



## Lekcija 2: Alati i podrška za adaptaciju zaposlenih sa PSA

### Opšti koncepti

Prilagođavanje posla osobama sa invaliditetom može predstavljati značajnu konkurentsku prednost u procesu kompanija koje promovišu inkluziju rada. Adaptacija poslova utiče na različite oblasti, poput fleksibilnog radnog vremena, uklanjanja arhitektonskih barijera ili adaptacije nameštaja. U svim slučajevima, radna mesta moraju biti prilagođena radnicima sa invaliditetom, a ne obrnuto, sa ciljem da se radna mesta učine dostupnim i omogući razvoj veština i sposobnosti radnika sa invaliditetom. Adaptaciji poslova mora se pristupiti uzimajući u obzir tri aspekta: 1. zaposleno lice 2. zadatke koje treba izvršiti 3. posao.

### Faze procesa koje kompanije treba da prate

#### Alati koje kompanije treba da koriste da podrže zaposlenog sa PSA u njihovom poslu:

1. Uputstva na radnom mestu: Na prvom mestu, moraju da pripreme temeljnu analizu radnog mesta kako bi novozaposlenom predstavili sve okolnosti sa kojima će se suočiti na svom radnom mestu. U ovoj analizi mora biti izložena delatnost preduzeća, postojeća radna mesta, broj zaposlenih itd. Anticipacija je jedna od glavnih karakteristika za tretman osoba sa autizmom i za efikasno prilagođavanje na poslu.

2. Obuka na radnom mestu: Zaposleni u ljudskim resursima ili drugi odgovorni u kompaniji, moraju da obave malu obuku za osobu sa PSA pre nego što pređu na koučing, na ovoj obuci moraju da objasne sve što je potrebno o radnom mestu i funkcijama koje će obavljati, tako da novozaposleni može da obavlja svoj posao na odgovarajući način. Osnovne tačke kojima se treba baviti u obuci treba da budu: funkcije koje treba izvršiti, alati kojima se rukuje, vreme izvršenja, načini izvođenja posla, itd. Preporučuje se upotreba vizuelnih prezentacija gde su predstavljene stvarne situacije koje se mogu razviti na radnom mestu.

3. Koučing: U ovoj fazi, kompanija mora imenovati posrednika/trenera koji će sprovesti proces obuke na konkretnom poslu, vršeci potrebne adaptacije kako bi osoba sa autizmom mogla da obavlja aktivnost na najbolji mogući način. Uloga posrednika-trenera je od suštinske važnosti tokom celog procesa. On je zamišljen kao posrednik između osobe sa autizmom i konteksta u kojem će se radna aktivnost odvijati, pripremajući taj kontekst da bude predvidljiv, jednostavan i razumljiv, pored toga da preuzima obuku osobe sa autizmom koja će da se zaposli.

4. Praćenje procesa: Tokom ovog procesa pratiće se radna aktivnost koju obavlja osoba sa PSA i podobnost adaptacija uspostavljenih za ovu namenu. Ovo uključuje, između ostalog,



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

OPPORTUNITIES 4  
**AUTISM**

evaluaciju učinka, radnog okruženja i uspostavljene podrške. Neophodno je proceniti rezultate radnika u pitanjima od posebnog interesa za kompaniju, kao što su produktivnost i kvalitet rada. Ne smemo zaboraviti da je praćenje jedna od najvažnijih tačaka u ovom procesu. Neophodno je znati da se osoba koja radi, zajedno sa ostatkom tima, oseća zadovoljno u svom poslu i da se svi oni problemi koji se mogu javiti tokom njegovog izvođenja mogu rešiti.



Szczecińska  
Szkoła Wyższa



c e s i e  
the world is only one creature



FUNDACIÓN  
**Intras**