са снагама које се примећују код њихових корисника, посебно прецизношћу и способношћу за обављање структурираних активности. Најпреносивији принцип овде није да су „аутистичне особе добре у узгоју микрозеленила“. Уместо

тога, пронађите економску активност где снаге стварних учесника могу постати вредне радне компетенције.

- **Социјално предузетништво и тржишна оријентација** - Практични покушаји комбиновања друштвеног утицаја са производом који има тржишни потенцијал. Здрава исхрана, локално произведена храна и одржива урбана пољопривреда створили су све веће интересовање за микрозеленило, а удружење је намерно узело у обзир ову тржишну димензију приликом избора активности. Дугорочна одрживост модела запошљавања ће стога делимично зависити од тога да ли производња може генерисати редовну потражњу и приходе.
- **Мобилизација заједнице** - Компонента прикупљања средстава сама по себи може се посматрати као методолошка иновација. Уместо да сакрије тешкоће финансирања инклузивног запошљавања, Поглед је то трансформисао у јавни разговор: ови млади људи желе да раде, ово је модел производње, ово је оно што је потребно да би се створило њихово радно место, хоће ли заједница учествовати?

5. Резултати и утицај

Пошто је програм још увек релативно нов, резултате је потребно поделити на већ постигнуте резултате и исходе запошљавања који се још увек развијају.

- Највидљивији постигнути резултат је **финансијска мобилизација**. Првобитни циљ кампање био је 35.000 евра. На крају је прикупљено више од 40.000 евра, што је приближно 15% више него што је планирано. Кампања је такође генерисала нова партнерства, повећала медијску изложеност и ојачала везе између удружења и локалне заједнице. Ово је важно јер прикупљање средстава није било намењено само општим организационим активностима. Било је повезано са конкретним условима потребним за запошљавање: производни простор, опрема, семе, амбалажа, менторство и стварање радних места.
- Други конкретан резултат је да је **идеја напредовала у физичко успостављање производне јединице**. Организација је 2026. године почела да припрема ново производно окружење, добила је наменски дизајниране радне столове од нерђајућег челика и прилагођену кухињу са опремом, и јавно документовала континуирани развој просторија.
- Трећи значајан резултат је **професионализација модела**. У марту 2026. године, Поглед је огласио позицију менаџера производње са пуним радним временом и уговором на неодређено време. Улога комбинује одговорност за производњу микрозеленила са менторством младих људи са аутизмом и прилагођавањем радних задатака. Ово представља важан помак од пројектне идеје ка организационо структурираном систему запошљавања. Још један резултат је развој јаче мреже заједнице. Предузећа су допринела финансијски и кроз донације опреме.

- Кампања је такође **генерисала важан утицај на подизање свести**. Уместо да се млади људи са аутизмом представљају само као примаоци подршке, њена јавна комуникација се фокусира на младе људе који желе да раде, доприносе и припадају. Антонија и Јосип су постали конкретна лица јаза у запошљавању који настаје након школовања, чинећи проблем разумљивим широј заједници без ослањања само на статистику.

Ова позитивна пракса показује како се инклузивно запошљавање гради корак по корак, укључујући финансирање, дизајн радног простора, стручну подршку и пословна партнерства пре него што први запослени може успешно да почне да ради.

6. Фактори успеха

- Један важан фактор успеха јесте то што је иницијатива проистекла из стварних потреба идентификованих током дугорочног рада са младим аутистичним особама и њиховим породицама. Поглед није прво одабрао микрозеленило, а затим тражио кориснике. Проблем запошљавања је био први, а модел производње је развијен накнадно као одговор.
- Други фактор је избор активности која комбинује структуру са тржишним потенцијалом. Рад се може поделити на видљиве фазе производње, док коначни производ припада растућем сегменту повезаном са локалном храном, одрживошћу и гастрономијом.
- Трећи фактор је професионално менторство. Удружење не очекује да се млади аутистични радници самостално прилагоде производном процесу. Опис посла менаџера производње експлицитно укључује менторство и прилагођавање задатака.
- Још један важан фактор успеха је то што је прилагођавање радног места разматрано пре него што су се појавили проблеми са запошљавањем. Консултације које је документовала мрежа хрватских удружења за аутизам бавиле су се визуелном подршком, структурираним задацима и укључивањем ментора током развоја модела.
- Стратегија прикупљања средстава се такође показала посебно успешном. Учешћем у програму подршке „Остави добар траг“ Ерсте банке Хрватска, организација је ојачала свој приступ према појединачним донаторима, предузећима и стратешком прикупљању средстава.
- Укључивање локалне пословне заједнице створило је још један фактор успеха. Уместо да прима само новац, организација је привукла облике подршке директно корисне за успостављање производње, укључујући прилагођену професионалну опрему.

7. Изазови и научене лекције

- Први велики изазов је познати јаз након завршетка школе. Током образовања, подршка се може организовати кроз школски систем. Након дипломирања, од младе особе се очекује да пређе у окружење запослења за одрасле, али неопходан мост између ових система често недостаје. Погледова сопствена кампања развијена је управо зато што су млади чланови завршавали школу и остајали без реалних могућности запослења.
- Други изазов је то што инклузивно запошљавање захтева значајна улагања пре него што радно место постане оперативно. Безбедан производни простор, опрема за узгој, простор за паковање, стручно особље, материјали и менторство имају трошкове. Пројекат такође показује важност запошљавања људи са правом комбинацијом вештина. Руководилац производње треба техничко знање о пољопривреди и стандардима квалитета, али и стрпљење, флексибилност и спремност да менторише аутистичне запослене. Поглед је експлицитно уградио обе димензије у позицију.
- Пракса такође показује да само прикупљање средстава захтева професионализацију. Удружење Поглед је известило да је учешће у менторском програму за прикупљања средстава помогло организацији да разјасни своје приоритете, побољша комуникацију са донаторима и донесе систематичније одлуке.
- Још један изазов је равнотежа између друштвених циљева и економске одрживости. Микрозеленило мора на крају бити произведено у одговарајућем квалитету, по распореду и по цени коју су купци спремни да плате. Ако економска активност не функционише, модел запошљавања постаје трајно зависан од донација. С друге стране, ако се продуктивност третира као једини критеријум, учесници којима је потребна већа подршка могли би бити искључени.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Најјачи преносиви елемент пројекта „Буди уз нас“ нису сами производи микрозеленила, већ образложење које се користи за дизајнирање модела запошљавања. Производи микрозеленила су функционисали као логична опција за Поглед јер се производња може структурирати у релативно јасне циклусе и задатке, а истовремено имати потенцијалну тржишну потражњу. Друга локална заједница би могла доћи до потпуно другачијег закључка.

Неколико практичних услова који се могу пренети из искуства удружења:

- **Спровести процену потреба пре избора пословне активности** - Модел запошљавања мора да одговори на стварне учеснике који напуштају образовање и траже смислене улоге за одрасле.
- **Изаберите процес који се може поделити на управљиве задатке** - Није потребно да сваки запослени обавља цео производни ланац. Неки учесници могу постати веома независни у једној фази.
- **Осмислити приступачност пре отварања радног места** - Размотрити визуелну подршку, предвидљивост, организацију материјала, сензорно окружење, формате инструкција и аранжмане пауза пре него што се појаве проблеми.
- **Креирати улогу професионалног ментора** - Ментор треба да разуме и економску активност и људе којима се пружа подршка. Опис улоге менаџера производње коју је поставило удружење пружа добар пример комбиновања ових компетенција.
- **Развијте праве производе за праве купце** - Рад добија другачије значење када учесник зна да ће неко заправо користити или конзумирати оно што је произведено.
- **Истражите тржиште** - Друштвено вредна активност не може постати одрживо запослење ако нема потражње за производом.
- **Стратешки се односите према прикупљању средстава** - Погледова кампања показује да јасно дефинисан циљ може мобилисати подршку заједнице. Уместо да тражи од грађана да „подрже аутизам“, организација би могла конкретно да објасни шта би новац створио: производни простор, опрему, менторство и прва радна места.
- **Позовите компаније да учествују на конкретне начине** - Предузећа могу да обезбеде новац, опрему, стручност, материјале, контакте за дистрибуцију, уговоре о куповини или техничке услуге. Донације прилагођене опреме које је удружење Поглед примио илуструју овај приступ.
- **Не мешајте професионалну активност са запослењем** - Ово је посебно важно. Учесници треба да знају да ли похађају обуку, волонтирају, учествују у радној активности или су заправо запослени. Ако је крајњи циљ укључивање на тржиште рада, пут треба постепено да се креће ка плаћеном и легално признатом раду.

Транзиција младих

Национални модел транзиције који повезује образовање, стручну рехабилитацију и тржиште рада за младе особе са инвалидитетом

Земља:
Словенија

Ниво:
национални

Извори

Завршни зборник пројекта Преход младих, 2022:
https://prehodmladih.si/wp-content/uploads/2022/11/Zaključni-zbornik-PMTD.pdf?

Званична веб страница пројекта Преход младих: https://www.prehodmladih.si/

1. Позадина и кратак опис

„Преход младих“ - Транзиција младих је словеначки национални модел развијен за један од најкритичнијих периода у животима младих са инвалидитетом, тачније периоду прелаза из образовања ка даљем образовању, стручној припреми и запошљавању. Оригинални велики пројекат „Транзиција младих на тржиште рада“ спроведен је широм Словеније од јануара 2018. до августа 2022. године, координиран од стране Удружења пружалаца професионалне рехабилитације Републике Словеније и спроведен је преко националне мреже пружалаца професионалне рехабилитације. Суфинансирале су га Република Словенија и Европска унија преко Европског социјалног фонда.

Полазна тачка иницијативе није била да Словенија нема системе образовања или подршке запошљавању за особе са инвалидитетом. Напротив, аутори пројекта су препознали да су оба система релативно добро развијена. Проблем је била недостајућа веза између њих. Млада особа би могла успешно да заврши школу, али би се онда изгубила између образовних

институција, Завода за запошљавање, професионалне рехабилитације, социјалних служби и послодаваца. Пројекат је ову недостајућу везу описао готово као „системску грешку“ јер није постојао успостављен процес за праћење младе особе из једног система у други.

Циљну групу чинили су млади људи са инвалидитетом млађи од 29 година, за које се очекивало да ће искусити значајне препреке у транзицији ка запослењу. Категорије су укључивале младе људе са поремећајима из аутистичног спектра (6,4% учесника је првенствено забележено са поремећајима из аутистичног спектра), заједно са младима са интелектуалним инвалидитетом, оштећењима вида или слуха, тешкоћама у говору и језику, физичким инвалидитетом, хроничним болестима и емоционалним или бихејвиоралним тешкоћама.

Између 2018. и 2022. године, пројекат је пружио подршку скоро 2.100 младих људи са инвалидитетом широм Словеније. Спроведен је као истински национална интервенција, а не као мали локални пилот пројекат.

Оно што ову праксу чини посебно релевантном данас јесте то што приступ није нестао након завршетка првог пројекта. Након искуства и евалуације оригиналне интервенције, Словенија је покренула програм „Преход младих+“ у августу 2025. године. Обновљени национални пројекат траје до септембра 2029. године и планира да укључи 2.500 младих са инвалидитетом широм Словеније. Млади људи са аутизмом остају експлицитно укључени у његову циљну групу.

2. Циљеви

Општи циљ оригиналног пројекта „Преход младих“ био је да допринесе већој социјалној инклузији младих са инвалидитетом и успостави подршку између школе и тржишта рада, омогућавајући младима да се запосле или даље образују на информисанији и оснаженији начин.

Његови главни циљеви били су:

- развој релевантних компетенција младих са инвалидитетом и приближавање тржишту рада;
- повећање њихове социјалне инклузије;
- подстицање раније активације и планирања каријере док су млади још увек у образовању;
- укључивање и оснаживање родитеља и старатеља током процеса транзиције;
- повећање сарадње између образовних институција и служби за запошљавање;
- успостављање координисане мреже запошљавања која подржава прелазак из школе на посао;

- повезивање младих са стварним послодавцима;
- обезбеђивање посета радним местима, пробних радних места, практичних пракси и могућности за обуку;
- побољшање разумевања младих о сопственим способностима, интересовањима и професионалним могућностима;
- мотивисање и едукација послодаваца у вези са запошљавањем младих са инвалидитетом;
- створити континуитет између образовања, служби за запошљавање и стручне рехабилитације;
- спречити младе да постану неактивни након завршетка образовања.

Многи програми запошљавања почињу када је млада особа већ незапослена. „Преход младих“ прати превентивнији приступ. Стручњаци су утврдили да припрема за запошљавање треба да почне док млада особа још увек похађа школу, како би планирање, истраживање и контакт са послодавцем могли да се одвијају пре него што структура образовне подршке нестане.

3. Опис праксе

Централна карактеристика програма „Преход младих“ била је креирање индивидуалног транзиционог пута за сваког учесника. Учешће је било добровољно, а од младих се очекивало да преузму активну улогу у процесу. Након укључивања, стручни радник је радио са младом особом на развоју Индивидуалног транзиционог плана. Ово није био само административни образац. Био је то централни документ за планирање и управљање процесом транзиције. Садржао је свеобухватну процену функционисања младе особе, заједно са дугорочним и краткорочним циљевима везаним за запошљавање или даље образовање.

Процес је обично обухватао неколико повезаних области:

- Упознавање младе особе
- Индивидуално планирање транзиције
- Практични контакт са светом рада
- Рад са образовним институцијама
- Рад са породицама
- Рад са послодавцима
- Праћење након транзиције

4. Методологија и приступ

Методологија пројекта „Преход младих“ може се описати као превентивна, индивидуализована, мултидисциплинарна, заснована на заједници и оријентисана на тржиште рада.

- **Рана интервенција** - Вероватно најважнији принцип је да припрема за транзицију почиње пре завршетка школовања. Позадина пројекта експлицитно је идентификовала ризик да млади људи напусте образовање и проводе значајно време код куће, постепено губећи радне навике, компетенције, самопоуздање и мотивацију. Пројекат је стога покушао да створи континуитет док је млада особа још увек доступна кроз образовне институције.
- **Индивидуални план транзиције** - Индивидуални план транзиције ставља циљеве саме младе особе у средиште. Стручњаци немају један стандардни програм који сви завршавају идентичним редоследом.
- **Мултидисциплинарна подршка** - Стручњаци укључени у оригинални програм били су претежно психолози, социјални радници и радни терапеути, а учествовали су и специјални едукатори, социолози и сродни профили. Комбиновали су знање о инвалидитету са знањем о запошљавању, професионалној рехабилитацији и локалним могућностима на тржишту рада. Ова интердисциплинарна структура смањује тенденцију да се запошљивост посматра само из једне перспективе.
- **Учење кроз стварно искуство** - Посете радним местима, пробни радови и практичне праксе омогућавају учесницима да упореде идеје о професијама са стварношћу. Евалуација је показала да су корисници и родитељи посебно ценили практичну презентацију школа и радних места, док су родитељи истакли како је контакт са послодавцем помогао младим људима да развију позитивнији и реалнији однос према будућем раду.
- **Континуирани професионални однос** - Интервенција генерално није била саветодавна услуга на једном састанку. Учесници су били укључени током значајног периода. Оригинална евалуација је утврдила просечно формално учешће од 14,7 месеци. Када се узме у обзир припрема пре формалног укључивања и шестомесечно праћење након изласка, стварни професионални однос би могао бити знатно дужи. У просеку је забележено приближно 70 сати професионалног рада по учеснику током пројекта. За аутистичну децу, континуитет може бити посебно значајан јер успостављање поверења може захтевати време.
- **Екосистемски приступ** - Млада особа је позиционирана у средини мреже: млада особа – породица – школа – професионална рехабилитација – послодавац – Служба за запошљавање – социјалне/здравствене службе. Улога стручњака за транзицију је великим делом да учине да ова мрежа функционише. Кључна методолошка иновација овог проступа је да „Преход младих“ није створио још једну засебну услугу поред свих

постојећих услуга већ да је покушао да постане механизам за повезивање између свих већ постојећих услуга.

5. Резултати и утицај

Оригинална имплементација од 2018. до 2022. године генерисала је значајне квантитативне и квалитативне доказе. Скоро 2.100 младих са посебним потребама добило је подршку у транзицији широм Словеније. Њихова просечна старост приликом укључивања била је 15,5 година, иако су учесници имали од 12 до 28 година.

Профил инвалидитета/потреба за подршком био је разнолик. 6,4% је првенствено евидентирано као млади са поремећајима из аутистичног спектра, док се аутизам јавио и у великој групи учесника са вишеструким комбинованим стањима. Ово потврђује да аутистични млади нису били маргинално теоретска циљна група, већ су били заправо заступљени у имплементацији.

Програм је створио веома широку институционалну мрежу. До 2022. године сарађивао је са 619 образовних институција, а током целог периода 246 послодаваца учествовало је у пројектним активностима.

Евалуација такође даје користан увид у то шта се десило након што су учесници завршили своје интервенције. Током периода пројекта, 63,6% је наставило образовање, 9,8% се регистровало код Словеначког завода за запошљавање, а 1,1% је евидентирано као директно запослени. Релативно мали проценат директног запошљавања треба пажљиво тумачити јер је већина учесника ушла у пројекат док су још били у основношколском узрасту, што значи да је наставак образовања био очекивана и одговарајућа транзиција за већину.

За четрнаестогодишњег аутистичног учесника, успех не би нужно требало да значи „добио је посао“. Успешан исход може бити:

разумео је сопствене способности → изабрао одговарајући средњошколски програм → стекао прво радно искуство → избегао напуштање школовања → одржао реалан пут запошљавања.

6. Фактори успеха

Неколико фактора је допринело квалитету ове праксе:

- **Национална покривеност**: Услуге су функционисале широм Словеније, пружајући младима из различитих региона приступ подршци у транзицији.

- **Рана интервенција**: Подршка је почела док су млади још били у школи, пре него што је незапосленост постала дугорочни проблем.
- **Индивидуални план транзиције**: Креиран је заједнички правац за младу особу, породицу и стручњаке, обезбеђујући координисану подршку.
- **Мултидисциплинарна стручност**: Транзициони радници могли су да укључе психологе, радне терапеуте и друге стручњаке када је то потребно.
- **Искуство на радном месту**: Млади људи могли су да посете и испробају радна места пре него што донесу одлуке о каријери.
- **Интеграција заинтересованих страна**: Школе, породице, послодавци, Служба за запошљавање и стручњаци за стручну рехабилитацију сарађивали су.
- **Континуитет након изласка**: Накнадна подршка након транзиције препозната је као важан део ефикасне праксе.
- **Снажна евалуација**: Пројекат је систематски прикупљао податке о учесницима, интервенцијама, исходима и задовољству свих заинтересованих страна.
- **Пракса заснована на доказима**: Систематска евалуација је пружила јаче доказе о утицају него програми који се углавном ослањају на анегдотске приче о успеху.

7. Изазови и научене лекције

- **Одрживост је неопходна**: Једна од најјачих лекција „Прехода младих“ јесте да добар пилот пројекат није довољан ако услуга нестане када се заврши финансирање пројекта. На крају оригиналне интервенције, учесници, породице, школе и стручњаци су идентификовали неизвесност у вези са будућношћу модела као важну слабост. Евалуација је нагласила да је прекид посебно проблематичан за циљну групу где је за развој поверења и професионалних односа потребно знатно време. Привремено запослење на пројекту такође је допринело флуктуацији међу стручним радницима.

„Преход младих+“ (2025–2029) је корак напред, али остаје финансиран пројектом и још увек ради на дугорочним стандардима и институционализацији.

- **Време је важно**: Транзиција се не може увек постићи кроз неколико радионица. Деца учествују у просеку 14,7 месеци. Напредак може укључивати постепене кораке:

  идентификовање интересовања → посета радном месту → пробни рад → пријава за посао → стручна рехабилитација → запослење.

  Пребрзо премештање на неодговарајуће радно место може довести до лошијих исхода.

- **Координација између система је изазовна**: Образовање, запошљавање, социјална заштита и здравствена заштита често функционишу по различитим правилима и културама. Програм „Прелаз младих“ је делимично креиран како би се решио овај недостатак координације.
- **Приступ би требало да буде шири**: Подршка је била повезана са формалним признавањем посебних образовних потреба. Заинтересоване стране су предложиле проширење подршке младим људима са значајним потешкоћама чак и без формалног признања. Ово је посебно релевантно за младе људе са аутизмом, који се могу суочити са великим изазовима у транзицији без формалне дијагнозе или признатог образовног статуса.

8. Преносивост, репликација и практични савети

„Прелаз младих“ има снажну преносиву вредност и представља методологију транзиције. Локална омладинска организација, школа, општина или организација за особе са инвалидитетом може да прилагоди неколико елемената чак и без креирања националног програма.

- Почните са планирањем транзиције док је млада особа још увек у образовању. Не чекајте да дипломира.
- Направите индивидуални план транзиције. План може бити релативно једноставан, али треба да повеже различите активности.
- Омогућите младој особи изложеност стварном радном месту. Кад год је то могуће, организујте посете компанијама, праћење посла, пробни рад, волонтирање, практичну праксу, подржане праксе. Млада особа може научити много више из два сата на стварном радном месту него из дугог апстрактног описа професије.
- Укључите послодавце пре завршне фазе запошљавања. Послодавци не би требало прво да чују о младој особи када приме биографију. Развијте односе пре тога.
- Одредите једног стручњака за транзицију као особу за повезивање. Један од највећих ризика је да породица добије различите информације од школе, служби за запошљавање, социјалних служби и невладиних организација. Где год је то могуће, један стручњак треба да координира пут и да зна где се особа тренутно налази на свом развојном путу, шта је већ испробано, који циљ је следећи и кога треба контактирати.
- Укључите породицу, али задржите одговорност младе особе. Родитељи могу пружити кључне информације и практичну подршку. Међутим, циљеви каријере не треба да се бирају само према ономе што родитељи сматрају најбезбеднијим.

Млада особа треба активно да учествује и, где је то могуће, да доноси сопствене информисане одлуке.

- Припремите послодавце за прилагођавања. Ако аутистични учесник започне пробни рад на радном месту, разговарајте са послодавцем о практичним питањима. Уместо да уопштено питате да ли је компанија „пријатељска за аутизам“, анализирајте јасноћу упутстава, предвидљив распоред, сензорно окружење, комуникационе канале, промене задатака, стил повратних информација, доступност једне контакт особе. Често релативно мале адаптације могу одредити да ли ће искуство бити успешно.
- Пратите учеснике након транзиције. Не затварајте аутоматски случај на дан када особа крене у школу, региструје се у служби за запошљавање или потпише уговор. Једноставно праћење након једне недеље, једног месеца, три месеца и шест месеци може открити да ли је транзиција стабилна.
- Процените путеве, не само коначне послове. Ово прецизније одражава постепену транзицију.
- Изградите сарадњу као систем, а не само као личне контакте. Не ослањајте се само на једног мотивисаног наставника и једну пријатељску компанију. Изградите мрежу која може опстати када људи промене посао.

9

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

Specialisterne

Инклузивни модел запошљавања за неуродивергентне особе

Земља:
Данска

Ниво:
национални

Извори

Извештај друштвеног утицаја: Social impact report 2025

Званична веб страница Фондације *Specialisterne*: https://specialisternefoundation.com/about-us/

1. Позадина и кратак опис

Specialisterne је међународно признато социјално предузеће основано у Данској 2004. године од стране Торкила Сонеа. Предузеће је основано са циљем да се позабави високим стопама незапослености међу аутистичним особама. То чини стварањем путева запошљавања који препознају и вреднују неуродивергентне снаге. Од свог оснивања, *Specialisterne* се проширио на више од 25 земаља и сада је глобални лидер у запошљавању и инклузији на радном месту у области неуродиверзитета.

Циљна група укључује аутистичне особе и појединце са другим облицима неуродиверзитета, као што су АДХД, дислексија, диспраксија, дискалкулија и опсесивно-компулзивни поремећај (ОКП). *Specialisterne* ради и са неуродивергентним тражиоцима посла, као и са послодавцима, и пружа обуку, регрутацију, подршку на радном месту и консултантске услуге како би створио одрживе могућности запошљавања на главним тржиштима рада.

2. Циљеви

Општи циљ ове праксе је подстицање одрживог запошљавања особа са аутизмом и других неуродивергентних особа, путем уклањања препрека приликом запошљавања, унапређења инклузије на радном месту и истицања вредности коју доносе неуродивергентни таленти.

Посебни циљеви су:

- Припрема неуродивергентних појединаца за сврсисходно запослење;
- Развој процеса запошљавања који се више заснивају на процени вештина него на социјалним вештинама;
- Пружање подршке послодавцима у стварању инклузивног радног окружења;
- Обезбеђивање континуираног професионалног усмеравања и подршке на радном месту;
- Подизање свести о неуродиверзитету међу послодавцима и у друштву;
- Истицање пословне вредности неуродивергентних тимова;
- Допринос једнаким могућностима за запошљавање и друштвеној инклузији.

3. Опис праксе

Specialisterne делује кроз интегрисани модел запошљавања који обједињује припрему кандидата, инклузивно регрутовање, саветовање послодаваца и континуирану подршку на радном месту. Кандидати учествују у прилагођеним програмима процене и припреме, осмишљеним тако да идентификују њихове снаге, интересовања и радне преференције. *Specialisterne* се не ослања првенствено на традиционалне интервјуе, који могу представљати недостатак за многе неуродивергентне кандидате, већ користи практичне вежбе, симулације рада и процене засноване на компетенцијама.

Након процене, кандидатима се пружа подршка у изради радне биографије, припреми за интервју, планирању каријере и проналажењу одговарајућег радног места. *Specialisterne* сарађује са компанијама из различитих сектора укључујући информационе технологије, тестирање софтвера, инжењеринг, финансије, администрацију, пословне услуге и управљање подацима, како би се идентификовале позиције које одговарају способностима кандидата.

Подршка се не завршава тренутком запошљавања. Стручњаци за подршку при запошљавању (енг. *job coaches*) помажу запосленима и послодавцима током процеса увођења у посао, као и током читавог трајања радног односа. Они помажу у олакшавању комуникације, разјашњавању очекивања, предлагању неопходних прилагођавања радног окружења и решавању изазова који се могу појавити. *Specialisterne* такође организује обуке о неуродиверзитету за менаџере и колеге, са циљем промовисања инклузивне културе на радном месту.

4. Методологија и приступ

Приступ овог социјалног предузећа се заснива на парадигми неуродиверзитета, која неуролошке разлике препознаје као природне варијације, а не као недостатке које треба исправљати. Организација се фокусира на прилагођавање радних места и процеса запошљавања, уместо да од кандидата захтева прилагођавање постојећим праксама запошљавања. Овај приступ образовању и запошљавању обједињује:

- Процену вештина засновану на снагама појединца;
- Симулације практичног рада уместо традиционалних интервјуа;
- Персонализовано планирање каријере;
- Едукацију послодаваца и обуку о подизању свести о неуродиверзитету;
- Професионалну подршку пре, током и након запошљавања;
- Прилагођавање радног окружења потребама појединца;
- Континуирану сарадњу између запослених и послодаваца.

Модел је усмерен на дугорочну одрживост запослења, а не само на само ангажовање појединаца на одређеним пословима. Континуирана подршка се постепено смањује како запослени стичу више самопоуздања и самосталности у обављању својих радних задатака.

5. Резултати и утицај

Од свог оснивања, социјално предузеће *Specialisterne* допринело је запошљавању више од 10.000 неуродивергентних особа широм света и постала једна од најутицајнијих организација које промовишу неуродиверзитет у сфери запошљавања. Фондација *Specialisterne* поставила је амбициозан дугорочни циљ: омогућавање милион квалитетних каријера за особе са аутизмом и друге неуродивергентне особе, путем глобалних партнерстава и системских промена.

Користи за учеснике укључују веће могућности за запошљавање, веће самопоуздање, финансијску независност и развој каријере. Многи запослени успевају да пронађу стабилан, дугорочан посао захваљујући редовном менторству и подршци на радном месту.

Послодавци такође бележе предности, као што су унапређена иновативност, пажња посвећена детаљима, висок квалитет рада и боља информисаност о праксама инклузивног управљања. *Specialisterne* сарађује са бројним међународним компанијама и показује да неуродивергентне особе могу успешно да допринесу пословању у широком спектру индустрија.

6. Фактори успеха

- Једна од кључних карактеристика је приступ заснован на снагама, који процењује кандидате на основу њихових способности, а не само комуникацијских вештина.
- Још један важан фактор је редизајн процеса регрутације. Практичне процене и симулације рада пружају праведније могућности неуродивергентним кандидатима у односу на конвенционалне интервјуе.
- Путем континуиране подршке на радном месту у виду професионалног менторства, запослени могу успешније да уђу у свет рада. Истовремено, менаџери и колеге добијају подршку за изградњу инклузивног радног окружења.
- Снажна партнерства са послодавцима из различитих сектора подржавају одрживе могућности запошљавања, уместо једнократних ангажмана. Коначно, међународна мрежа организације омогућава континуирану размену знања и најбољих пракси између земаља.

7. Изазови и научене лекције

- Једна од највећих препрека било је превазилажење традиционалних пракси запошљавања које стављају превелики нагласак на друштвену интеракцију током интервјуа, чиме се доводе у неповољан положај неуродивергентни кандидати.
- Још један изазов представља промена ставова послодаваца о аутизму и неуродиверзитету. Многим послодавцима су потребне почетне смернице како би разумели неопходна прилагођавања на радном месту и препознали снаге неуродивергентних запослених.
- Организација *Specialisterne* је показала да успешна инклузија не подразумева само припрему кандидата, већ и припрему послодаваца. Одрживо запошљавање такође обухвата елементе као што су континуирана сарадња, флексибилност на радном месту и спремност да се прилагоде организационе праксе. Организација је такође показала да чак и мања прилагођавања на радном месту могу значајно утицати на добробит запослених и ефикасност организације.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Модел организације *Specialisterne* успешно је реплициран на међународном нивоу и пружа драгоцене смернице организацијама које желе да унапреде могућности запошљавања за неуродивергентне особе.

Кључни услови за успешну репликацију укључују следеће:

- Снажну посвећеност неуродиверзитету и инклузивном запошљавању;

- Методе регрутације и процене засноване на снагама појединца;
- Индивидуализовано каријерно саветовање и подршку у раду (енг. *job coaching*);
- Блиску сарадњу са послодавцима током процеса регрутације и самог запослења;
- Обуку менаџера и запослених о неуродиверзитету;
- Флексибилно прилагођавање радног окружења;
- Дугорочну подршку усмерену на одрживо запослење, уместо на краткорочно проналажење посла.

Њихов модел показује да побољшање исхода запошљавања за неуродивергентне особе захтева промене у системима регрутације, култури радног окружења и праксама послодаваца, уместо очекивања да се појединци прилагоде традиционалним моделима запошљавања.

10

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

Kirjokartta / Мапа спектра – претварање самоспознаје у практичну подршку

Помагање младима да разумеју своје снаге и потребе, те да их искористе како би пронашли посао који им боље одговара.

Земља:
Финска

Ниво:
национални

Извори

Званична страница *Autism Finland's Spectrum Map*:
https://autismiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/kirjokartta/spectrum-map/

Додатне информације о развоју и намени алата доступне су путем:https://autismiliitto.fi/eautismi/

1. Позадина и кратак опис

„Мапа спектра” (фин. *Kirjokartta*) је бесплатан онлајн алат који је развила организација „Аутизам Финска” како би помогла младима са аутизмом и младим одраслим особама да боље разумеју своје индивидуалне карактеристике и снаге, те да их искористе за дефинисање својих потреба за подршком. Алат је развијен у оквиру пројекта „*eAutismi*”, уз финансијску подршку Финског центра за финансирање организација социјалне заштите и здравства.

Његова примарна циљна група су млади са аутизмом и младе одрасле особе узраста од 14 до 28 година, мада организација „Аутизам Финска” напомиње да може бити користан и за старије особе са аутизмом.

„Мапа спектра” је развијен као одговор на један практичан проблем: дијагноза аутизма се често поставља тек током адолесценције или касније. Без одговарајућих информација и

прилика за самопромишљање, младој особи може бити тешко да разуме сопствене карактеристике повезане са аутизмом, препозна своје снаге и објасни другима каква јој је подршка потребна. Алат се не фокусира на недостатке које млада особа има. Уместо тога, пружа структуриран начин за истраживање питања као што су: Шта је за мене тачно? Које су моје снаге? Које ситуације су ми тешке? Шта ми може помоћи?

Иако „Мапа спектра" није првобитно развијен као алат за запошљавање, ова врста самоспознаје је веома значајна приликом припреме младе особе за посао, разговора о потребама на радном месту или утврђивања разумних прилагођавања.

2. Циљеви

Основни циљ алата „Мапа спектра" је јачање саморазумевања и пружање помоћи младим особама са аутизмом да препознају и изразе своје снаге и потребе за подршком. Конкретније, овај алат помаже младој особи да:

- истражи своје индивидуалне карактеристике повезане са аутизмом;
- препозна личне снаге и изазове;
- разуме ситуације које могу довести до потешкоћа или преоптерећења;
- идентификује стратегије које јој могу помоћи;
- пронађе начине да саопшти своје потребе другима;
- креира лични преглед онога што јој је важно.

Особе са аутизмом могу самостално да користе „Мапу спектра", али и да га пролазе заједно са родитељем, наставником, инструктором или другом особом која им пружа подршку. То га чини корисним алатом приликом планирања преласка на посао: уместо да стручњак одлучује каква је подршка младој особи потребна, овај алат пружа оквир за заједничко истраживање тих потреба са самом младом особом.

3. Опис праксе

„Мапа спектра" је алат организован око четири области:

- Интеракција и комуникација
- Планирање и организација
- Навике и интересовања
- Чула, тело и стрес

Свака област садржи 10 тврдњи. Испитаник разматра сваку тврдњу и бира опцију „односи се на мене" или „не односи се на мене". Када млада особа изабере „односи се на мене", приказују

се додатне информације путем такозваног „виртуелног тренера”. У појединим случајевима, корисник може да погледа и кратак видео-запис у којем особа са аутизмом дели сопствено искуство и практичне стратегије за решавање проблема наведеног у тврдњи.

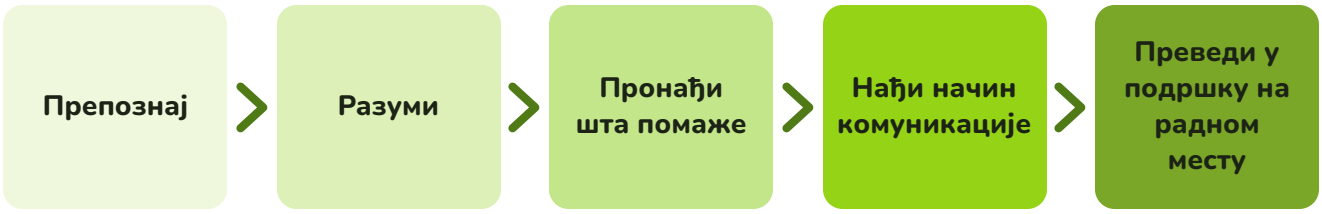
На крају сваке теме, све тврдње које је корисник изабрао се обједињују, како би млада особа могла да бира између предложених стратегија, дода сопствене идеје и креира персонализовани сажетак. Сажетак се може сачувати у ПДФ формату или одштампати. Млада особа може користити ове резултате у разговорима са особама које јој пружају подршку, приликом припреме за разговоре за посао или током израде радне биографије.

4. Методологија и приступ

„Мапа спектра” примењује приступ усмерен на појединца и заснован на снагама, при чему не додељује бодове нити рангира способности особе. Уместо тога, сам корисник одлучује које изјаве описују његово лично искуство. Ово је важно јер особе из аутистичног спектра могу веома различито доживљавати исте ситуације. На пример, планирање и организовање могу бити области у којима једна особа показује изузетну снагу, док је другој можда потребна подршка при започињању задатака, процени времена потребног за њихово извршење или суочавању са променама.

Још једна важна одлика јесте комбинација стручних информација и личног искуства. Сајт садржи видео-записе и практичне савете самих особа из аутистичног спектра – већину садржаја креирала је управо циљна група.

Овај алат се у радном окружењу може користити на следеће начине:



5. Резултати и утицај

Финска верзија платформе „Мапа спектра” покренута је у октобру 2024. године, након тестирања од стране корисника током којег су добијене позитивне повратне информације. Организација „Аутизам Финска” наставила је да прилагођава сајт на основу тих реакција, при чему се током развоја посебно водило рачуна о приступачности. „Мапа спектра” је тренутно доступна у више језичких верзија, укључујући енглески језик, што повећава могућност примене или прилагођавања овог приступа и ван Финске.

6. Фактори успеха

Неколико карактеристика чини „Мапу спектра ” посебно занимљивом праксом. Наиме:

- **Млада особа је стручњак за сопствено искуство**: алат не говори особи које карактеристике поседује, већ она сама може да изабере оно што се на њу односи.
- **Комбинује снаге и потребе за подршком**: тиме се фокус не ставља на потешкоће са којима се особа суочава.
- **Чини апстрактна питања конкретнијим**: одговарање на конкретне тврдње и ситуације олакшава младима да се са њима поистовете.
- **Пружа младој особи нешто што може да задржи**: персонализовани сажетак, који се може сачувати или одштампати, користан је у каснијим разговорима.
- **Може се користити самостално или уз подршку друге особе**: алат подржава саморефлексију и коучинг, а може послужити и за структурирани разговор са стручњаком.
- **Животно искуство особа са аутизмом чини део овог ресурса**: алат је развијен у сарадњи са циљном групом и садржи видео-записе засноване на искуствима, као и практичне савете.

7. Изазови и научене лекције

- Једна важна лекција је да директно питање упућено младој особи, попут „Која ти је подршка потребна?”, можда неће увек дати користан одговор. Особа можда још увек нема довољно искуства, језичких вештина или саморазумевања да би препознала шта тачно чини ситуацију тешком и шта би јој пружило неопходну подршку.
- „Мапа спектра” приступа овом питању на другачији начин. Овај алат рашчлањује процес саморефлексије на одређене области, као и на конкретне изјаве и ситуације, омогућавајући особи да сама утврди шта јој помаже.
- Још једна лекција уграђена у овај алат јесте да лични профил не сме постати још једна у низу процена које се доносе о младој особи. Вредност овог приступа лежи у томе што сама млада особа препознаје шта се на њу односи и одлучује које су стратегије корисне у њеном конкретном случају. Стога, добијени сажетак треба да остане алат намењен самој младој особи, а не етикета коју би користили стручњаци или послодавци.

8. Преносивост, репликација и практични савети

„Мапа спектра” има велики потенцијал за примену у програмима који припремају младе особе са аутизмом за запослење, чак и ако запослење није његова првобитна, основна намена. Такве праксе могу обухватати:

- **Израду личног профила „Како најбоље радим”**

Након што се попуне релевантни делови алата „Мапа спектра”, стручњак може помоћи младој особи да добијене резултате преточи у кратак профил за радно место, којим се, на пример, дефинише:

Најбоље радим када:	**Када сам несигуран, помаже ми:**
...	...
...	...

- **Алат за подршку при усклађивању са послом**

Пре разговора о конкретним занимањима, одговори добијени помоћу „Мапе спектра” могу помоћи особи да истражи:

- Која радна окружења јој помажу да се концентрише?
- Колики степен предвидљивости јој одговара?
- Који начин комуникације јој највише прија?
- Које ситуације доводе до преоптерећења?

Ове информације могу помоћи стручњацима да процене који би посао одговарао младој особи и како би требало да изгледа њено радно место.

- **Примена у припреми за самозаступање**

Млада особа може да вежба како да изнесе своје потребе, а да притом не мора нужно да даје опширна објашњења о аутизму. На пример:

Боље разумем упутства када су важни кораци записани.	Ако се приоритети промене, помаже ми када ми неко јасно каже који задатак треба прво обавити.

Тиме се самозаступање чини конкретним и повезаним са стварном радном ситуацијом.

11

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

Живети и радити другачије

Уобичајено запошљавање, индивидуализована подршка на радном месту и инклузивни живот за одрасле особе са аутизмом и интелектуалним инвалидитетом

Земља:
Француска

Ниво:
национални

Извор

Званична веб страница *Vivre et Travailler Autrement*
https://www.vivreettravaillerautrement.org/success-story/

1. Позадина и кратак опис

Живети и радити другачије - *Vivre et Travailler Autrement (VETA)* је француски модел запошљавања и социјалне укључености, настао из експеримента развијеног у оквиру „*Andros*“ групе, првобитно у индустријском погону „*Novandie*“ у месту *Auneau, Eure-et-Loir*. Први експеримент је започео 2014. године, када је компанија „*Andros*“ запослила првог радника са аутизмом у редовном индустријском окружењу. На основу тог првобитног искуства, постепено је развијен много шири модел који обухвата запошљавање, самосталност, становање и учешће у свакодневном животу заједнице.

Циљна група је од посебног значаја јер разликује *VETA* модел од многих иницијатива за запошљавање особа у оквиру неуродиверзитета. Он није првенствено намењен особама са аутизмом које су завршиле факултет нити особама којима је потребна минимална подршка. Француски надлежни органи сада прецизније дефинишу ову циљну групу као одрасле особе са поремећајем из спектра аутизма и придруженим поремећајем интелектуалног развоја,

укључујући и оне који су претходно били упућивани у установе за становање са високим степеном подршке и који су углавном били веома удаљени од отвореног тржишта рада.

Оригинални „*Andros*“ модел почива на два снажно повезана стуба: запошљавање у редовној компанији, обично путем уговора о раду на неодређено време, уз прилагођавање радног места и задатака тамо где је то потребно, и редовно окружење за становање које омогућава све већи степен самосталности, уз социо-едукативну подршку и развој вештина за свакодневни живот.

Оно што *VETA* модел чини посебно значајним примером добре праксе јесте чињеница да експеримент компаније „*Andros*“ није остао изолована активност у оквиру друштвене одговорности предузећа. Методологија је постепено формализована и пренета на друге компаније. До краја 2025. године, *VETA* је забележила партнерства са 12 компанија и 60 запослених особа са аутизмом који су ангажовани путем уговора на неодређено време. У фебруару 2026. године, француска јавна служба за информисање о каријери „*Onisep*“ известила је да око 60 младих одраслих особа са аутизмом учествује у приближно 13 аранжмана типа *VETA* у различитим секторима. Штавише, након десетак година експериментисања, овај модел је утицао на француску јавну политику.

2. Циљеви

Општи циљ програма *VETA* је да пружи подршку одраслим особама са аутизмом којима је потребна значајна подршка, како би остварили већу професионалну, личну и друштвену самосталност кроз смислено запослење и учешће у свакодневном животу заједнице. *VETA* посматра запослење као важан чинилац остваривања грађанских права и самосталности, али не и као изолован циљ. Запослење, становање и учешће у друштвеном животу и животу заједнице третирају се као међусобно повезани елементи живота одраслих особа.

Конкретније, ова пракса има за циљ:

- Омогућавање одраслим особама са аутизмом и пратећим интелектуалним потешкоћама приступ редовном запослењу, уместо аутоматског ограничавања на заштићене или институционалне средине.
- Креирање сталног плаћеног запослења путем уговора на неодређено време у случајевима успешног усклађивања кандидата и радног места.
- Идентификовање способности и компетенција појединачних кандидата са аутизмом.
- Идентификовање стварних радних задатака потребних компанијама који одговарају тим компетенцијама.
- Прилагођавање послова и радних места тамо где постоје препреке.
- Коришћење структурираних и визуелних метода како би се радни задаци учинили разумљивијим.

- Пружање континуиране специјализоване подршке током запослења.
- Припрему менаџера и колега за укључивање запослених са аутизмом.
- Омогућавање приступа редовном или инклузивном становању у складу са индивидуалним потребама и жељама.
- Пружање подршке учешћу у животу локалне заједнице, слободним активностима и свакодневном животу.
- Преиспитивање претпоставки да особе са тешким обликом аутизма и интелектуалним потешкоћама аутоматски нису способне за запослење.

3. Опис праксе

VETA је постепено трансформисала првобитно искуство из компаније „*Andros*" у структурирану методологију за репликацију модела. Удружење наводи четири кључне области којима се треба бавити приликом успостављања новог *VETA* аранжмана:

- Припрема и подршка компанији;
- Дефинисање начина финансирања и одабир медицинско-социјалне организације која ће пружати локалну подршку;
- Идентификација будућих корисника/запослених са аутизмом;
- Идентификација и спровођење одговарајућег стамбеног решења.

Ово је важно јер модел не почиње само регрутовањем особа са аутизмом. Он ствара екосистем око запошљавања:

- **Припрема компаније** – Први корак је разумевање саме компаније. Од компаније се не тражи да „креира нешто за особе са аутизмом" само зато што жели да покаже друштвену одговорност. *VETA* прво разматра послове које је заиста потребно обавити, а затим проверава да ли постоји кандидат са аутизмом чије компетенције одговарају том послу, као и која врста прилагођавања би му/јој омогућила да тај посао обавља.
- **Идентификација и припрема кандидата** – Првобитни модел из компаније „*Andros*" свесно је укључивао особе које су претходно сматране веома удаљеним од тржишта рада.
- **Учење конкретног посла** – Запослени обављају стварне индустријске послове, а не посебне радне активности креиране искључиво за раднике са инвалидитетом. У првобитној фабрици „*Andros*", према наводима организације *VETA*, запослени са аутизмом обављају исте послове као и остали запослени. Занимљиво запажање из експеримента у компанији „*Andros*" јесте да су се нека прилагођавања, уведена за запослене са аутизмом, показала корисним и за колеге без аутизма. Понекад „прилагођавање због аутизма" заправо представља једноставно бољу организацију рада.

- **Постепени улазак у стални радни однос** – Учесници првобитног програма у компанији „*Andros*" нису одмах добијали уговоре на неодређено време. Једанаест радника које *VETA* тренутно наводи као примере, засновало је стални радни однос након пробног периода од приближно 6 до 12 месеци. То омогућава праћење процеса са обе стране. Стога, довољно дуг период провере може послужити као прави процес повезивања радника са одговарајућим послом уз подршку, уместо као краткотрајно, симболично радно ангажовање.
- **Рад са скраћеним радним временом уз развој самосталности** – У првобитном моделу компаније „*Andros*", запослени раде са пола радног времена, углавном у преподневним сатима, на основу уговора о раду на неодређено време. Други део дана посвећен је развоју вештина за свакодневни живот, самосталности и учешћу у животу заједнице.
- **Становање и живот у заједници** – Првобитни учесници живе у објекту „*Maison du Parc*", који се налази у самом граду, а не у изолованој институцији. Ова локација омогућава станарима приступ локалним продавницама и природније укључивање у живот заједнице. Организација *VETA* сматра запошљавање, становање и слободно време трима међусобно повезаним стубовима свог приступа. Актуелни француски политички оквир додатно је развио ово начело и захтева да решења за становање уважавају жеље, потребе и животне тежње појединца, уместо да се сви аутоматски везују за један одређени облик заједничког становања.
- **Континуирана специјализована подршка** – Експеримент „*Andros*" укључивао је осам стручњака за аутизам који су пружали подршку првобитној групи запослених особа са аутизмом, уз индивидуално прилагођену помоћ у складу са потребама сваке особе. Ова стручна подршка повезује рад, личну самосталност, комуникацију и свакодневни живот.

4. Методологија и приступ

VETA методологија се може описати као приступ заснован на снагама, високо структуриран, индивидуализован, еколошки (у смислу окружења) и усмерен ка укључивању у редовне токове рада.

- **Креће се од компетенција, а не од институционалних етикета** – Једна од најјачих страна *VETA* приступа је то што су особе, које су првобитно разматране као кандидати за установе са високим нивоом подршке, поново процењене кроз потпуно другачије питање: Шта ова особа може да уради?
- **Усклађивање способности са стварним потребама компаније** – Методологија не полази од опште листе „послова за особе са аутизмом". Уместо тога, анализирају се радни задаци у компанији и способности појединца, утврђује се подударање и прилагођава окружење. Тиме се избегавају стереотипи. Принцип је следећи: пронаћи задатке код којих се компетенције конкретне особе поклапају са стварним потребама послодавца.

- **Структурирање радног окружења** – За неке учеснике, визуелна организација је од кључног значаја. У компанији „*Andros*", редослед радних активности одређиван је помоћу визуелних помагала, слика, ознака и функционалних визуелних распореда.
- **Реална очекивања у погледу продуктивности** – *VETA* је свесно одлучила да раднике са аутизмом не третира као „симболичне" запослене. Према сопственој процени првобитног експеримента у „*Andros*" компанији, запослени са аутизмом постизали су продуктивност која је била бар једнака продуктивности колега без аутизма на истим радним местима. *VETA* такође наводи да је свих 11 радника који су добили уговор на неодређено време задржало посао.
- **Прилагођавање интензитета подршке појединцу** – Методологија уважава чињеницу да једној особи могу бити потребна визуелна упутства, другој охрабрење, трећој подршка у комуникацији, а четвртој већа помоћ у свакодневном животу. Стога, иста дијагноза не значи и исти план подршке.
- **Подршка како компанији, тако и запосленом** – *VETA* пружа подршку послодавцима кроз процену стања, прилагођавање окружења, обуку и регрутацију. Ово је од кључног значаја. Ако се од запосленог са аутизмом јединог тражи да се промени, инклузија остаје крхка. Организација се мења заједно са радником.
- **Интеграција рада и живота одрасле особе** – *VETA* третира запослење као једну од компоненти живота одрасле особе, који такође обухвата: становање, слободно време, односе са другима, личну аутономију и коришћење услуга у заједници. Овај холистички приступ је посебно важан за особе са великим потребама за подршком.

5. Резултати и утицај

VETA извештава да је 11 одраслих особа са аутизмом добило уговоре о раду на неодређено време након пробних периода од 6 до 12 месеци, као и да су сви задржали посао. Организација такође наводи да није дошло до пада продуктивности у поређењу са другим радницима који обављају исте послове. Група „*Andros*" тренутно описује шире искуство инклузије као процес који укључује око двадесет запослених са тешким обликом аутизма ангажованих на неодређено време у различитим секторима пословања ове групације, што показује ширење иницијативе изван првобитне групе „*Novandie*".

Независни извор информација „*Onisep*" известио је у фебруару 2026. године да је око 60 младих одраслих особа са аутизмом радило у оквиру око 13 аранжмана типа *VETA*, у секторима који укључују малопродају, одбрамбену индустрију и индустрију луксузне робе. Један од значајних ефеката је то што је програм досегао људе за које се обично сматра да су посебно удаљени од тржишта рада.

- **Утицај на послодавце** – Искуство компаније „*Andros*" довело је и до организационих промена. Визуелни распореди, структурирање задатака и ознаке на поду, уведени

првенствено због запослених са аутизмом, понекад су се показали корисним и за остале запослене. Ова пракса стога показује да разумна прилагођавања не морају нужно створити одвојен „посебан систем" унутар компаније. Поједине промене могу једноставно побољшати јасноћу рада за све.

- **Од експерименталног пројекта до јавне политике** – Најзначајнији системски резултат уследио је 2025. године, када су француска министарства успоставила службе за подршку запошљавању и становању широм Француске, намењене одраслим особама са поремећајем из спектра аутизма и пратећим интелектуалним развојним поремећајем. Циљ је да сваки департман развије службу која пружа подршку за најмање 6–10 особа, при чему су редовно запослење и редовно становање кључни правци деловања. Национални план обезбеђује неопходна финансијска средства.

6. Фактори успеха

Неколико међусобно повезаних елемената чини се кључним за успех програма *VETA*.

- **Стварно, стално запослење** – Први фактор је то да је циљ стварно, плаћено запослење, по могућству уговор на неодређено време. Ово је важно како због достојанства, тако и због начина на који се послодавац опходи према запосленом. Када је особа стварни запосленик, компанија мора озбиљно да размишља о интеграцији, квалитету, обуци и одрживости.
- **Усклађивање посла са компетенцијама** – Послодавац не запошљава некога само да би испунио циљ социјалне укључености. Циљ је пронаћи посао који особа заиста може да обавља, а који је компанији заиста потребан. Управо то омогућава дугорочно запослење.
- **Висококвалитетно прилагођавање радног окружења** – Визуелна подршка у компанији „*Andros*" представља веома конкретан пример разумног прилагођавања. Ова прилагођавања смањују нејасноће, а не умањују техничку сврху самог посла.
- **Снажна специјализована подршка** – Првобитни модел у компанији „*Andros*" захтева значајне ресурсе, уз ангажовање осам стручњака који пружају подршку групи запослених са аутизмом и прате њихов пут ка већој самосталности. Овакав ниво подршке један је од разлога због којих у програму могу учествовати и особе са веома израженим потребама за подршком.
- **Подршка је одвојена од редовног управљања компанијом** – Компанија добија подршку од стране медицинско-социјалне установе. То значи да руководилац производње не мора да постане стручњак за аутизам, нити стручњак за аутизам мора да постане управник фабрике. Свако доприноси својом стручношћу.
- **Становање и запослење се посматрају заједно** – Особа не може редовно да долази на посао сваког јутра ако је остатак њеног живота нестабилан. Становање, превоз, лична организација, свакодневни живот и друштвена укљученост утичу на одрживост запослења.

- **Дугорочно партнерство** – *VETA* не пружа послодавцу само материјал за обуку након чега се повлачи. Она прати процес имплементације током времена и преноси компетенције на локалне актере. То је један од разлога због којих је могуће реплицирати овај модел.
- **Сарадња јавног, приватног и медицинско-социјалног сектора** – Овај екосистем је сложенији за успостављање, али је знатно стабилнији када једном почне да функционише.
- **Демонстрација пре заступања интереса** – Још једна важна карактеристика јесте то што је *VETA* прво прикупила практичне доказе. Успели су да покажу да људи заиста обављају посао, да имају уговоре, да прилагођавања која функционишу могу бити једноставна, као и да друге компаније желе да примене исти модел. То је значајно ојачало њихово заговарање за одређене јавне политике.

7. Изазови и научене лекције

Упркос одличним резултатима, *VETA* није методологија коју је једноставно или јефтино реплицирати.

- **Модел захтева значајну стручну подршку** – чињеница да је осам стручњака пружало подршку првобитној групи у компанији „*Andros*" сведочи о интензитету ове интервенције. То се не сме занемарити приликом представљања успеха. Компанија можда неће имати додатне трошкове у вези са продуктивношћу на самом радном месту, али неко ипак мора да финансира специјализовану подршку. У Француској се то све чешће организује путем јавних средстава намењених особама са инвалидитетом и социјално-медицинској заштити. Стога, за репликацију није довољно пронаћи мотивисаног послодавца, неопходно је обезбедити и одржив механизам финансирања подршке за запосленог.
- **Ширење модела захтева време** – *VETA* је развијала овај модел током отприлике десет година пре него што је он уврштен у националну јавну политику. Чак и данас, процес репликације није ни брз ни једноставан. Почетком 2026. године, директор организације *VETA* известио је да административне и финансијске препреке и даље успоравају имплементацију, те да десетине заинтересованих компанија чекају да одговарајуће структуре подршке на локалном нивоу постану оперативне.
- **Запошљавање и становање морају подржавати слободу избора, а не представљати обавезан пакет услуга** – Повезивање запошљавања са становањем једна је од предности модела *VETA*, али то захтева и посебну пажњу са етичког аспекта. Особа не сме бити принуђена да прихвати одређени смештај само зато што жели посао, нити треба да страхује од губитка подршке уколико радни однос престане.
- **Рад са скраћеним радним временом не сме постати универзална формула** – Првобитни модел подразумева рад са скраћеним радним временом (половина радног дана), јер је преостали део дана посвећен развоју вештина за свакодневни живот и личном развоју. За учеснике у првобитној групи ово се показало као веома успешно решење, али то

не би требало да постане правило. Приликом репликације модела треба сачувати принцип индивидуализације.

- **Структурисан рад не сме постати стереотипан рад** – Индустријски послови који укључују предвидиве и понављајуће радње показали су се ефикасним у компанији „*Andros*". Међутим, то не сме створити нови стереотип да особе са аутизмом и интелектуалним инвалидитетом могу да обављају искључиво понављајуће фабричке послове.
- **Продуктивност не сме постати једино мерило људске вредности** – Један од најјачих аргумената које *VETA* износи пред послодавце јесте да радници са аутизмом могу постићи једнак ниво продуктивности. Ипак, инклузија не сме зависити од доказивања да је сваки запослени са инвалидитетом продуктивнији од свих осталих, нису ни сви радници без инвалидитета изузетно продуктивни.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Целокупан француски *VETA* модел повезан је са француским системима здравствене и социјалне заштите, запошљавања и стамбеног збрињавања, те се не може једноставно пресликати у било коју другу земљу. Ипак, многе његове компоненте имају веома велики потенцијал за преношење у друге средине. За организације заинтересоване за прилагођавање ове праксе, следећи елементи могу бити посебно корисни:

- Почните од стварних потреба компаније
- Спроведите детаљну анализу радног места
- Учините невидљива правила видљивим
- Користите реалне путеве запошљавања
- Финансирајте стручну подршку одвојено од редовних производних трошкова компаније
- Припремите колеге пре првог радног дана
- Омогућите запосленом довољно времена да савлада стварни посао
- Постепено смањујте непотребну подршку
- Узмите у обзир целокупан радни дан
- Задржите стамбено збрињавање као опцију подршке, а не као услов за запослење
- Радите са групама, али индивидуализујте путеве подршке
- Процењујте како запослење, тако и квалитет живота
- Користите примере успешних компанија да бисте убедили друге компаније
- Претворите појединачне пилот-пројекте у доказе за креирање политика

12

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

AutiTalent

Специјализовано запошљавање особа са аутизмом, подршка током ангажовања и подршка на радном месту ради одрживог запослења

Земља:
Холандија

Ниво:
национални

Извор

Званична веб страница *AutiTalent*: https://www.autitalent.nl/

1. Позадина и кратак опис

AutiTalent је холандско социјално предузеће и специјализована агенција за запошљавање која повезује особе са аутизмом са послодавцима широм Холандије. Организација је основана у јулу 2007. године, у тренутку када су иницијативе за запошљавање засноване на снагама особа са аутизмом биле релативно ретке на холандском тржишту рада. Почетна идеја била је сасвим једноставна, али у то време и прилично неконвенционална: уместо полажења од претпоставке да особе са аутизмом представљају групу коју је тешко запослити, организација је желела да покаже да њихови индивидуални таленти могу имати конкретну економску вредност за компаније.

Само две године након оснивања организације, 17 особа са аутизмом већ је било запослено. Од тада је овај модел значајно напредовао. Данас се *AutiTalent* описује као социјално предузеће и пружалац пословних услуга чији је основни циљ остваривање друштвеног утицаја. Његова мисија није само да помогне особама са аутизмом да пронађу посао, већ, што је подједнако важно, и да задрже одговарајуће запослење. Организација нуди услуге

директног регрутовања и селекције, менторства на радном месту, каријерног саветовања, саветовања послодаваца о аутизму, реализације пројеката везаних за обраду података и архивирање, као и подршку у вези са концептом друштвеног повраћаја улагања.

AutiTalent овом проблему приступа са практичне стране. Многе особе са аутизмом поседују квалификације и релевантне способности, али се суочавају са потешкоћама током процеса запошљавања, у комуникацији, организацији рада или приликом проналажења радног окружења које одговара њиховим потребама. Други успевају да се запосле, али се често суочавају са преоптерећеношћу или губе посао јер њихове потребе за подршком нису препознате. Стога се организација поставља као посредник између кандидата и послодавца, преводећи захтеве и могућности обе стране.

2. Циљеви

Општи циљ иницијативе *AutiTalent* је допринос инклузивном тржишту рада на којем особе са аутизмом могу пронаћи одговарајући плаћени посао и задржати га током времена, док послодавци добијају приступ талентима који би иначе могли остати непримећени услед конвенционалних пракси запошљавања и рада.

Специфични циљеви су:

- Повезивање особа са аутизмом које траже посао са одговарајућим послодавцима и стварним плаћеним запослењем.
- Идентификовање прилика за запослење у којима се могу ефикасно искористити индивидуалне снаге и професионалне компетенције.
- Пружање подршке кандидатима са аутизмом током процеса регрутације и селекције.
- Уклањање непотребних препрека које стварају конвенционални процеси запошљавања.
- Омогућавање послодавцима да боље разумеју аутизам у радном окружењу.
- Постизање адекватног усклађивања између појединца, радних задатака, организације и радног окружења.
- Развијање модела запошљавања који су одрживи, уместо оних који су усмерени искључиво на почетно запошљавање.
- Олакшавање комуникације између запосленог са аутизмом, менаџера, послодавца и, где је то потребно, екстерног стручњака за подршку на радном месту (енг. *job coach*).
- Рано препознавање потешкоћа, пре него што прерасту у сукоб, одсуство са посла због болести или престанак радног односа.
- Подршка увођењу разумних и практичних прилагођавања на радном месту.

- Пружање подршке послодавцима у реорганизацији или прилагођавању описа радног места (енг. *job carving*) када постојеће слободно радно место не одговара у потпуности профилима доступних кандидата.
- Омогућавање даљег развоја запослених кроз додатне обуке и прилике за професионални развој.
- Јачање поверења послодаваца у запошљавање особа са аутизмом.
- Допринос циљевима који се односе на разноликост, инклузију и друштвени повраћај вредности у јавним и приватним организацијама.
- Показивање да подршка прилагођена особама са аутизмом може да коегзистира са уобичајеним професионалним стандардима, условима зараде и очекивањима.

У том смислу, модел истовремено делује на три нивоа одрживости:

1. одрживост односа појединац–посао: посао одговара компетенцијама и потребама појединца;
2. одрживост запослења: проблеми се идентификују и пружа се подршка након запошљавања;
3. пословна одрживост: запослени доприноси ономе што је организацији заиста потребно.

3. Опис праксе

Основна пракса *AutiTalent* је подржано одвајање. У холандском моделу одвојености (енг. *detachering model*) који користи *AutiTalent*, аутистични радник је запослен од стране *AutiTalent*, али обавља свој посао у другој организацији. *AutiTalent* стога остаје формални послодавац, док одржава блиску сарадњу и са запосленим и са организацијом у којој особа ради. Примена овог модела одвојености може бити краткорочна или дугорочна.

За послодавца који никада раније није радио са аутистичним запосленим, модел може смањити неизвесност. Компанија не мора да креира сву стручност везану за инвалидитет интерно од првог дана. *AutiTalent* остаје присутан и може интервенисати када је потребно појашњење, прилагођавање или подршка. За аутистичног запосленог, предност је такође значајна: постоји организација упозната са аутизмом која остаје укључена чак и након почетка запослења.

- **Регистрација тражилаца посла** - Аутистичне особе се могу бесплатно регистровати у бази података кандидата *AutiTalent*. Формална дијагноза аутизма није обавезна. *AutiTalent* наводи да се особа може регистровати тамо где постоји препозната сумња на аутизам и где сама особа то прихвата и спремна је да о томе разговара.

Важна ствар је да регистрација не доводи аутоматски до индивидуалног саветовања о каријери. *AutiTalent* ово чини веома транспарентним. Обично не почиње састанком са сваком регистрованом особом и помоћи јој да одлучи коју професију да изабере. Његова велика база података кандидата упоређује се са конкретним слободним радним местима добијеним од послодаваца. Када се појави потенцијално одговарајућа позиција, *AutiTalent* контактира кандидата, а затим започиње детаљнији процес који укључује пријем, припрему за запошљавање и подршку на радном месту. Људи којима је потребна шира каријерна оријентација упућују се на услуге коучинга за посао или реинтеграције, укључујући и оне које су доступне преко холандских општина.

- **Упаривање слободног радног места и кандидата** - Послодавци могу послати слободно радно место *AutiTalent-y*, који претражује своју базу података са више од 3.500 регистрованих тражилаца посла. *AutiTalent* експлицитно напомиње да недовољно конвенционално радно искуство не искључује аутоматски некога. У неким ситуацијама може постојати значајна разлика између онога што сугерише биографија особе и онога што она заправо може да ради. Организација стога може посветити већу пажњу карактеристикама као што су тачност, поузданост, мотивација и могућност постепеног учења задатака. Ово је посебно релевантно за младе аутистичне тражиоце посла.
- **Стварање посла и функција** - Када је послодавац заинтересован за инклузију, али нема одмах одговарајуће упражњено радно место, *AutiTalent* може истражити стварање функција или радних места. То значи анализу посла унутар организације и увиђање да ли се одређени задаци могу груписати у смислену позицију која одговара компетенцијама кандидата. То не значи измишљање бесмисленог посла. Добро стварање посла подразумева стварне активности које треба обавити и реорганизује их на начин који може створити одрживу професионалну улогу.
- **Подржано запошљавање** - Када се кандидат идентификује, *AutiTalent* не прослеђује једноставно биографију и нестаје из процеса. Регрутери подржавају припрему обе стране и могу присуствовати разговору за посао. Посредник помаже да се осигура да стил комуникације непотребно не скрива компетенције.
- **Запошљавање путем модела одвојености (енг. *detachering model*)** - Када се договори распоређивање на посао, особа генерално заснива запослење у *AutiTalent*-у и ради унутар организације клијента. Запослени који раде преко ове структуре потпадају под релевантни холандски колективни уговор о привременом запошљавању. *AutiTalent* наводи да запослени на одређено време добијају еквивалентну накнаду и услове запослења у поређењу са запосленима клијента на упоредивим позицијама, стичу пензиона права од свог првог радног дана и добијају додатну заштиту запослења у оквиру *AutiTalent* структуре.
- **Стални менаџер за односе** - Након запошљавања, одговорност се пребацује са фазе запошљавања на континуирано одржавање везе између запосленог и послодавца. Стални

менаџер за односе из *AutiTalent* обично постаје контакт особа и за запосленог и за послодавца. Овај менаџер стоји између запосленог и послодавца, покушавајући да разуме обе перспективе и створи мост између њих. Ово може бити веома вредно када се појави потешкоћа.

- **Обука за посао са радним ментором (енг. *Job coaching*)** - *AutiTalent* не замењује аутоматски постојећег радног ментора за посао особе. Запослени обично задржавају свог ментора за посао, а *AutiTalent* очекује да тај стручњак има искуства са аутизмом. У случајевима када особа има право на ментора за посао, али нема одговарајућег ментора, *AutiTalent* у неким случајевима може организовати интерног ментора за посао специјализованог за аутизам.
- **Прилагођавање радног места** – *AutiTalent* истиче да запосленима са аутизмом не одговарају сви исти услови рада. Могућа прилагођавања укључују: конкретну и директну комуникацију, фиксно или тише радно место, измене у опису задужења, структурисана упутства за рад, подршку при планирању, избегавање непотребног сензорног преоптерећења и постепено усвајање нових задатака.
- **Директно запошљавање и селекција** – Модел одвојености радника није једина опција. Када организација жели директно да запосли особу са аутизмом, *AutiTalent* може спровести специјализовани процес регрутације и селекције. То подразумева идентификацију кандидата, припрему обе стране, учешће у процесу запошљавања и пружање подршке током почетне фазе рада. Након уводног периода, *AutiTalent* се повлачи, а радни однос се наставља директно између запосленог и послодавца.

4. Методологија и приступ

Методологија организације *AutiTalent* заснива се на неколико међусобно повезаних принципа: усклађивању на основу снага појединца, подршци при запошљавању прилагођеној особама са аутизмом, индивидуалном прилагођавању радног места, двосмерном посредовању и дугорочној одрживости запослења.

- **Снаге су важне, али стереотипе треба избегавати** – *AutiTalent* често уочава снаге код регистрованих кандидата за посао, као што су: прецизност, аналитичко размишљање, креативност, искреност и лојалност. Ове карактеристике могу створити професионалну вредност. Међутим, организација такође изричито препознаје да се особе са аутизмом међусобно веома разликују. Једна особа може уживати у решавању проблема путем телефона, док друга тај исти задатак може доживљавати као изузетно тежак.
- **Процес запошљавања се посматра као могућа препрека** – *AutiTalent* увиђа да многе особе са аутизмом не реагују аутоматски на огласе за посао или се суочавају са потешкоћама током процеса пријављивања и интервјуисања. То може значити да

квалитетан кандидат никада не стигне до фазе у којој послодавац може заиста да процени његов или њен рад.

- **Усклађивање је више од пуке комбинације радне биографије и слободног радног места** – *AutiTalent* ставља велики нагласак на само усклађивање кандидата и послодавца. Његови регрутери и менаџери за односе са клијентима сагледавају обе стране, и кандидата и послодавца. Овај приступ је препознала и Холандска Агенција за осигурање запослених.
- **Двосмерна подршка** – Ово је вероватно централна методолошка карактеристика. *AutiTalent* пружа подршку и запосленом и послодавцу. То се разликује од модела у којем особа са аутизмом добија радног ментора (енг. *job coach*), док послодавац нема никакву специјализовану подршку. Корисно је научити младе особе са аутизмом да траже појашњења, али је исто тако корисно научити менаџере да дају јаснија упутства. Одрживо решење често лежи негде између.
- **Проблеме треба решавати у раној фази** – Менаџер за односе са клијентима не чека да дође до озбиљне кризе у запослењу. Филозофија је да се мања потешкоћа препозна док је још увек мала. Запослени у организацији *AutiTalent* наводе ситуације у којима особе са аутизмом могу предуго задржавати проблеме за себе, због чега је корисно имати поузданог посредника који може да интервенише пре него што ситуација постане превише оптерећујућа. Овај превентивни принцип може смањити: неспоразуме, преоптерећеност, одсуствовање са посла због болести, сукобе и превремени престанак радног односа.
- **Прилагођавања су индивидуална, а не шаблонска** – Не треба креирати прилагођавања искључиво на основу контролне листе за аутизам. Креирајте га заједно са том особом, а затим проверите да ли заиста функционише.
- **Задржавање уобичајених професионалних очекивања** – *AutiTalent* не заговара идеју да запослене са аутизмом треба поштедети повратних информација или професионалних стандарда. То је важан принцип инклузије. Поштовање не значи снижавање свих очекивања. Оно подразумева пружање фер прилике појединцу да разуме очекивања и испуни их.

5. Резултати и утицај

Према најновијим подацима организације, помоћ при запошљавању, било привременом или сталном, пружена је за више од 750 запослених са аутизмом, уз учешће стотина послодаваца. Организација такође одржава националну базу кандидата која броји више од 3.500 регистрованих тражилаца посла.

Један од посебно значајних оперативних резултата је прелазак са модела ангажовања путем спољне организације на директно запослење. *AutiTalent* тренутно наводи да девет од десет

случајева ангажовања резултира сталним запослењем код клијента након отприлике годину дана. Овакав исход приписују пажљивом усклађивању кандидата и послодаваца, континуираној подршци и благовременом решавању потешкоћа.

Утицај организације *AutiTalent* не ограничава се само на појединачне запослене. Послодавци стичу практично искуство у вези са аутизмом, неуродиверзитетом, разумним прилагођавањима, инклузивним запошљавањем, јасном комуникацијом, прилагођавањем радног места (енг. *job carving*) и управљањем заснованим на снагама појединца. За поједине организације, прво ангажовање може променити ставове унутар читавог тима.

6. Фактори успеха

Неколико фактора објашњава ефикасност и дуговечност модела *AutiTalent*.

- **Скоро двадесет година специјализације** – *AutiTalent* се од 2007. године бави искључиво питањима аутизма и запошљавања. Ово стечено практично знање је од великог значаја. Стога организација не примењује само теоријску листу провере везану за аутизам приликом сваког новог ангажовања. Поседује значајно практично искуство о томе шта даје резултате, као и шта понекад не функционише, што је подједнако важно.
- **Велика база кандидата** – Више од 3.500 регистрованих тражилаца посла омогућава потрагу за правим поклапањем, уместо пуког распоређивања јединог доступног кандидата на једино слободно радно место. Ово је посебно важно за приступ заснован на снагама појединца. За истинско усклађивање потребан је избор.
- **Стварно, плаћено запослење** – Модел се заснива на уговорима и уобичајеним условима рада, а не на неограниченом неплаћеном радном искуству. То учесницима пружа професионални статус, а послодавцима даје разлог да вреднују запосленог на основу његовог доприноса организацији.
- **Модел одвојености смањује почетни ризик за послодавца** – За компанију са мало искуства у раду са особама са аутизмом, модел одвојености представља релативно лак први корак. *AutiTalent* остаје формални послодавац, специјализована контакт особа, организација која пружа подршку у превазилажењу потешкоћа и спона која обезбеђује додатни професионални надзор и подршку. То може учинити одлуку о првом инклузивном запошљавању мање застрашујућом.
- **Стално запослење остаје пожељан исход** – Модел одвојености није замишљен тако да створи трајну раздвојеност између запослених са аутизмом и послодаваца из редовног пословног окружења. Чињеница да *AutiTalent* бележи да девет од десет ангажмана прераста у стално запослење показује да овај модел може послужити као мост ка уобичајеном, директном запошљавању.

- **Једна контакт особа разуме обе стране** – Улога менаџера за односе представља посебно снажан фактор успеха. Запослени не мора сам да решава сваки неспоразум на радном месту. Менаџер не мора да тумачи аутизам без стручне подршке. А посредник не заступа само једну страну. То знатно олакшава рано решавање проблема.
- **Прилагођавања су обично практичне природе** – Значајне промене понекад могу бити веома мале: јаснији рокови, фиксно радно место, мање двосмислена комуникација, одговарајуће увођење у посао, смањење буке и структурирани задаци. Ово може променити претпоставке послодаваца да је инклузија особа са аутизмом увек компликована или скупа.
- **Потребе послодаваца се озбиљно схватају** – *AutiTalent* не приступа послодавцима искључиво са друштвеном мисијом, већ тежи стварању професионалне вредности. То је један од разлога због којих је организација, првобитно фокусирана на послове дигитализације, проширила своје деловање на сарадњу са полицијом, пореским органима, сектором одбране, енергетским компанијама и другим организацијама из главног тока пословања.
- **Развој запослених није занемарен** – Запослени који су ангажовани код клијената имају приступ додатним обукама и могућностима за развој каријере, а састанци особља компаније *AutiTalent* такође омогућавају добровољно повезивање са другим колегама из аутистичног спектра.

7. Изазови и научене лекције

Упркос одличним резултатима, пример организације *AutiTalent* такође указује на одређена ограничења и важне поуке.

- **Не обухвата читав спектар аутизма** – Ово треба јасно нагласити. Тренутни модел углавном захтева да особа која тражи посао може да ради бар око 18 сати недељно, путује до посла и функционише у оквиру уобичајеног канцеларијског окружења, уз одговарајућу подршку. Тиме су искључене поједине особе са аутизмом које имају значајне интелектуалне потешкоће, велику потребу за свакодневном подршком, веома ограничену радну способност, немогућност самосталног путовања без интензивне помоћи, као и потребу за високо структурираним свакодневним менторством на радном месту.
- **Секторални опсег је намерно ограничен** – Тренутне понуде за посао у оквиру *AutiTalent*-а углавном се односе на канцеларијске послове, понекад са елементима техничког рада, логистике или одржавања објеката. Организација изричито наводи да, по правилу, не посредује у запошљавању у секторима здравства, образовања, производње, угоститељства или малопродаје. То доприноси изградњи професионалне стручности, али и ограничава применљивост модела за младе особе са аутизмом чија су интересовања усмерена ка другим областима.

- **Није реч о служби за професионалну оријентацију** – *AutiTalent* обично не пружа свеобухватну оријентацију свакој регистрованој особи која тражи посао пре него што се појави конкретна понуда. Њихов тим нема капацитете да се састане са сваком особом из базе података која броји више од 3.500 људи.
- **Географски фактор је и даље важан** – Иако *AutiTalent* послује на националном нивоу, понуде за посао нису равномерно распоређене. Организација наводи да су слободна радна места више концентрисана око области Рандстад и коридора ка градовима Арнхем и Зволе, док се прилике у најсевернијим и најјужнијим регионима јављају ређе. То показује да чак ни специјализована национална агенција не може да створи радна места тамо где не постоји довољна потражња послодаваца.
- **Наратив о снагама такође може постати стереотипан** – Прецизност и аналитичко размишљање често се истичу у примерима запошљавања преко *AutiTalent*-а. За многе учеснике, то су заиста важне снаге. Међутим, није свака особа са аутизмом изузетно прецизна, аналитична или заинтересована за детаљан рад. Стога, за стручњаке који раде у овој области, појам „аутистичног талента" не би требало да постане ново очекивање да радници са аутизмом морају бити на неки начин изузетни. Запосленом треба дозволити да буде једноставно довољно компетентан за обављање посла, баш као и сваки други радник.
- **Задржавање запослења захтева континуирану пажњу** – Недавна студија спроведена међу одраслим особама са аутизмом у Холандији показала је да су особе у плаћеном радном односу, између осталих фактора који олакшавају тај процес, навеле већу подршку на радном месту и од стране надређених, као и боље менторство приликом проналажења и задржавања посла. Проналажење посла је само пола посла. Задржавање одговарајућег радног места захтева самосвест, адекватно руковођење, усклађеност са радним окружењем, комуникацију и подршку током промена.

8. Преносивост, репликација и практични савети

- **Раздвојите припрему за каријеру од процеса регрутације и повезивања са послодавцима** – Омогућите омладинским организацијама да се усредсреде на припрему за каријеру, док специјализовани актери управљају сарадњом са послодавцима, оглашавањем слободних радних места, повезивањем кандидата и послодаваца и самим запошљавањем.
- **Користите свеобухватне профиле кандидата** – Повезујте кандидате са послом не само на основу квалификација и искуства, већ и на основу њихових снага, преферираних задатака, услова рада, стила комуникације и потреба за подршком.

- **Ускладите кандидате са стварним захтевима радног места** – Укључите послодавце у дефинисање стварних задатака, услова рада и очекивања, уместо да се ослањате искључиво на формалне описе послова.
- **Примените метод прилагођавања радног места (тзв. *job carving*) тамо где је то прикладно** – Реорганизујте постојеће продуктивне задатке у смислене улоге које одговарају стварним потребама организације.
- **Припремите обе стране укључене у процес регрутације** – Пружите подршку кандидатима у припреми за интервју, а послодавцима помоћ око успостављања јасних и инклузивних пракси запошљавања и увођења разумних прилагођавања.
- **Обезбедите координисану и индивидуализовану подршку** – Одредите јасну контакт особу и, где је то корисно, направите разлику између радног менторства и посредовања при запошљавању.
- **Прилагодите подршку на радном месту појединцу** – Питајте запослене шта им омогућава ефикасан рад и редовно преиспитујте уведена прилагођавања, уместо примене стандардних решења.
- **Подстичите аутономију и јасну комуникацију** – Користите конкретна очекивања и инструкције, уз истовремено старање да подршка не угрози компетентност, одговорност или самосталност запосленог.
- **Усредсредите се на задржавање запослених и напредовање** – Наставите са пружањем подршке након запошљавања и пратите статус запосленог након 3, 6 и 12 месеци, укључујући усклађеност са послом, задовољство, одрживост запослења и могућности напредовања.
- **Усвојите флексибилне приступе и мерите исходе** – Уважите чињеницу да су потребни различити нивои подршке и процењујте успех на основу одрживог запослења, укључујући прелазак на уговоре на неодређено време и директно запошљавање.

Амбициозни поводом аутизма

Плаћено радно искуство, припрема за послодавце и подршка при преласку у запослење за младе особе са аутизмом

Земља:
Уједињено Краљевство

Ниво:
национални

Извор

Званична веб страница *Ambitious about Autism*: https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/

1. Позадина и кратак опис

„*Ambitious about Autism*" је национална добротворна организација из Уједињеног Краљевства која ради са децом и младима са аутизмом. У оквиру својих ширих активности у областима образовања, друштвеног укључивања, заступања права и преласка у одрасло доба, организација је развила значајан сегмент рада посвећен запошљавању, који обухвата програм „Запосли аутизам" (енг. „*Employ Autism*") и мрежу програма подржане радне праксе (енг. *Supported Internships*).

Иако се ове две иницијативе разликују у погледу критеријума за учешће и начина спровођења, чврсто их повезује исти основни принцип: млади људи са аутизмом не треба да пролазе кроз бескрајне припреме за прилику за запослење која можда никада неће стићи. Њима је потребан приступ стварним радним местима и правим професионалним задацима, послодавцима који су припремљени за инклузију, као и индивидуална подршка пре, током и након радног искуства. Млада особа са аутизмом може завршити школу или факултет са одговарајућим квалификацијама и веома добрим стручним вештинама, али без претходног

радног искуства. Тада се јавља уобичајени парадокс на тржишту рада: послодавци захтевају искуство, док млада особа не може да га стекне јер јој нико не пружа ту прву прилику.

Програм „Запосли аутизам" решава овај проблем првенствено кроз плаћено радно искуство за младе одрасле особе са аутизмом, углавном узраста од 18 до 25 година. Учесницима су на располагању плаћени радни ангажмани, активности за развој вештина запошљивости, прилике за упознавање са пословањем у одређеним индустријама, као и менторска подршка при запошљавању и разни ресурси. Истовремено, организација „Амбициозни поводом аутизма" директно сарађује са послодавцима како би процеси регрутације и запошљавања постали приступачнији.

Поред програма „Запосли аутизам", организација од 2019. године спроводи и програме подржане радне праксе. Реч је о једногодишњим програмима намењеним младима узраста од 16 до 25 година који поседују План образовања, здравствене заштите и социјалне бриге и желе да уз додатну подршку напредују ка плаћеном запослењу. Полазници већи део програма проводе у радној средини код послодавца, комбинујући стварне радне задатке са учењем у учионици, уз стручну менторску подршку на радном месту.

2. Циљеви

Општи циљ модела запошљавања организације „Амбициозни поводом аутизма" јесте повећање приступа младих особа са аутизмом смисленом и одрживом запослењу, уз истовремени развој њихове запошљивости и смањење препрека које стварају системи регрутације и радна окружења.

Конкретније, циљеви овог модела су:

- Омогућити младим особама са аутизмом приступ стварном радном искуству пре него што се од њих очекује да самостално конкуришу на тржишту рада.
- Обезбедити плаћено радно искуство кроз програм „Запосли аутизам", уз уважавање чињенице да младе особе са аутизмом треба да доприносе као радници, а не само као неплаћени корисници програма.
- Омогућити учесницима да развију професионалне вештине, самопоуздање и разумевање радних рутина.
- Унапредити вештине писања радне биографије, подношења пријава за посао и понашања на интервјуу.
- Помоћи младима да препознају своје снаге, професионална интересовања и пожељне услове рада.
- Пружити подршку учесницима у разумевању и тражењу разумних прилагођавања на радном месту.

- Развити самосталност и практичне вештине неопходне за одрасло доба.
- Обезбедити специјализовано професионално вођење и подршку (*job coaching*) тамо где је потребан виши ниво подршке при запошљавању.
- Пружати подршку младима током процеса регрутације, а не само у фази пре подношења пријаве.
- Припремити послодавце и колеге путем обука о аутизму.
- Преиспитати и прилагодити праксе регрутације које ненамерно стављају кандидате са аутизмом у неповољан положај.
- Помоћи послодавцима да разумеју концепт разумних прилагођавања и индивидуалне потребе у комуникацији.
- Пружати подршку послодавцима током трајања радног ангажмана, у случају појаве недоумица или потешкоћа.
- Креирати доказе и практичне ресурсе које могу користити други послодавци и стручњаци у области запошљавања.

3. Опис праксе

Модел организације „Амбициозни поводом аутизма“ може се сагледати кроз два комплементарна правца деловања:

А. Запосли аутизам – плаћено радно искуство и могућности за запошљавање уз подршку

Програм „Запосли аутизам“ првенствено је намењен младим одраслим особама са аутизмом, при чему је већина прилика усмерена на особе узраста од 18 до 25 година. Програм тренутно нуди плаћено радно искуство уз подршку за развој вештина запошљивости, едукативне активности и обуке, догађаје за упознавање са послом и менторство при запошљавању. Процес ангажовања почиње пре него што млада особа заправо ступи на радно место.

Организација „Амбициозни поводом аутизма“ идентификује послодавце спремне да понуде плаћене ангажмане и сарађује са њима на креирању одговарајућих радних позиција. Од послодавца се не очекује само да огласи постојеће слободно радно место путем овог програма, напротив, они добијају савете о аутизму и неуродиверзитету, инклузивном запошљавању, приступачним процедурама интервјуисања, прилагођавању радног места, пружању подршке практиканту са аутизмом, као и о задржавању запослених и инклузији на радном месту.

Програм „Запосли аутизам“ је свесно конципиран као међусекторска иницијатива и нуди праксе у органима јавне управе, сектору финансијских услуга, ИТ-у, регрутацији и

реосигурању, а током времена је сарађивао са послодавцима као што су државна управа, „Deutsche Bank“, „SAP UK“, „Santander“ и друге јавне и приватне организације. Ова разноликост је важна. Иницијативе за запошљавање особа са аутизмом се понекад снажно везују искључиво за тестирање софтвера или ИТ сектор. „Запосли аутизам“ показује да особе са аутизмом могу имати амбиције и компетенције у свим професионалним секторима, а „Амбициозни поводом аутизма“ изричито указује послодавцима да радне позиције треба ускладити са индивидуалним интересовањима и вештинама, а не са стереотипима о аутизму. Млади добијају подршку током читавог процеса пријављивања. Тако могу да постављају питања о слободном радном месту, добију помоћ при разумевању процеса пријаве и припреме се за стварни интервју на који ће изаћи.

Веома значајна карактеристика је то што „Запосли аутизам“ захтева од послодаваца да плаћају практиканте за њихов рад. Ово није само питање новца. Плаћање мења суштину саме активности. Млада особа не долази у компанију као корисник услуга коме је дозвољено да вежба, већ постаје запослени од кога се очекује да допринесе тиму.

Подршка се наставља и након започињања ангажмана. Особље организације „Амбициозни поводом аутизма“ остаје на располагању за редовне консултације и помоћ око прилагођавања радног места или решавања потешкоћа током трајања праксе. Послодавци такође добијају подршку током читавог процеса реализације програма. Обезбеђена је и подршка након завршетка програма. По окончању праксе, учесници могу да разговарају о свом искуству са особљем организације „Амбициозни поводом аутизма“ и добију савете у вези са даљим професионалним развојем. Ова фаза је важна јер чак ни одлично обављена пракса не води аутоматски до запослења.

Б. Програми радне праксе уз подршку – интензиван процес преласка за младе којима је потребна додатна подршка

Ови програми су намењени младима узраста од приближно 16 до 25 година који поседују План образовања, здравствене заштите и социјалне бриге и желе да напредују ка запослењу које доноси зараду. Програми трају једну школску годину, обично почевши од септембра. Учесници проводе пет дана недељно на радном месту код послодавца-домаћина. Сваки програм комбинује до три ротације на радним местима, наставу у учионици директно повезану са запослењем, свакодневну стручну подршку ментора за запошљавање, редовне повратне информације о напретку и постављање индивидуалних циљева везаних за запослење. Учесници могу искусити рад на чак три различите радне позиције. Ово је корисно јер посао који неко првобитно замисли није увек онај који му највише одговара. Програм пружа младима прилику да то открију кроз искуство, уместо кроз претпоставке.

Ментор за запошљавање је кључна стручна особа у овом процесу. Актуелни описи послова организације „Амбициозни поводом аутизма“ показују да ментори пружају индивидуализовану обуку на самом радном месту и блиско сарађују са полазницима праксе,

запосленима код послодавца-домаћина, родитељима и старатељима како би подржали напредак ка дугорочном запослењу. Након завршетка једногодишњег програма, сваки полазник може добити до девет месеци додатне подршке ментора.

4. Методологија и приступ

Методологија се може описати као приступ заснован на снагама, усмерен на стваран рад, индивидуализован и експлицитно двосмеран, јер се подршка пружа како младим особама са аутизмом, тако и послодавцима.

- **Стварно запослење уместо симулиране запошљивости** – Вероватно најважнији методолошки принцип јесте да се запошљивост стиче кроз сам рад. Учесници се суочавају са стварним роковима, колегама, инструкцијама, путовањем до посла, паузама, повратним информацијама и очекивањима на радном месту. То има образовну вредност коју је немогуће у потпуности репродуковати у учионици или на радионици. Учење постаје смислено јер постоји разлог за његову примену.
- **Усклађивање особе и посла** – Програм полази од индивидуалних снага и интересовања, уместо од претпостављеног „профила запошљивости особа са аутизмом". То је јасно видљиво у разноликости сектора и професионалних задатака. Једна млада особа може радити у финансијама, а друга у области државне политике или дистрибуције фармацеутских производа.
- **Припрема обе стране** – Још један кључни методолошки принцип јесте да је послодавац део интервенције. Послодавци пролазе обуку о аутизму пре ангажовања кандидата и добијају практичне смернице у вези са регрутацијом и прилагођавањем радног места. Тренутни партнери програма извештавају о високом нивоу стеченог знања: 100% њих наводи боље разумевање аутизма, 94% изражава сигурност у раду са колегама са аутизмом, а 88% се осећа спремнијим да пружи подршку особи са аутизмом на радном месту.
- **Разумна прилагођавања као део уобичајеног управљања радом** – Истраживања и евалуација програма идентификовали су низ често корисних прилагођавања, укључујући промене у радном времену, начину комуникације, нивоу подршке, логистици, физичком окружењу, опреми, структури улоге, друштвеним обавезама и локацији рада. Већина ових мера није скупа.
- **„Пасоши" за радно место и индивидуална комуникација** – Профил, односно „пасош" за радно место, представља још једну једноставну, али ефикасну методолошку алатку. Менаџер не мора да постане стручњак за аутизам.

- **Постепени развој самосталности** – И програм „Запосли аутизам“ и програми подржаних пракси пружају подршку, али циљ није стварање зависности. Од младих људи се очекује да развију самопоуздање, вештине доношења одлука, радне вештине и аутономију.
- **Копродукција и глас особа са аутизмом** – Сам програм „Запосли аутизам“ настао је као резултат залагања младих особа са аутизмом, а развијен је уз учешће представника младих са аутизмом и особа са личним искуством. Организација такође чини искуства учесника са праксе доступним будућим кандидатима путем блогова и свог центра са ресурсима. То доприноси хуманијем моделу. Млади људи који размишљају о запослењу не добијају само упутства од стручњака. Они могу да виде како су друге аутистичне особе доживеле тај исти прелазак.

5. Резултати и утицај

Вредно је поменути следеће резултате ова два програма:

- око 1.200 младих особа са аутизмом добило је прилагођену подршку у вези са каријером;
- око 500 младих особа са аутизмом стекло је искуство кроз плаћени рад;
- више од 500 стручњака за каријерно вођење и запошљавање прошло је обуку о аутизму;
- 83% полазника праксе са аутизмом добило је понуду за продужење уговора или стално запослење.

Кључни налази независне евалуације, коју је спровео лондонски Центар за истраживање аутизма и образовања уз учешће 19 полазника праксе са аутизмом, 22 послодавца и 10 родитеља, јесу следећи:

- учесници су праксу углавном оценили као изузетно драгоцено искуство;
- програм је помогао у отклањању препрека при запошљавању специфичних за аутизам;
- постојала су и очекивања која нису у потпуности испуњена, што је пружило конкретне поуке за унапређење;
- полазници праксе су известили о већем самопоуздању, док су родитељи такође приметили већу самосталност;
- послодавци су указали на боље међусобно разумевање и препознали да су неке препреке са којима се суочавају особе са аутизмом заправо произилазиле из организационих система, а не из способности појединца;
- успешна пракса не мења само запосленог, она може довести до тога да компанија сагледа себе на другачији начин.

У каснијој лонгитудиналној академској студији праћено је 27 одраслих особа са аутизмом без интелектуалних потешкоћа (просечне старости 23,3 године) током обављања праксе у седам

организација. Учесници су процењивани пре почетка праксе, шест месеци након њеног завршетка, као и поново у периоду од 12 до 24 месеца након праксе. Резултати су били значајни. Укупна стопа запослености међу учесницима порасла је са 25,93% пре праксе на 55,56% у периоду праћења од 12 до 24 месеца након њеног завршетка. Такође су забележени пораст прихода и броја радних сати. Истраживачи су додатно утврдили напредак у вештинама свакодневног живота.

6. Фактори успеха

Неколико елемената објашњава зашто је ова пракса донела одличне резултате:

- **Плаћено искуство уместо неплаћеног ангажовања** – Програм „Запосли аутизам“ захтева од послодаваца да плаћају практиканте. То јача осећај достојанства и свест о томе да учесник ствара економску вредност. Такође се смањује ризик да се млади са аутизмом трајно нађу у низу неплаћених „прилика”, без напретка ка правом запослењу.
- **Припрема послодавца се одвија пре доласка младе особе** – Послодавац пролази кроз обуку унапред. То значи да први дан рада није и тренутак када менаџер тек почиње да размишља о аутизму. Колеге могу да се припреме. Процес регрутације се може прилагодити. Могу се размотрити потребна прилагођавања. Очекивања постају јаснија.
- **Индивидуална подршка током целог процеса** – Подршка је доступна пре пријављивања, током регрутације, током трајања праксе и након њеног завршетка. Такав континуитет спречава ситуације у којима млади морају изнова да објашњавају своју ситуацију различитим стручњацима.
- **Снажна партнерства са послодавцима** – Програм је сарађивао са јавним институцијама, међународним компанијама, професионалним фирмама, болницама и послодавцима из бројних сектора. То нису само места на која се шаљу млади на праксу, послодавци се третирају као партнери у програму. То доприноси ширем организационом учењу и ствара могућности за стално запослење.
- **Стварна одговорност** – Практиканти обављају праве радне задатке. Учесник тако има прилику да увиди да је његов/њен рад заиста потребан и да није добио прилику за праксу само зато што неко саосећа са њим/њом.
- **Унапређење засновано на доказима** – Организација је уложила средства у екстерно истраживање уместо да се ослања искључиво на позитивне изјаве учесника. Проучавана су непосредна квалитативна искуства, а затим и дугорочни квантитативни исходи, све до две године након завршетка праксе. Резултати истраживања потом су искоришћени за даљи развој програма „Запосли аутизам“.

7. Изазови и научене лекције

Упркос одличним резултатима, истраживање указује и на потешкоће због којих је ова пракса посебно корисна као пример за учење:

- **Очекивања се морају разјаснити пре почетка праксе** – Квалитативна процена је показала да су и практиканти, и послодавци, и родитељи имали одређена очекивања која нису испуњена. То показује да чак и ангажовање које је пажљиво подржано захтева веома јасну припрему. Млада особа не би требало да заврши праксу разочарана јер је веровала да јој је загарантован сталан посао, иако послодавац никада није преузео такву обавезу.
- **Не постоји универзално решење за прилагођавање рада особама са аутизмом** – У комплету алата за послодавце, који је део програма, изричито се наглашава да се прилагођавања радног места морају вршити индивидуално за сваку младу особу са аутизмом.
- **Успешно запошљавање не значи аутоматски и боље ментално здравље** – Запослење може обезбедити приход, рутину, осећај сврхе, независност и професионални идентитет. Међутим, неодговарајуће или исцрпљујуће радно окружење може и повећати стрес. Стога би програми требало да прате не само да ли је особа добила посао, већ и да ли је тај посао одржив, да ли постоји адекватно уклапање особе и посла, да ли су прилагођавања одговарајућа и да ли особа успева да се носи са обимом посла.
- **Подршка након запошљавања је важна** – Продужење уговора може деловати као коначни показатељ успеха, али се процес транзиције ту не завршава. Због тога је посебно значајно што модел подржане праксе обезбеђује до девет месеци накнадне подршке од стране радног ментора.
- **Могућности морају остати разноврсне** – Иницијативе за запошљавање особа са аутизмом понекад су се фокусирале на сектор технологије, јер одређене снаге карактеристичне за особе са аутизмом ту могу бити корисне. Програм „Запосли аутизам” намерно приказује могућности у областима као што су јавна управа, право, осигурање, здравство, финансије, угоститељство, регрутација и другим секторима.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Комплетан модел из Уједињеног Краљевства делимично зависи од тамошњег система образовања и запошљавања, те се не може идентично пресликати у другу земљу. Ипак, многи елементи су веома погодни за преношење у друге средине:

- **Успоставите партнерства са послодавцима пре регрутовања младих** – Прво идентификујте компаније које заиста желе сарадњу и разговарајте са њима о

потенцијалним секторима и радним местима, потребним компетенцијама, расположивом радном времену, могућим менторима, пракси запошљавања и радном окружењу.

- **Инсистирајте на стварном раду** – Програм радне праксе треба да садржи задатке који су организацији заиста потребни. Избегавајте креирање вештачких активности искључиво за практиканта са аутизмом. Ово изграђује професионални идентитет и пружа послодавцу доказ о доприносу учесника.
- **Плаћајте радни ангажман кад год је то могуће** – Постоји ризик да млади са инвалидитетом проведу године прелазећи из једног у други неплаћени пројекат, радну активност или праксу. Плаћени ангажман шаље другачију поруку: твој допринос има економску вредност!
- **Обучите послодавца пре почетка ангажмана** – Кратак припремни програм може обухватити теме као што су аутизам и неуродиверзитет, избегавање стереотипа, приступачни интервјуи, разумна прилагођавања, директна комуникација, сензорни аспекти, повратне информације, менторство на радном месту, као и питања откривања информација и поверљивости.
- **Припремите индивидуални профил за радно место** – Заједно са младом особом креирајте сажет документ који обухвата снаге, преферирани начин примања инструкција, услове за бољу концентрацију, жељени начин комуникације, потребна прилагођавања и личне податке који ће се делити са колегама. Овај документ треба да буде практичан, а не дијагностички.
- **Прилагодите интервјуе конкретном радном месту** – Ако спонтана усмена комуникација није кључна компетенција за тај посао, немојте је постављати као главни критеријум за избор. Могућа прилагођавања укључују: питања достављена унапред, прецизна уместо апстрактних питања, додатно време за обраду информација, практичне радне задатке, јасне информације о томе ко ће присуствовати и јасно објашњење структуре интервјуа.
- **Ангажујте професионалног тренера за посао (*job coach*) или одређеног ментора** – За учеснике којима је потребна интензивна подршка, један стручњак може пружити услуге анализе задатака, обуке на радном месту, подршке у комуникацији, координације са послодавцем, постепеног смањења помоћи и праћења напретка. За учеснике са мањим потребама за подршком, можда ће бити довољан интерни „колега-пратилац” уз подршку спољног тренера за запошљавање.
- **Понудите више од једног искуства рада где год је то могуће** – Систем ротације у оквиру подржане радне праксе је веома погодан за примену у различитим срединама. Уместо да од младе особе тражите да изабере занимање пре него што је уопште почела да ради, омогућите јој да испроба две или три различите улоге.

- **Обезбедите наставак праћења** – Програм не треба да се заврши последњег дана праксе. Планирајте праћење након једног, три и шест месеци од завршетка праксе. Проверите да ли је особа пронашла други посао или наставила школовање, да ли јој је потребан нови ангажман, помоћ при представљању стеченог искуства у пријавама за посао или подршка у тренутној улози.
- **Укључите младе особе са аутизмом у осмишљавање програма** – Иницијатива „Запосли аутизам“ настала је управо захваљујући залагању и заједничком раду са младима са аутизмом. Стога, организације које прилагођавају овај модел треба да укључе младе са аутизмом не само у фазу евалуације, већ и у фазу планирања.
- **Припремите не само особу са аутизмом, већ и послодавца** – Програми за подстицање запошљивости пречесто припремају само младе са аутизмом. А шта је са послодавцима? Овакав приступ омогућава много правичнији прелазак у свет рада. Он ствара мост који младима са аутизмом омогућава да буду део уобичајених компанија и радних окружења, уз додатну подршку тамо где је она неопходна. Не питајте се прво да ли је млада особа са аутизмом спремна за радно место. Питајте се и да ли је радно место спремно да препозна и пружи подршку младој особи са аутизмом. Када су обе стране припремљене, прва пракса може престати да буде само образовно искуство и постати прави улазак у професионални свет одраслих.

14

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

Пројекат *SUPPORT*

Подржано запошљавање ради смањења дугорочне незапослености особа са инвалидитетом

Земље:
Међународни конзорцијум из Аустрије, Белгије, Хрватске, Француске, Грчке, Италије, Холандије, Норвешке, Румуније и Шпаније

Ниво:
међународни

Извори

EASPD SUPPORT пројекат
https://easpd.eu/project-detail/support/

Званична *LinkedIn* страница пројекта
https://www.linkedin.com/company/support-project-europe/

1. Позадина и кратак опис

Пројекат *SUPPORT* је европска иницијатива коју финансира Европски социјални фонд плус (енг. *European Social Fund Plus - ESF+*), а координира Европско удружење пружалаца услуга за особе са инвалидитетом (енг. *European Association of Service Providers for Persons with Disabilities - EASPD*). Пројекат се спроводи у периоду од 36 месеци, од јула 2025. до јуна 2028. године. Покренут је као одговор на изазов са којим се суочавају многе особе са инвалидитетом широм Европе, укључујући и особе са аутизмом: потешкоће приликом запошљавања и задржавања квалитетног посла на отвореном тржишту рада.

Иако је постигнут значајан напредак у области права особа са инвалидитетом и њихове инклузије, стопе запослености ове популације и даље су знатно ниже у односу на општу популацију. Многи појединци, укључујући одрасле особе са аутизмом, суочавају се са дугим периодима незапослености, ограниченим приступом персонализованим услугама подршке при запошљавању, као и са тешкоћама у проналажењу послодаваца спремних да препознају и подрже њихове потенцијале. Ове препреке често доводе до смањене економске независности, слабијег друштвеног ангажовања и мање могућности за лични развој.

Пројекат *SUPPORT* је осмишљен тако да одговори на ове изазове промовисањем и ширењем методологије „подржаног запошљавања" (*Supported Employment*). Овај приступ се показао ефикасним у помагању особама са инвалидитетом, укључујући и особе са аутизмом, да пронађу и задрже плаћени посао уз пружање персонализоване и континуиране подршке. Уместо фокусирања на ограничења, подржано запошљавање полази од тежњи, интересовања и снага сваког појединца, те настоји да идентификује послове који одговарају њиховим способностима, преференцијама и потребама за подршком.

Пројекат окупља организације, пружаоце услуга за особе са инвалидитетом, стручњаке за запошљавање и актере на тржишту рада из различитих европских земаља. Кроз ову транснационалну сарадњу, партнери заједнички раде на прилагођавању и унапређењу пракси подржаног запошљавања у својим срединама, истовремено доприносећи развоју заједничких алата, ресурса и могућности за обуку.

Пројекат је првенствено усмерен на одрасле особе са инвалидитетом, укључујући и одрасле са аутизмом, које су дуготрајно незапослене и којима је потребна персонализована подршка за улазак или поновни улазак на тржиште рада. Истовремено, пројекат укључује службе за запошљавање, организације за пружање подршке и послодавце, полазећи од сазнања да успешна инклузија на тржиште рада зависи од активне сарадње свих релевантних актера.

2. Циљеви

Општи циљ пројекта је побољшање приступа одрживом и квалитетном запошљавању за особе са инвалидитетом, укључујући особе са аутизмом, кроз јачање примене модела подржаног запошљавања широм Европе. Конкретније, пројекат тежи да повећа запошљивост особа са инвалидитетом и особа са аутизмом и да подржи њихово учешће на тржишту рада путем персонализованих путева прилагођених индивидуалним потребама, тежњама и снагама. Истовремено, циљ је јачање вештина и капацитета стручњака за запошљавање и пружалаца услуга, како би могли да пруже ефикаснију подршку и смернице.

Још један важан циљ је пружање подршке послодавцима у развоју инклузивнијих пракси запошљавања и рада. Стога пројекат не ради само са особама које траже посао, већ и са компанијама, промовишући свест, разумевање и практичне стратегије које олакшавају стварање приступачних и инклузивних радних окружења. Овај аспект је посебно значајан за

особе са аутизмом, којима могу користити прилагођавања радног места, јасни процеси комуникације и подстицајне организационе културе.

Кроз активности обуке, развој методологије и међународну сарадњу, пројекат SUPPORT такође има за циљ стварање практичних алата и смерница који могу допринети даљем ширењу и одрживости приступа подржаног запошљавања у различитим европским контекстима.

3. Опис праксе

Пројекат *SUPPORT* је усмерен на спровођење и промоцију модела подржаног запошљавања (*Supported Employment*). Овај приступ се заснива на начелу да особе са инвалидитетом, укључујући и особе са аутизмом, треба да имају прилику да обављају уобичајене послове на отвореном тржишту рада, уз истовремену подршку која им је потребна пре, током и након запошљавања. Процес започиње сарадњом између појединца, служби за запошљавање, стручњака из области социјалне заштите и здравства, као и чланова породице, где је то прикладно. У многим случајевима, процес почиње када се особа региструје у Служби за циљано запошљавање, а локалне службе процене да би та особа могла имати користи од програма подржаног запошљавања. Након укључивања у програм, учесници се не упућују одмах на слободна радна места. Уместо тога, значајна пажња се посвећује упознавању самих учесника, њихових циљева и врсте подршке која им је потребна за успешно укључивање на тржиште рада. Ова почетна фаза омогућава стручњацима за запошљавање да креирају детаљан профил сваког учесника и израде индивидуализовани план запошљавања који одражава личне тежње, вештине и потребе за подршком. Овај процес је посебно важан за учеснике са аутизмом и особе са сложеним потребама за подршком, јер омогућава да се циљеви запошљавања, стратегије подршке, методе комуникације и очекивања на радном месту прилагоде индивидуалним профилима, уместо да се заснивају на стандардизованим претпоставкама.

Кључни елемент овог процеса је улога радног ментора (*Job Coach*), који постаје главна контакт особа током читавог пута учесника кроз програм. Радни ментор блиско сарађује са појединцем, службама за запошљавање, послодавцима и другим заинтересованим странама, обезбеђујући континуитет подршке и посредујући између личних потреба и захтева радног места. Процес постепено напредује од фазе процене и планирања ка истраживању могућности за запошљавање. Посебна пажња се посвећује проналажењу послодаваца који не само да имају слободна радна места, већ су и спремни да примене инклузивне праксе. Стога се послодавци укључују у раној фази и добијају подршку како би разумели на који начин разумна прилагођавања, флексибилни приступи и прилагођена решења могу допринети успешном запошљавању особа са инвалидитетом, укључујући и запослене са аутизмом. Када се пронађе одговарајућа прилика, учесници добијају подршку током читавог процеса регрутације, интервјуа, увођења у посао и почетних фаза запослења. Међутим,

подршка се не завршава самим запошљавањем. Континуирано праћење и подршка на радном месту остају кључне компоненте ове методологије, помажући у решавању изазова који се јављају, јачању стабилности запослења и подстицању дугорочног професионалног развоја.

Пројекат допуњује ове индивидуалне путеве широким спектром додатних активности, укључујући израду националних смерница за прилагођавање, програме обуке за стручњаке, иницијативе за укључивање послодаваца, као и активности усмерене на промовисање праксе инклузивног запошљавања, како на локалном, тако и на европском нивоу. Стога се ова пракса спроводи у оквиру услуга заснованих на заједници и у стварном радном окружењу, чиме се обезбеђује да се подршка пружа директно у редовним условима рада, а не у изолованим или симулираним окружењима.

4. Методологија и приступ

Пројекат *SUPPORT* примењује приступ који је у великој мери усмерен на појединца и заснован на његовим снагама. Уместо фокусирања на ограничења повезана са инвалидитетом, методологија у средиште интервенције ставља личне преференције, амбиције, способности и потенцијале. Овај приступ је посебно значајан за особе са аутизмом, јер уважава чињеницу да се стилови комуникације, сензорна искуства, преференције у вези са радним окружењем и потребе за подршком могу значајно разликовати од особе до особе. Стога, методологија избегава универзална решења и уместо тога промовише персонализоване путеве који уважавају индивидуалне разлике.

- Учесници се подстичу да имају активну улогу у дефинисању својих циљева везаних за запошљавање и у доношењу одлука о својој професионалној будућности. Стручњаци за запошљавање делују као фасилитатори, помажући појединцима да препознају прилике и превазиђу препреке, уз истовремено поштовање личних избора и тежњи.
- Централни елемент методологије је пружање персонализоване подршке. Она може обухватати индивидуално менторство, каријерно саветовање, активности за развој вештина, посредовање на радном месту и континуирано праћење након запошљавања. Интензитет и трајање подршке варирају у зависности од индивидуалних околности, чиме се обезбеђује флексибилност и прилагођавање променљивим потребама.
- Једнако је важно и активно укључивање послодаваца. Пројекат промовише приступ заснован на сарадњи, у којем се компаније сматрају партнерима у процесу инклузије, а не само пасивним примаоцима кандидата. Путем подизања свести, практичних смерница и континуираног дијалога, послодавцима се пружа подршка у стварању радног окружења у којем се различитост може препознати као ресурс.
- Методологија такође ставља велики нагласак на сарадњу између различитих служби и стручњака. Инклузија на тржишту рада схвата се као заједничка одговорност која

захтева координацију између служби за запошљавање, служби социјалне заштите, пружалаца здравствених услуга, послодаваца, организација особа са инвалидитетом и локалних заједница.

5. Резултати и утицај

С обзиром на то да је пројекат покренут 2025. године и да је тренутно у току, подаци о коначним исходима још увек нису доступни. Ипак, очекивани утицај ове иницијативе је јасно дефинисан и одвија се на више нивоа.

- За учеснике, укључујући особе са аутизмом и друге особе са инвалидитетом, очекује се да ће пројекат повећати самопоуздање, запошљивост, способност самосталног одлучивања и приступ квалитетним приликама за запослење. Кроз персонализовану подршку и практично искуство на радном месту, очекује се да ће учесници развити већу самосталност, боље учешће на тржишту рада и снажнији професионални идентитет.
- На организационом нивоу, пројекат тежи јачању капацитета пружалаца услуга запошљавања и организација особа са инвалидитетом за спровођење мера подржаног запошљавања. Очекује се да ће активности обуке и методолошки ресурси унапредити професионалне компетенције и допринети ефикаснијем пружању услуга.
- Пројекат такође има за циљ да подстакне позитивне промене у радном окружењу. Пружањем подршке послодавцима у разумевању инклузије особа са инвалидитетом, неуродиверзитета и инклузивних пракси запошљавања, пројекат *SUPPORT* настоји да допринесе стварању приступачнијих радних услова, као и бољим резултатима у погледу запошљавања и задржавања на послу особа са инвалидитетом, укључујући раднике са аутизмом.
- Поред користи за појединце и организације, очекује се да ће пројекат ојачати сарадњу међу заинтересованим странама које делују у областима запошљавања, инвалидности, аутизма и социјалне инклузије. Ова димензија сарадње представља важну основу за дугорочну одрживост методологија подржаног запошљавања широм Европе.

Будући да је фаза спровођења још увек у току, званични налази евалуације и подаци о утицају још увек нису јавно доступни.

6. Фактори успеха

На потенцијалну ефикасност ове праксе утиче више елемената.

- Једна од најзначајнијих предности огледа се у **примени међународно признате методологије „подржаног запошљавања” (*Supported Employment*)**, која је већ показала позитивне резултате у различитим окружењима. Пројекат комбинује овај приступ заснован

на доказима са довољним степеном флексибилности који омогућава прилагођавање националним и локалним приликама.

- Још један кључни фактор је **нагласак на персонализованој подршци**. Од учесника се не захтева праћење стандардизованих путева, уместо тога, интервенције се креирају у складу са индивидуалним тежњама, вештинама и потребама за подршком. Ова флексибилност је посебно драгоцена у раду са особама из аутистичног спектра које траже посао, јер се њихова искуства, снаге и захтеви везани за радно место могу значајно разликовати од особе до особе.
- **Активна улога професионалних ментора за запошљавање** (тзв. *Job Coaches*) представља додатни фактор успеха. Њихова способност да прате учеснике током читавог процеса запошљавања, уз истовремено укључивање послодаваца и координацију услуга, доприноси континуитету и стабилности самог процеса.
- Коначно, **снажно партнерство које укључује организације из различитих земаља** подстиче размену знања, иновације и развој решења која се могу пренети и прилагодити различитим условима на тржишту рада.

7. Изазови и научене лекције

Као и многе иницијативе за укључивање на тржиште рада, пројекат *SUPPORT* се суочава са неколико изазова:

- Једна од најзначајнијих потешкоћа односи се на присуство заблуда и стереотипа о инвалидитету и неуродиверзитету на тржишту рада. Иако је свест о томе порасла последњих година, многим послодавцима и даље недостају искуство и самопоуздање када је реч о запошљавању и пружању подршке запосленима са инвалидитетом, укључујући и особе са аутизмом.
- Још један изазов представља разноликост правних, институционалних и оквира тржишта рада у различитим европским земљама. Прилагођавање заједничке методологије различитим националним контекстима захтева флексибилност, континуирано учење и снажну сарадњу међу партнерима.
- Пројекат такође истиче важност стручности. Ефикасан модел запошљавања уз подршку не може се спроводити без адекватно обучених стручњака који су способни да споје знања о запошљавању, међуљудске вештине, свест о инвалидитету и разумевање различитих потреба за подршком које могу имати особе са аутизмом и други појединци којима је потребна персонализована подршка.
- Кључна лекција проистекла из искуства са моделом запошљавања уз подршку јесте да успешна инклузија зависи од активног учешћа више заинтересованих страна. Резултати запошљавања се значајно побољшавају када се послодавци укључе у раној фази, када су

мере подршке персонализоване и када је дугорочно праћење доступно и након почетне фазе запошљавања.

- Методологија додатно потврђује идеју да се одрживо запослење ретко постиже путем стандардизованих интервенција. Уместо тога, већа је вероватноћа за постизање значајних резултата када је подршка прилагођена јединственим околностима, тежњама, снагама и потребама сваког појединца.

8. Преносивост, репликација и практични савети

Модел *SUPPORT* показује велики потенцијал за преносивост и репликацију у различитим контекстима. Једна од његових главних предности лежи у флексибилности, будући да се основни принципи подржаног запошљавања могу прилагодити различитим тржиштима рада, системима пружања услуга и организационим окружењима. Ова прилагодљивост чини модел посебно значајним за иницијативе усмерене на побољшање могућности запошљавања особа са инвалидитетом, укључујући и особе са аутизмом, уз истовремено уважавање различитих потреба које карактеришу различите групе и локалне средине. Ипак, успешна репликација захтева испуњење одређених услова. Организацијама је неопходан приступ обученим стручњацима способним да обављају улогу ментора за запошљавање или специјалисте за запошљавање особа са инвалидитетом. Једнако је важно изградити чврсте односе са послодавцима и другим актерима на тржишту рада, јер се инклузија у свет рада не може постићи само путем служби подршке.

Искуство такође указује на то да би организације требало да улажу у континуирану обуку и супервизију стручњака укључених у пружање подршке при запошљавању. Одржавање високог квалитета праксе захтева сталне могућности за учење, промишљање и професионални развој, посебно у областима као што су инклузија особа са аутизмом, приступачност радног места и планирање усмерено на појединца.

Још једна важна препорука је укључивање послодаваца од самих почетака процеса. Изградња поверења и међусобног разумевања пре него што се отворе слободна радна места често ствара одрживије могућности за будуће запошљавање.

Организације треба да избегавају третирање самог чина запошљавања као крајње тачке интервенције. Дугорочна подршка, редовно праћење и посредовање на радном месту остају кључне компоненте успешних и одрживих исхода запошљавања. Искуство у области подржаног запошљавања показује да се ефикасна инклузија на тржиште рада не постиже једнократном интервенцијом, већ континуираним процесом сарадње, прилагођавања и персонализоване подршке која се развија упоредо са потребама појединца и захтевима радног места.

15

ЗБИРКА ПОЗИТИВНИХ ПРАКСИ

Аутизам: Спектар вештина за запошљавање – *ASES*

Припрема малих и средњих предузећа за запошљавање, пружање подршке и развој запослених са аутизмом

Земље:
Међународни конзорцијум из Португалије, Данске, Летоније, Грчке, Кипра, Холандије и Северне Македоније

Ниво:
међународни

Извор

Званична веб страница пројекта *ASES*: www.asesproject.eu

1. Позадина и кратак опис

„Аутизам: Спектар вештина за запошљавање” (*Autism: Spectrum of Employment Skills – ASES*) био је пројекат европске сарадње усмерен на један од мање обрађиваних аспеката радне укључености особа са аутизмом: спремност самих послодаваца. Пројекат је спровођен у периоду од новембра 2021. до октобра/новембра 2023. године у оквиру програма Еразмус+, у категорији партнерстава за сарадњу у области стручног образовања и обуке. Партнерство је окупило организације из Португалије, Данске, Летоније, Грчке, Кипра, Холандије и Северне Македоније. Пословна конфедерација Северне Македоније представљала је пословни сектор те земље у оквиру овог партнерства.

Пројекат *ASES* је пошао од сазнања да се веома ниска стопа запослености особа са аутизмом не може објаснити искључиво недостатком компетенција код оних који траже посао. Идентификовано је неколико препрека које су директно везане за системе регрутације и запошљавања: недовољан приступ одговарајућој стручној обуци, потешкоће произашле из конвенционалних очекивања у погледу комуникације, изостанак разумног прилагођавања и постојање предрасуда о аутизму. Стога је основна идеја била да унапређење запошљивости особа са аутизмом захтева промене на обе стране радног односа. Пројекат *ASES* је своје едукативне ресурсе намерно усмерио ка послодавцима и менаџерима. Развијени су алати који помажу власницима малих и средњих предузећа, менаџерима и стручњацима за људске ресурсе да разумеју како процеси регрутације, увођења у посао (енг. *on-boarding*), комуникације на радном месту, управљања радним учинком и развоја каријере могу постати приступачнији запосленима са аутизмом.

Циљне групе пројекта била су мала и средња предузећа и њихов менаџмент, особе са аутизмом, актери из пословног сектора и области запошљавања, организације које раде са особама са инвалидитетом, као и надлежни органи за економска питања на локалном, регионалном, националном и европском нивоу. У оквиру пројекта *ASES*, то је значило да се о стручним питањима везаним за аутизам није расправљало само унутар организација које се баве особама са инвалидитетом. Конзорцијум је намерно окупио организације са експертизом у области аутизма – попут Португалске федерације удружења за аутизам, Летонског удружења за аутизам и организације „*Specialisterne*", заједно са организацијама које заступају перспективе пословног сектора, стручног образовања и обуке, као и послодаваца, укључујући BCM.

2. Циљеви

Општи циљ пројекта *ASES* био је да допринесе повећању запослености и бољој укључености особа са аутизмом у радно окружење, кроз развој капацитета малих и средњих предузећа (МСП) за запошљавање, пружање подршке, менторство и професионални развој запослених са аутизмом.

Пројекат је дефинисао широк скуп циљева, укључујући:

- обезбеђивање методологије за запошљавање и развој каријере, прилагођене особама са аутизмом, за руководство МСП-а;
- креирање решења за учење на даљину намењеног менаџерима МСП-а;
- повећање разумевања квалитета и компетенција које запослени са аутизмом могу донети компанијама;
- подршку продуктивности запослених са аутизмом кроз адекватније услове рада;
- повећање стопе запошљавања и задржавања запослених са аутизмом;

- смањење јаза у запослености између особа са инвалидитетом и особа без инвалидитета;
- решавање проблема искључености особа са аутизмом на радном месту;
- јачање улоге стручног образовања и обуке у развоју каријере запослених са аутизмом;
- допринос економском учешћу кроз побољшање приступа запошљавању за особе са аутизмом.

Пројекат *ASES* је обухватио целокупан циклус запошљавања, а не само процес регрутације. Послодавцу су потребни алати за спровођење интервјуа, увођење у посао, комуникацију, организацију радног места, пружање подршке, процену радног учинка и даљи професионални развој.

3. Опис праксе

ASES је своју интервенцију засновао на три главна образовна ресурса, од којих сваки има донекле другачију намену:

- ***ASES озбиљна игра – „Аутизам може бити предност за компанију"***

Ова озбиљна игра је вероватно најиновативнија и најпрепознатљивија компонента праксе. Уместо да менаџерима само понуди опширан приручник, пројекат је креирао интерактивну дигиталну игру кроз коју послодавци и менаџери могу да искусе сценарије везане за запошљавање и свакодневни рад особа са аутизмом.

Игра користи ситуације засноване на уобичајеним препрекама са којима се особе са аутизмом суочавају на тржишту рада. Играч преузима улогу особе која доноси одлуке и мора да бира одговоре на различите ситуације, укључујући регрутацију, комуникацију и тимски рад. Процес учења се стога одвија кроз сагледавање последица и размишљање, а не само кроз памћење теоријских информација. Једна посебно занимљива карактеристика јесте то што игра омогућава учесницима да сагледају ситуације везане за запошљавање из различитих перспектива. Холандски партнер задужен за развој игара, компанија „*8D Games*", објаснио је да су сценарији развијени на основу истраживања и стручних доприноса. Партнери специјализовани за област аутизма допринели су знањем о стварним искуствима и препрекама, док су пословни партнери, укључујући Пословну конфедерацију Северне Македоније, пружили перспективу послодаваца.

- ***ASES курикулум за стручно образовање и обуку за менаџмент у малим и средњим предузећима (МСП)***

Други важан резултат је структурирани курикулум за стручно образовање и обуку, посебно осмишљен за менаџере у МСП и стручњаке из те области. Сваки модул је праћен материјалом за презентацију и водичем за тренере. Курс садржи шест модула учења:

- Аутизам у МСП и социјалне политике
- Меке вештине за менаџмент у МСП
- Управљање радним окружењем
- Пружање подршке запосленима са аутизмом
- Кодекс понашања – колеге, менаџмент и запослени са аутизмом
- Алати за подршку запосленима са аутизмом током циклуса запослења – практичне смернице.

- ***ASES електронски водич за регрутацију и развој запослених са поремећајем из спектра аутизма***

Трећи ресурс је практичан електронски водич намењен послодавцима и особама задуженим за регрутацију. Садржи процедуре, алате, смернице, практичне савете, примере добре праксе, методе спровођења интервјуа и упутства у вези са професионалним развојем запослених са аутизмом. Намера је била да се креира ресурс за брзу консултацију, којим се послодавац може служити током процеса запошљавања, управљања или професионалног развоја, уместо да га проучи само једном, током обуке.

4. Методологија и приступ

Методологија пројекта *ASES* се може описати као приступ усмерен на послодавца, заснован на снагама, практичан, заснован на сценаријима и фокусиран на целокупан циклус запошљавања.

- **Мењање окружења, а не само особе са аутизмом**, представља централни принцип према којем се потешкоће на послу не смеју аутоматски тумачити као недостаци запосленог са аутизмом. Материјали пројекта истичу да конвенционална радна места могу ставити особе са аутизмом у неповољан положај због карактеристика окружења и организације, а решење понекад може бити релативно мала прилагођавања, као што су: писана листа задатака, јасан рок за завршетак посла, благовремено обавештавање о променама, смањена позадинска бука, одређени колега коме се могу постављати питања и конкретнији разговор о радном учинку. Таква прилагођавања не захтевају стварање потпуно одвојеног радног места.
- **Разумевање аутизма засновано на снагама** – *ASES* је такође довео у питање идеју да послодавци треба да приступају аутизму првенствено из перспективе недостатака. У оквиру пројекта наглашена је важност ослањања на индивидуалне снаге и препознавања

чињенице да запослени са аутизмом могу донети вредне компетенције на радно место. То не значи промовисање поједностављених стереотипа попут „Све особе са аутизмом су добре у ИТ сектору". То би само заменило један стереотип другим. Приступ заснован на снагама подразумева сагледавање конкретног кандидата и постављање питања: Шта ова особа добро ради? Који задаци одговарају њеним способностима? Које окружење подржава те способности? Које одговорности би овој особи омогућиле да пружи значајан допринос?

- **Сагледавање процеса запошљавања из оба угла** – *ASES* придаје велики значај интервјуима и процесу запошљавања. Традиционални процеси запошљавања често процењују социјалне вештине поред стручних компетенција, а понекад и више од њих. Од кандидата се може очекивати да одмах успостави контакт очима, тумачи апстрактна питања, спонтано говори о себи, разуме скривена значења или одговара на општа питања попут „Реците нам ко сте". Кандидат са аутизмом може поседовати одличне компетенције за сам посао, али показати слабије резултате у овој вештачкој социјалној ситуацији. Стога *ASES* обучава менаџере да препознају да сам метод интервјуисања може представљати препреку. То је један од разлога због којих дигитална озбиљна игра омогућава менаџерима да искусе процес интервјуисања и због којих курикулум за стручно образовање и обуку посебно укључује спровођење интервјуа са кандидатима са аутизмом.
- **Практична симулација и гејмификација** – Гејмификација се не користи само да би обука била „забавна", већ да би се омогућило вежбање. Програмер игре објашњава да менаџери могу више пута да пролазе кроз друштвене ситуације у дигиталном окружењу, без потребе да их физички организују. Играчи добијају кратке сценарије, доносе одлуке и добијају директне повратне информације о последицама. То им такође омогућава да препознају области у којима је њихово знање слабије. Ово је посебно корисно у едукацији послодаваца, јер сесије посвећене подизању свести у супротном могу остати сувише апстрактне.
- **Континуирана подршка и управљање радним учинком** – *ASES* се такође бави оним што следи након запошљавања. Смернице овог система за процену учинка препоручују: коришћење пробног рада за сагледавање вештина, компетенција и потреба за обуком; пружање редовних, конструктивних повратних информација; примену менторства тамо где је то прикладно; као и континуирано праћење учинка током трајања радног односа. Када се појаве проблеми са учинком, менаџери се подстичу да најпре истраже ситуацију. *ASES* смернице посебно упозоравају да се лош учинак не сме аутоматски приписивати инвалидитету или особинама личности. Уместо тога, менаџери треба да разјасне очекивања, испитају узроке и питају запосленог каква би му подршка могла помоћи.

5. Резултати и утицај

Најјасније документовани резултати пројекта **ASES** су три завршена образовна ресурса:

- озбиљна игра „Аутизам може бити предност за компанију";
- *ASES* курикулум стручног образовања и обуке за менаџмент у МСП;
- *ASES* електронски водич за регрутовање и развој запослених са поремећајем из спектра аутизма.

Курикулум и електронски водич су доступни на више европских језика, што значајно повећава могућност примене ових материјала у различитим срединама. Озбиљна игра је јавно доступна и развијена је посебно како би мала и средња предузећа, која често немају ресурсе за велике корпоративне програме подршке неуродиверзитету, ипак могла да приступе практичној обуци о запошљавању особа са аутизмом. Пројекат је ову реалност супротставио ситуацији у великим компанијама које могу себи да приуште специјализоване програме регрутовања, те је стога намерно креиран алат који је лакше доступан мањим послодавцима.

У оквиру пројекта *ASES* настао је и низ јавно доступних чланака и практичних упутстава који се односе на подржано запошљавање, инклузивна радна окружења, контролне листе, процену радног учинка, регрутовање и искуства запослених са аутизмом.

За Северну Македонију, укључивање организације BCM имало је посебан стратешки значај јер је увело теме аутизма и инклузије у запошљавању у окружење пословних конфедерација. Конзорцијум пројекта *ASES* описује BCM као удружење послодаваца које заступа и подржава пословну заједницу и промовише одговорну пословну праксу. Њихово учешће стога ствара везу између специјализованог знања о аутизму и мрежа компанија.

6. Фактори успеха

- Један од кључних фактора успеха је састав партнерства. Конзорцијум је објединио три врсте знања неопходних за укључивање особа са аутизмом у свет рада: стручност у области аутизма, пословну експертизу и знање о образовним процесима и дигиталном учењу. Организације специјализоване за аутизам допринеле су разумевањем искустава из прве руке и потреба за подршком. Компанија „*Specialisterne*" донела је богато искуство у повезивању неуродиверзитета и запошљавања. Пословне организације, попут BCM-а, допринеле су разумевањем пословања малих и средњих предузећа (МСП) и реалности са којима се послодавци суочавају. Компанија „*8D Games*" пружила је стручност у развоју едукативних игара, док су организације за стручно образовање и обуку допринеле образовном методологијом. Тиме је избегнут уобичајени проблем код којег смернице за запошљавање креирају искључиво стручњаци за рад са особама са инвалидитетом, не

питајући се да ли ће их менаџер просечног малог или средњег предузећа заиста користити у пракси.

- Други фактор успеха је посебан фокус на мала и средња предузећа. Велике корпорације често поседују одељења за људске ресурсе, специјалисте за питања различитости, службе медицине рада, јединице за интерну обуку и посебне тимове за регрутацију. Компанија са 20 запослених можда нема ниједан од тих сегмената. Често су власник или један менаџер одговорни за запошљавање, надзор и решавање проблема на радном месту. *ASES* ресурси су намерно осмишљени тако да тај менаџер може доћи до практичних информација без потребе за увођењем скупог корпоративног програма за управљање неуродиверзитетом.
- Још један фактор успеха је примена различитих формата учења. Неки менаџери ће завршити цео курс, други ће испробати игру, док ће трећи консултовати електронски водич само када се припремају за разговор за посао. *ASES* нуди различите начине приступа садржају, прилагођене различитим преференцијама у учењу и расположивом времену. Посебно је значајна и употреба реалистичних сценарија везаних за запошљавање. Сценарији за дигиталну озбиљну игру креирани су уз допринос стручњака за аутизам, особа са личним искуством и пословних партнера.

7. Изазови и научене лекције

- Прва лекција је да **само едукација особа са аутизмом које траже посао не може решити проблем њихове искључености са тржишта рада**. Млада особа може научити да јасније комуницира током интервјуа, али послодавци такође морају преиспитати да ли њихова питања заиста мере компетенције неопходне за посао. Стога одговорност за инклузију мора бити заједничка.
- **Свест послодаваца мора прерасти у практичну компетенцију** – Многи послодавци се можда већ слажу са принципом инклузије. Проблем настаје када треба да одговоре на конкретна питања, као што су: „Како да прилагодим интервју?”, „Шта да радим у вези са сензорном осетљивошћу?” или „Шта представља разумно прилагођавање?”.
- **Малим и средњим предузећима потребна су решења сразмерна њиховим капацитетима** – Мало или средње предузеће не може нужно да копира програм запошљавања заснован на неуродиверзитету који примењује нека мултинационална компанија. Стога су за применљиву инклузију потребне мере које не захтевају велика улагања: боља питања за интервју, јасна писана упутства, предвидив процес увођења у посао, визуелне или писане контролне листе, одређени ментор, редовне повратне информације и једноставна прилагођавања радног места. Многе од ових промена захтевају минималне трошкове.
- **Инклузија није исто што и снижавање професионалних очекивања** – Смернице пројекта *ASES* за управљање радним учинком су корисне јер не сугеришу да за запослене са аутизмом не треба да важе радни стандарди. Оне препоручују јасна очекивања, редовне

провере и конструктивне повратне информације. Када је учинак слаб, менаџери треба да истраже узрок и пруже одговарајућу подршку, уместо да игноришу проблем или га одмах приписују аутизму. То је приступ који показује више поштовања. Инклузивно запошљавање подразумева пружање фер шансе да се испуне захтеви посла, а не стварање окружења у којем се од запосленог ништа не очекује.

- **Методе регрутације могу ненамерно мерити погрешне компетенције** – Ово је још једна важна лекција. Замислите да компанија запошљава особу за обраду структурираних података. Кандидат ће 90% времена на послу проводити радећи самостално, проверавајући податке, поштујући писана правила и уочавајући недоследности. Ипак, одлука о запошљавању може зависити од четрдесетпетоминутног неструктурираног разговора који захтева брзу социјалну интеракцију. У том случају, компанија би могла случајно да изабере особу која се најбоље показала на интервјуу, уместо особе која је најбоља за сам посао. *ASES* подстиче компаније да преиспитају тај несклад.
- **Инклузија на радном месту се наставља и након запошљавања** – Пројекат посвећује велику пажњу задржавању запослених и управљању учинком, јер је добијање уговора само једна од важних етапа. Тешкоћа која се јави током пробног периода не би требало аутоматски да постане доказ да је смештај био неуспешан.

8. Преносивост, репликација и практични савети

ASES има веома висок потенцијал за преносивост јер су главни ресурси већ дигитални, вишејезични и слободно доступни:

- **Комбинујте обуку за послодавце са обуком за младе** – Ако организација припрема десет младих особа са аутизмом за запослење, истовремено може укључити десет или петнаест локалних компанија у кратак програм намењен послодавцима. Тиме би се створила уравнотеженија интервенција.
- **Користите сценарије уместо пуких презентација** – Радионице за послодавце треба да укључују конкретне ситуације. Дискусије засноване на сценаријима често много боље откривају скривене претпоставке о радном месту него саме дефиниције аутизма.
- **Преиспитајте процедуре запошљавања** – Компаније могу спровести једноставну процену своје праксе запошљавања.
- **Обезбедите предвидљив процес увођења у посао (*on-boarding*)** – Новом запосленом са аутизмом може користити једноставан писани водич који садржи: распоред рада, редослед задатака, имена и улоге кључних колега, време пауза, информације о томе коме се обратити за помоћ, канале комуникације, правила у

случају неочекиваних промена и очекивања за прву недељу рада. Такав документ заправо може побољшати процес увођења у посао за све запослене.

- **Одредите једног ментора на радном месту** – Ментор не мора да постане терапеут. Потребно је да то буде поуздан колега који може да разјасни очекивања, одговори на практична питања, пружи доследне повратне информације, рано уочи неспоразуме и објасни радне рутине. Ово је много реалније решење за мала и средња предузећа него формирање сложеног одељења за подршку.
- **Преиспитајте сензорно окружење** – Питајте самог запосленог уместо да доносите претпоставке. Могућа прилагођавања се могу односити на: буку, осветљење, распоред седења, употребу слушалица, учесталост прекида у раду, паузе и окружење у којем се одржавају састанци. Различитим особама са аутизмом биће потребне различите ствари.
- **Пружајте редовне и конкретне повратне информације** – Не чекајте да проблем постане велики.
- **Немојте сваку потешкоћу на послу приписивати аутизму** – Ако запослени пропусти рок, истражите прави разлог. Можда рок није био јасно дефинисан. Можда су два руководиоца задала супротстављене приоритете. Или је запослени једноставно направио грешку. Аутизам не треба да буде аутоматско објашњење за сваку потешкоћу.
- **Користите бесплатне ресурсе уместо да све развијате од нуле** – Организација не мора да креира целокупан програм обуке за послодавце од почетка. Постојећа digitalna озбиљна игра, kurikulum стручног образовања и обуке, водичи за тренере, презентације и електронски водич могу се користити или прилагодити за иницијативе подизања свести и обуке послодаваца.

ИЗДАВАЧ:

Latvijas Autisma apvieniba; Летонија



Co-funded by
the European Union

Финансирано од стране Европске уније. Међутим, ставови и мишљења изнети су искључиво ставови аутора и не одражавају нужно ставове Европске уније или Агенције за међународне програме за младе Републике Летоније (JSPA). Ни Европска унија ни JSPA не могу бити одговорни за њих.