



Część 2: NARZĘDZIA STOSOWANE I WSPIERAJĄCE ADAPTACJĘ PRACOWNIKÓW Z ASD

POJĘCIA OGÓLNE

Adaptacja pracy dla osób niepełnosprawnych może stanowić ważną przewagę konkurencyjną w procesie promowania przez firmy integracji zawodowej. Adaptacja miejsc pracy wpływa na różne obszary, takie jak elastyczne godziny pracy, usuwanie barier architektonicznych czy adaptacja mebli. We wszystkich przypadkach miejsca pracy muszą być dostosowane do pracowników niepełnosprawnych, a nie odwrotnie, w celu udostępnienia miejsc pracy i umożliwienia rozwoju umiejętności i zdolności pracowników niepełnosprawnych. Do adaptacji miejsc pracy należy podejść z uwzględnieniem trzech aspektów: 1. osoby pracującej 2. zadań do wykonania 3. pracy.

FAZY PROCESÓW, KTÓRE MUSZĄ PRZEPROWADZIĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Narzędzia, których firmy powinny używać, aby wesprzeć pracownika z ASD w jego pracy:

1. **Instrukcje dotyczące miejsca pracy:** Przede wszystkim muszą przygotować dokładną analizę miejsca pracy, aby przewidzieć dla nowego pracownika wszystkie okoliczności, z którymi będzie musiał się zmierzyć w swoim miejscu pracy. W tej analizie należy wyeksponować działalność firmy, istniejące miejsca pracy, liczbę pracowników itp. Przewidywanie jest jedną z głównych cech leczenia osób z autyzmem i skutecznej adaptacji w pracy.

2. **Szkolenie w miejscu pracy:** Pracownicy działu zasobów ludzkich lub odpowiedzialni pracownicy w firmie muszą przeprowadzić małe szkolenie dla osoby z ASD przed przystąpieniem do coachingu, w tym szkoleniu muszą wyjaśnić wszystko, co konieczne na temat stanowiska pracy oraz funkcje, które ma pełnić, aby nowy pracownik mógł prawidłowo wykonywać swoją pracę. Podstawowymi punktami, które należy poruszyć na szkoleniu powinny być: funkcje do wykonania, narzędzia do obsługi, czas wykonania, sposoby wykonywania pracy itp. Zaleca się stosowanie prezentacji wizualnych tam, gdzie przedstawiane są rzeczywiste sytuacje, które mogą pojawić w miejscu pracy.

3. **Coaching:** Na tym etapie firma musi wyznaczyć mediatora/trenera pracy do przeprowadzenia procesu szkoleniowego w konkretnym zawodzie, dokonując niezbędnych adaptacji, aby osoba z autyzmem mogła wykonywać czynności w najlepszy możliwy sposób. Rola mediatora-coacha jest kluczowa w całym procesie. Jest pomyślany jako mediator między osobą z autyzmem a kontekstem, w którym będzie wykonywana praca,



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

przygotowując ten kontekst, aby był przewidywalny, prosty i zrozumiały, a także przejął szkolenie osoby z autyzmem, która ma zamiar być zatrudnionym.

4. **Monitorowanie procesu:** Podczas tego procesu monitorowana będzie praca wykonywana przez osobę z ASD oraz stosowność adaptacji ustanowionych w tym celu. Wiąże się to między innymi z oceną wydajności, środowiska pracy i ugruntowanego wsparcia. Niezbędna jest ocena wyników pracownika w kwestiach szczególnie interesujących firmę, takich jak wydajność i jakość pracy. Nie wolno nam zapominać, że monitorowanie jest jednym z najważniejszych punktów tego procesu. Trzeba wiedzieć, że osoba pracująca wraz z resztą zespołu czuje się usatysfakcjonowana swoją pracą i że wszystkie problemy, które mogą się pojawić podczas jej wykonywania, można rozwiązać.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras