

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Ksenija Bratuš Albreht

Zaposlovanje ljudi z avtizmom: perspektiva delodajalcev

Magistrsko delo

Ljubljana, 2021

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Ksenija Bratuš Albreht

Zaposlovanje ljudi z avtizmom: perspektiva delodajalcev

Magistrsko delo

Mentorica: izr. prof. dr. Mojca Urek

Ljubljana, 2021

Za vso pomoč, usmerjanje in podporo pri pisanju magistrskega dela se najlepše zahvaljujem mentorici, doc. dr. Mojci Urek. Prav tako bi se rada zahvalila za vso podporo svoji družini, ki mi je v času nastajanja magistrskega dela potrpežljivo stala ob strani.

"Avtizem je del tega, kar sem." – Temple Grandin

PODATKI O MAGISTRKEMU DELU

Ime in priimek: Ksenija Bratuš Albreht

Naslov magistrskega dela: Zaposlovanje ljudi z avtizmom: perspektiva delodajalcev

Mentorica: izr. prof. dr. Mojca Urek

Kraj: Ljubljana

Leto: 2021

Število strani: **Število prilog:** **Število grafov:**

Zaposlovanje ljudi z avtizmom: perspektiva delodajalcev

V okviru magistrskega dela sem se osredotočila na področje zaposlovanja oseb z ovirami v Sloveniji, poseben poudarek je namenjen zaposlitveni integraciji oseb z MAS (motnja avtističnega spektra). Pri zaposlovanju oseb z MAS je treba upoštevati več dejavnikov, eden izmed pomembnih in ključnih dejavnikov predstavljajo seveda delodajalci. Prav »mostu« od brezposelnosti do delodajalca in posledično zaposlitve je v omenjenem magistrskem delu namenjene največ pozornosti.

V okviru raziskovalnega dela naloge je vključen raznolik spekter delodajalcev. Uporabljena je kvantitativna oblika raziskave. Podatke sem zbirala s pomočjo anketnega vprašalnika. Delodajalec je bil v okviru raziskave mišljena tista oseba, ki ima v določenem podjetju vlogo odločevalca pri zaposlovanju kadrov. V okviru raziskave nas je predvsem zanimalo, koliko delodajalci poznajo specifikave avtizma, kakšna je njihova pripravljenost za zaposlovanje oseb z MAS, kakšna so stališča delodajalcev do oseb z MAS in kakšni so morebitni razlogi, ki osebam z MAS otežujejo vključevanje na trg dela.

Ključne besede: avtizem, zaposlovanje, delodajalci, stališča, specifikave avtizma, podpora

Author: Ksenija Bratuš Albreht

Title of Master's Thesis: Employment of people with autism: an employer perspective

Name of Mentor: PhD, Professor Mojca Urek

Location: Ljubljana

Year: 2021

Employment of people with autism: an employer perspective

Master's Thesis Abstract

As part of my Master's thesis, I focused on the field of employment of people with disabilities in Slovenia, with special emphasis placed on the employment integration of people with ASP (Autism Spectrum Disorder). There are several factors to consider when hiring people with ASP, one of the important and key factors being, of course, employers. It is the "bridge" from unemployment to the employer and consequently employment that I would pay the most attention to in the mentioned research project.

In the research part of the assignment, I involved a diverse range of employers. I used a quantitative form of research. I collected the data using a survey questionnaire. In the context of the survey, an employer was a person who has the role of a decision-maker in the employment of human resources in a certain company. In the research, I was mainly interested in how much employers know about the specifics of autism, what is their willingness to hire people with ASP, what are the attitudes of employers towards people with ASP and what are the possible reasons that make it difficult for people with ASP to enter the labor market.

Keywords: autism, employment, employers, attitudes, specifics of autism, support

Kazalo

1	UVOD	1
1.1	Socialni model obravnave.....	2
2	TERMINOLOGIJA NA PODROČJU AVTIZMA V SLOVENSKEM PROSTORU	5
2.1	Terminologija v okviru slovenske zakonodaje	5
2.2	Opredelitev avtizma	6
3	Predsodki in stereotipi.....	8
3.1	Sprejemanje avtizma.....	8
3.2	Najpogostejša prepričanja oz. miti na področju avtizma	9
4	Osebe z MAS in delo	11
4.1	Zaposljivost oseb z MAS	11
5	Delodajalci in vključevanje oseb z MAS v delo	13
5.1	Značilnosti avtizma in kako lahko določene značilnosti vplivajo na vključevanje v delovno okolje.....	13
5.2	Težave s socialno interakcijo	14
5.3	Fiksacija na določene argumente	14
5.4	Vpliv posebnosti na področju socialne komunikacije na delovnem mestu	15
5.5	Posebnosti na področju senzorne integracije na delovnem mestu	16
5.6	Izvršilne funkcije	16
6	Strategije prikrivanja avtizma	18
6.1	Kompenzacija	18
6.2	Maskiranje	18
6.3	Asimilacija	18
6.4	Perspektiva delodajalca.....	19
7	Status invalida: Ovira ali priložnosti?	21
7.1	Termin invalid.....	21
8	Brezposelne osebe z ovirami.....	24
8.1	Zaposlitvena rehabilitacija	24
9	PROBLEM.....	30
9.1	Raziskovalne hipoteze	30
10	METODOLOGIJA	32
10.1	Vrsta raziskave.....	32
10.2	Merski instrumenti in spremenljivke	32

10.3	Opredelitev enot raziskovanja, populacija, vzorec.....	33
10.4	Zbiranje podatkov oziroma empiričnega gradiva.....	33
10.5	Obdelava gradiva in vrsta analize podatkov.....	34
11	Rezultati raziskave in analiza.....	35
11.1	Preverjanje hipotez.....	52
12	RAZPRAVA.....	55
13	SKLEPI.....	58
14	PREDLOGI.....	59
15	SEZNAM UPORABLJENE LITERATURE IN VIRI.....	61
16	PRILOGE.....	64
16.1	Anketni vprašalnik.....	64

Kazalo grafov

Graf 1:	Regije, iz katerih prihajajo anketiranci.....	35
Graf 2:	Najvišja dosežena izobrazba anketirancev.....	35
Graf 3:	Glavna dejavnost, ki jo opravljajo delodajalci sodelujoči, v anketi.....	36
Graf 4:	Velikost podjetij, sodelujočih v raziskavi.....	37
Graf 5:	Predhodne izkušnje z zaposlovanjem oseb z MAS.....	37
Graf 6:	Poznavanje oseb v z diagnozo MAS okviru socialne in delovne mreže anketirancev.....	38
Graf 7:	Seznanjenost anketirancev z značilnostmi avtizma. Poznavanje avtizma.....	38
Graf 8:	Ocena delodajalcev, koliko so seznanjeni s specifikami zaposlovanja oseb z avtizmom.....	39
Graf 9:	Vir informacij, od kod so anketiranci pridobili največ informacij o značilnostih avtizma.....	39
Graf 10:	Mnenje delodajalcev o tem, ali so osebe z MAS zaposljive.....	40
Graf 11:	Mnenje anketirancev o tem, ali lahko osebe z MAS kvalitetno in učinkovito opravljajo svoje delo.....	40
Graf 12:	Mnenje anketirancev o tem, ali lahko osebe z MAS kvalitetno in učinkovito opravljajo svoje delo.....	41
Graf 13:	Predhodno razmišljanje anketirancev, ali bi zaposlili osebo z MAS, v kolikor bi bila popolnoma usposobljena za opravljanje dela.....	41
Graf 14:	Zaposlovanje invalidov v podjetjih anketiranih.....	44
Graf 15:	Mnenje delodajalcev, ali imajo osebe z MAS status invalida.....	45

Graf 16: Viri pomoči, s katerimi so anketiranci seznanjeni pri izboru kandidatov z namenom zaposlovanja oseb s statusom invalida	45
Graf 17: Seznanjenost delodajalcev s subvencijami, ki jih država omogoča z namenom ukrepa spodbujanja zaposlovanja invalidov	46
Graf 18: Pripravljenost anketirancev za udeležbo na izobraževanju o zaposlovanju oseb z MAS	46
Graf 19: Prepričanja oz. stališča delodajalcev o najbolj pogostih predsodkih na področju oseb z MAS	47
Graf 20: Prepričanja oz. stališča delodajalcev o najbolj pogostih predsodkih na področju delovnega funkcioniranja oseb z MAS	49

Kazalo tabel

Tabela 1: Druge dejavnosti	36
Tabela 2: Glavni razlogi delodajalcev, da ne bi zaposlili osebe z MAS	42
Tabela 3: Glavni razlogi, zakaj bi anketiranci zaposlili osebo z MAS	43
Tabela 4: Prepričanja oz. stališča delodajalcev o najbolj pogostih predsodkih na področju oseb z MAS	47
Tabela 5: Prepričanja oz. stališča delodajalcev o najbolj pogostih predsodkih na področju delovnega funkcioniranja oseb z MAS	49

Kazalo slik

Slika 1: Informacija o zaposlovanju osebe z MAS	53
---	----

1 UVOD

V magistrskem delu sem se osredotočila na področje zaposlovanja oseb z ovirami v Sloveniji, poseben poudarek je namenjen zaposlitveni integraciji oseb z MAS (motnja avtističnega spektra). Pri zaposlovanju oseb z MAS je potrebno upoštevati več dejavnikov, eden izmed pomembnih in tako rekoč ključnih dejavnikov, predstavljajo delodajalci. Prav »mostu« od nezaposlenosti do delodajalca in posledično zaposlitve sem v magistrskem delu namenila največ pozornosti. Predstavljen je pregled specifik avtizma, ki so pomembne, da jih delodajalci poznajo pri vključevanju v delo, in na drugi strani perspektiva delodajalcev, in sicer koliko delodajalci poznajo specifične avtizma in kolikšna je pripravljenost za prilagajanje delovnega procesa za omogočanje zaposlovanja oseb z MAS.

V okviru raziskave me je zanimalo, kako delodajalci razumejo specifične avtizma in kateri so morebitni razlogi, ki osebam z MAS otežujejo vključevanje v delo.

Odprt trg dela predstavlja širok bazen možnosti in priložnosti za raznovrstne poklice in delovna mesta tudi osebam z MAS. Na eni strani »mostu« imamo osebo, ki išče zaposlitev, na drugi strani delodajalca, ki išče kader. Kaj pa se nahaja vmes, med tema dvema poloma? Kaj vse vpliva, da se oba deležnika v tej zgodbi povežeta, in da oseba z MAS pridobi priložnost za zaposlitev?

Že kratek obisk spletne strani Zavoda RS za zaposlovanje, v nadaljevanju ZRSZ, kjer so objavljena prosta delovna mesta, nam razkrije, da so za prijavo posameznega kandidata na določeno delovno mesto običajno ključni naslednji dejavniki: stopnja in smer izobrazbe, pretekle delovne izkušnje, število let delovne dobe, specifična znanja in tudi osebnostne lastnosti. Poleg zgoraj omenjenih osnovnih kriterijev, ki odpirajo vrata do zaposlitve in so seveda na strani iskalca zaposlitve, pa na drugi strani delodajalci kandidate izbirajo tudi na podlagi določenih osebnih predstav, preteklih izkušenj, razpoložljivih informacij, znanj, osebnih vtisov. Del vse te »implicitne« dinamike so tudi predsodki in stališča na strani družbe do določenih skupin ljudi v naši družbi, kar vključuje osebe z MAS. Sprejemanje drugačnosti je poseben izziv v vsaki družbi. Prav sprejemanje oseb z MAS iz strani delodajalcev je pomemben vidik pri zagotavljanju dela in služb osebam z MAS.

1.1 Socialni model obravnave

Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) je v letu 2001 sprejela Mednarodno klasifikacijo funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (ICF), s katero uvaja socialni, funkcionalni model obravnave invalidnosti, ki ne temelji na oviranosti, pač pa na sposobnostih invalidov do vključevanja v delo, v zaposlitev in v aktivno življenje v družbi (Predlog Zakona o ZR, 2013).

Na invalidnost je mogoče gledati tudi iz drugega zornega kota. Invalidnost ni rezultat posameznikovega primanjkljaja, ampak je rezultat faktorjev v okolju, kjer ta oseba živi. Takemu gledanju na invalidnost pravimo »socialni model« in je bližje osebam z oviranostjo (Zveza Snček, b. d.).

Shakespeare pravi, da socialni model psihološko pozitivno vpliva na samopodobo in samozavest ter deluje pozitivno pri oblikovanju občutka za kolektivno identiteto. Socialni model ima moč spremeniti dojemanje invalidnosti. Težava invalidnosti se preseli s posameznika na ovire in stališča družbe (Shakespeare, 2010).

Shakespeare opozarja tudi, da ima lahko socialni model invalidnost tudi določene pasti. Socialni model se tako močno odpoveduje medicinskim pristopom, da tvega nastanek razmišljanja, da posamezna ovira ne predstavljajo določene težave in posledično niso zdravljenje ali medicinsko obravnavane (Shakespeare, 2010).

Na določen kontekst je treba pogledati celovito. Potrebno je nasloviti oviranost posameznika in na drugi strani družbo, da se lahko zagotovijo nove priložnosti za učinkovito vključevanje z enakopravno participacijo oseb z oviranostjo v družbo in tudi sfero dela. Prav pri osebah z MAS je velikokrat prisoten prav ta konflikt, in sicer koliko prilagajati delovno okolje osebi z MAS in koliko naj se oseba z MAS prilagaja delovnemu okolju. Prav na področju zaposlovanja oseb z MAS je potrebno konstantno vzdrževati ravnovesje v tem doživljenjskem konfliktu.

Tudi Cage, Di Monaco in Newell (2018) v svoji raziskavi navajajo socialni model, ki trdi, da zunanji določeni dejavniki onemogočajo določeno funkcioniranje posameznika. Na primer, delodajalčeva naravnost ali nerazumevanje avtizma lahko avtističnim posameznikom prepreči iskanje zaposlitve bolj kot težave, ki jih posameznik lahko doživi kot posledica avtizma samega.

Pravica do dela je ena od pomembnejših človekovih pravic. Delo kot človekovo pravico v RS zagotavlja že sama Ustava, in sicer v okviru 49. člena, s katerim je zagotovljena

svoboda dela, prav tako lahko vsakdo prosto izbira zaposlitev (Ustava Republike Slovenije, 1991 in dop. 2006, 49. člen).

Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano (66. člen). Država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (Ustava Republike Slovenije, 1991 in dop. 2006, 66. člen).

Delo je pomemben del posameznikovega življenja. Kot piše Svetlik »Delo je vir družbenega bogastva in zato tudi bogastva vsakega posameznika« (Svetlik, 1996, str. 19). Delo je v življenju vsakega izmed nas zelo pomemben dejavnik, poleg ekonomske neodvisnosti prinaša v naše življenje še socialne interakcije, strukturiran čas, samospoštovanje, identifikacijo s poklicem, možnost napredovanja in učenja. Veliko raziskav potrjuje, da imajo brezposelne osebe slabše duševno zdravje kot zaposleni. Z delom človek preda večino svojega znanja in izkušenj v zaklad zgodovinske izkušnje človeštva. Vse to pa so temelji zdrave osebnosti (Bilban, 2016).

Avtorji v Smernicah za celostno obravnavo oseb s spektroavtističnimi motnjami navajajo podatke tujih študij, predvsem iz Združenih držav Amerike, kjer je delež zaposlenih z visoko funkcionalnim avtizmom med 9 do največ 47 odstotkov – gre za osebe z inteligenčnim kvocientom nad 70, stare nad 18 oziroma 21 let, v različnih zaposlitvenih panogah, tudi pod posebnimi pogoji. Poudarjajo, da zaposlenost še ne pomeni tudi samostojnega življenja (Macedoni - Lukšič idr, 2009).

Biti zaposlen vključuje vključevanje v socialno sredino, pomeni prispevati v skupnost, pomeni sprejemanje odločitev in možnost odločanja v skupnosti. Prav tako omogoča tudi večjo samostojnost in manjšo odvisnost od socialnih transferjev, ki jih ponuja država (Roux idr., 2013).

Vrnimo se na v uvodu postavljeno vprašanje, na ta tako imenovani »most« med osebo z MAS, ki išče zaposlitev, in delodajalcem. V okviru svojega dela na področju zaposlitvene rehabilitacije oseb z ovirami se v zadnjem času srečujem z vedno večjim številom oseb z MAS, ki si pridobitnega dela ne zmorejo poiskati same. V okviru dela se srečujem tudi z velikim številom delodajalcev, pri katerih opažam, da je velikokrat velika ovira pri zaposlovanju oseb z MAS prav slabo poznavanje specifik avtizma in tudi slaba informiranost delodajalcev, na kakšen način vključiti osebo z MAS v delo. Namen obstoječega magistrskega dela je tudi raziskati, kakšne predstave in predsodke imajo delodajalci pri zaposlovanju oseb z MAS in ali poznajo specifične zaposlovanja oseb z MAS. Velikokrat se zaplete že zelo na začetku, in sicer pri izbiri terminologije, kar dodatno prispeva k slabši

informiranosti, predstavam in znanju o avtizmu, zato je v nadaljevanju naloge razložena in navedena terminologija v povezavi z avtizmom, ki jo najdemo v slovenskem prostoru in v tujini, in sicer v okviru člankov, strokovnih monografij, knjig, družbenih medijev in druge literature. Slovenske literature na področju avtizma je razmeroma malo. Opazi se, da je to novejše področje, ki se je začelo v Sloveniji bolj aktivno razvijati šele v zadnjem desetletju, posledično je tudi veliko terminologije prevedeno iz angleškega jezika.

2 TERMINOLOGIJA NA PODROČJU AVTIZMA V SLOVENSKEM PROSTORU

Pomen poznavanja terminologije je pomemben, a je velikokrat spregledan element. Jezik, uporabljeni termini, poimenovanja pomembno vplivajo na dojemanje posameznih pojavov, situacij in specifik posameznih skupin v naši družbi. Zatorej bi v nadaljevanju pregledali, kakšna terminologija se na področju avtizma uporablja v Sloveniji.

Sama terminologija na področju avtizma lahko bralca nekoliko zmede. V slovenskem prostoru se uporaba terminologije še ni povsem poenotila. Tako lahko v različni literaturi zasledimo različna poimenovanja. Večkrat se srečujemo s kraticama SAM – spekroavtistične motnje ter MAS – motnje avtističnega spektra. Oba termina opisujeta kompleksne razvojne motnje, ki se kažejo predvsem kot kakovostno spremenjeno vedenje na področju socialne interakcije, besedne in nebesedne komunikacije in imaginacije. Sodiijo med tako imenovane pervazivne razvojne motnje (PRM), ki se pojavijo že zgodaj v obdobju zgodnjega razvoja otroka. Zadrege pri uporabi različne terminologije se pojavljajo zaradi različnih prevodov iz tujih jezikov. Kar je pomembno, je pojem »spekter«, ki se uporablja, da se poudari, da se kljub nekaterim skupnim značilnostim, ki jih imajo osebe s avtizmom, pri vsakem posamezniku težave lahko izražajo na drugačne načine. To v praksi pomeni, da se nekatere osebe z avtizmom razmeroma samostojne, spet druge pa potrebujejo tudi doživljenjsko strokovno pomoč.

2.1 Terminologija v okviru slovenske zakonodaje

V nadaljevanju si bomo ogledali še uporabo terminologije v slovenski zakonodaji. Vidimo lahko, da je raba pravilne terminologije pomembna tudi iz vidika pravic in možnosti, ki izhajajo iz določene zakonodaje. V okviru Zakona o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1), ki se v Sloveniji uporablja od 1.9.2013, v drugem členu ta opredeljuje otroke s posebnimi potrebami in v to skupino opredeli tudi otroke z avtizmom. V to skupino spadajo vse klasifikacije razvojno pervazivnih motenj iz MKB-10.

Tudi poimenovanje oseb, ki jim je bil diagnosticiran avtizem, se v slovenski literaturi zelo razlikuje. Med branjem različne literature lahko vidimo, da se uporabljajo različna poimenovanja, in sicer: »oseba s SAM«, »oseba z MAS«, »avtist«, »oseba z avtizmom«, »oseba z diagnozo avtizma«, oseba s »avtistično motnjo«. Tudi v povezavi z omenjenimi poimenovanji poteka veliko razprav.

Glede na zadnje izsledke nekateri posamezniki avtizma ne opredeljujejo več kot motnjo, temveč mu pripisujejo termin »stanje« (»Autism Spectrum Conditions«). Prednost uporabe novega termina prinaša manjšo obliko stigmatizacije v smislu večjega odobravanja in bolj pozitivnega odnosa družbe do avtizma, s poudarkom, da pri osebah z MAS ne iščemo samo primanjkljajev (ki zahtevajo postavitve diagnoze), temveč prav tako izpostavljamo njihova močna področja (Bezenšek, 2019).

V okviru magistrskega dela je uporabljena kratica MAS – motnja avtističnega spektra, ki se tudi vedno bolj uveljavlja v slovenskem prostoru.

2.2 Opredelitev avtizma

Avtizem je kompleksna razvojna motnja, ki se kaže predvsem kot kvalitativno spremenjeno vedenje na področju socialne interakcije, besedne in nebesedne komunikacije ter imaginacije. Sodi med t. i. pervazivne razvojne motnje (PRM), z začetkom v obdobju malčka. Je sindrom s kompleksno in heterogeno etiologijo in močno genetsko osnovo (Macedoni - Luksič idr., 2015).

Pri otroku se odraža na vseh področjih razvoja (senzomotoričnem, govornem, spoznavnem, socialnem, čustvenem). Navadno vpliva tudi na učno uspešnost, samostojnost, doseganje neodvisnosti ter na vključevanje v družbeno življenje.

Avtizem je diagnosticiran, če so pri posamezniku opažena:

- odstopanja na področju socialne komunikacije in socialne interakcije;
- odstopanja v obliki ponavljajočih se, stereotipnih vzorcih vedenja, zanimanja in aktivnosti.

Načeloma morajo biti odstopanja prisotna od zgodnjega otroštva, dlje časa in morajo pomembno vplivati na posameznikovo funkcioniranje v vsakodnevem življenju (Strokovni center za avtizem, b. d.). Avtistične motnje so skupina razvojnih motenj, ki trajajo vse življenje. Prav tako pa vplivajo na to, kako oseba z avtizmom komunicira z drugimi ter

kakšen odnos ima ta oseba do drugih v življenju. Če so si posamezniki z avtizmom med seboj podobni in jih povezujejo neke specifične skupne značilnosti, so si lahko na drugi strani spet zelo različni (Jurišič, 2016).

Kot opazamo, je, v vsej literaturi poudarjeno, da je avtizem stanje, ki traja vse življenje, torej pomembno vpliva tudi na vključevanje odrasle osebe v zaposlovanje in delo. Za otroke z avtizmom je v Sloveniji vsaj delno poskrbljeno, česar pa ne moremo reči tudi za odrasle. Čeprav odrasli z avtizmom prav tako kot otroci potrebujejo prilagojeno pomoč in podporo pri vsakodnevnem življenju, so bolj ali manj prepuščeni sami sebi. V Sloveniji se s problematiko odraslih z diagnozo avtizma ukvarjajo strokovnjaki v določenih centrih, ni pa celostnega pristopa, ki bi upošteval vse aspekte njihovega življenja (socialni odnosi, zaposlovanje, samostojno življenje) (Bezenšek, 2019).

3 PREDSDOKI IN STEREOTIPI

O stereotipih govorimo tedaj, ko neke sodbe temeljijo samo na kognitivni komponenti, torej na nepreverjenih dejstvih in govoricah. Stereotip je rezultat nujnosti, sklepanja na osnovi omejenih informacij in obenem potrebe, da poenostavimo kompleksnost pojavov in dogajanj v svetu ter se izognemo nekonsistentnosti dejstev. Torej so stereotipi neke vrste predstopnja predsodkov, tako kot so mnenja predstopnja stališč (Nastran Ule, 1997).

»Stereotip je pravzaprav rezultat nujnosti, sklepanja na osnovi omejenih informacij in obenem potrebe, da poenostavimo kompleksnost pojavov in dogajanj v svetu ter se izognemo neskladnosti v zaznavah. Naloga stereotipov ni, da bi povsem ustrezali stvarnosti, temveč da poudarijo tipične in za nas pomembne poteze objektov.« (Nastran Ule, 1997, str. 156).

Ljudje se ne delimo po tem, ali imamo predsodke ali ne, temveč po tem, kateri socialni objekti so primarni objekti naših predsodkov, s čimer ravno izražamo svoj največji predsodek. Uporaba predsodkov je pretežno nezavedna in avtomatsko potekajoča navada, ki daje posamezniku občutek zadoščenja. Predsodki postanejo izrazito osebno in družbeno negativni, kadar vodijo posameznike in družbene skupine do množičnega, pogosto sistematičnega nasilja nad osebami, ki so objekti negativnih predsodkov (Nastran Ule in Mencin Čeplak, 1995).

3.1 Sprejemanje avtizma

Cage idr., (2018) navajajo, da je sprejemanje avtizma je mogoče opredeliti kot individualno čustvo osebe z avtizmom, da je sprejeta, cenjena kot oseba z avtizmom, da drugi jo prepoznajo kot osebo z avtizmom in jo sprejemajo, tako kot je, ter doživljajo avtizem kot integriran del posameznika.

Tovrstno sprejemanje avtizma bi lahko bil pomemben element za dobro duševno zdravje posameznikov z avtizmom iz različnih razlogov. Mak (2007, v Cage idr., 2018) povzema literaturo na področju duševnega zdravja in pravi, da naj bi zaznana stigma drugih vplivala negativno na duševno zdravje stigmatiziranih skupin.

Glede stigme do avtističnih oseb, Sasson in idr. (2017 v Cage idr., 2018) so ugotovili, da osebe, ki niso avtistične narave, običajno dajejo hitre, neugodne sodbe o osebah na spektru avtizma. V okviru njihove študije so neurotipični posamezniki ocenili avtistične posameznike kot manj všečne, manj privlačne in so menili, da se bo udeleženec manj verjetno družbeno

ukvarjal z njimi, kar kaže na to, da je družbeno sprejemanje oseb z avtizmom nizko. Poleg tega so odrasli na področju avtizma v intervjuju o njihovih izkušnjah sprejemanja družbe sporočali, da pomanjkanje razumevanja javnosti prispeva k njihovim izkušnjam družbene izolacije in tesnobe

3.2 Najpogostejša prepričanja oz. miti na področju avtizma

Ko pomislimo na avtizem, ne moremo mimo dveh pomembnih klinikov, ki sta z opisom kliničnih primerov pomembno prispevala k oblikovanju sedanje predstave o tem, kaj avtizem je. To sta avstrijski psihiater Leo Kanner in avstrijski pediater Hans Asperger. Kot vedo vsi, ki se ukvarjajo s področjem avtizma, je otroški psihiater Leo Kanner iz Medicinske Fakultete univerze Johns Hopkins iz Baltimora, ZDA leta 1943 napisal članek, v katerem je prvič opisal 11 otrok iz svoje klinike, ki niso izkazovali socialnega instinkta, da se usmerijo k drugim ljudem in ki so bili večinoma osredotočeni ali celo obsedeni z določenimi predmeti in so imeli "potrebo po istosti" ali pa so izkazovali "odpor do (nepričakovanih) sprememb" (Meng CHuan in Baron-Cohen, 2015).

V svojih pomembnih dokumentih sta Kanner in Asperger uporabila vrsto zgodovinskih primerov, da sta oblikovala klinični vpogled v avtistične motnje. Ta način uvajanja, ocenjevanja in predstavljanja motenj je izginil iz današnje psihiatrične prakse, vendar ponuja prepričljiv model, kako se lahko stereotipi oblikujejo kot posledica predstavitve avtizma. Glede na to, da je veliko tega, kar se družba na splošno uči o motnjah na avtističnem spektru, nastalo s predstavitvami avtizma v romanih, TV-serijah, filmih ali avtobiografijah, bo bistvenega pomena, da se te reprezentacije preučijo in preverijo, ali morda niso napačno predstavljanje avtizma. V kar nekaj primerih lahko medijsko predstavljanje nadarjenosti in posebnih sposobnosti prispeva k škodljivemu razhajanju med splošno podobo avtizma in klinično resničnostjo avtističnega stanja (Draaisma, 2009).

Ker predsodki, prepričanja in stereotipi usmerjajo tudi naše vedenje, je tolikšnega večjega pomena, da tudi delodajalci pridobijo objektivno in realno mnenje, kaj avtizem je. V okviru spletne strani Autism speaks so naštetih najbolj pogosti miti in prepričanja, ki se pojavljajo na področju avtizma. Omenjena prepričanja velikokrat srečujemo pri svojem delu v okviru sodelovanja z delodajalci. Nekatere od spodaj omenjenih prepričanj so preverjeni v okviru kvantitativne raziskave pri različnih delodajalcih in se z njimi pri delu večkrat srečujemo (Autism speaks, b. d.).

1. Mit: Ljudje z avtizmom ne želijo prijateljev.

Resnica: Če ima kdo v vašem razredu avtizem, se verjetno spopada s socialnimi veščinami, kar lahko oteži interakcijo z vrstniki. Morda se zdijo sramežljivi ali neprijazni, vendar je to samo zato, ker ne morejo sporočiti svojih želja po odnosih na enak način kot vi.

2. Mit: Ljudje z avtizmom ne morejo čutiti ali izraziti čustev.

Resnica: Osebe z avtizmom vsekakor čutijo čustva, jih pa sporočajo na različne načine, kot smo ljudje običajno navajeni.

3. Mit: Ljudje z avtizmom ne morejo razumeti čustev drugih.

Resnica: Avtizem pogosto vpliva na sposobnost posameznika razumeti neizrečeno medosebno komunikacijo, zato nekdo z avtizmom morda ne zazna žalosti, ki temelji le na govorici telesa ali sarkazmu v nekem tonu glasu. Ko pa se čustva sporočajo bolj neposredno, ljudje z avtizmom veliko pogosteje čutijo empatijo in sočutje do drugih.

5. Ljudje z avtizmom so podobni liku Dustina Hoffmana v Rain Manu.

Resnica: Avtizem je motnja spektra, kar pomeni, da se njegove značilnosti od osebe do osebe močno razlikujejo. Poznati eno osebo z avtizmom pomeni ravno to – poznati eno osebo z avtizmom. Zmožljivosti in omejitve osebe ne kažejo na zmožnosti in omejitve druge osebe z avtizmom (Autism speaks, b. d.).

4 OSEBE Z MAS IN DELO

Na ravni zakonodaje v RS so osebe z MAS v okviru zaposlovanja obravnavane enako kot drugi subjekti v državi, torej imajo enake možnosti zaposlovanja. V okviru zakonodaje na področju zaposlovanja ne najdemo, da bi bile osebe z MAS posebej opredeljene kot svojstvena kategorija.

Tako kot drugi posamezniki s trajnimi posledicami telesne ali duševne okvare ali bolezni in zato bistveno manjšimi možnostmi za zaposlitev ali ohranitev zaposlitve ali napredovanje v karieri, imajo tudi osebe z MAS po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pravico do priznanja statusa invalida in pravico do zaposlitvene rehabilitacije ter so poleg zaposlovanja v običajnem delovnem okolju upravičene tudi do zaposlovanja pod posebnimi pogoji (Brecelj, Demšar, Zovko in Bratuš, 2020).

4.1 Zaposljivost oseb z MAS

Pri osebah z MAS, zlasti pri tistih, ki imajo ustrezno kognitivno raven, se lahko načrtujejo tudi zahtevnejša delovna mesta v okviru običajnega delovnega okolja. Pogoste težave, kot so zmanjšane komunikacijske zmožnosti, težave na področju socialnih veščin, slabše zmožnosti samoorganizacije, so lahko z ustreznimi načini prilagoditev omiljene do te mere, da ne vplivajo na proces dela.

V okviru študije, ki sta jo izpeljala Burgess in Cimera (2014), ki je analizirala trend rezultatov zaposlovanja skupine 34.501 mladih z avtizmom, med leti 2001 in 2012, ki so se pred zaposlitvijo vključevali v programe zaposlitvene rehabilitacije, je pokazala, da je bila skupina mladih odraslih z avtistično motnjo lažje zaposljiva kot druge skupine mladih z različnimi invalidnostmi, prav zaradi prisotnosti močnih področji, kot so npr. velika pozornost do detajlov.

Vendar pa je v primerjavi z drugimi skupinami, z različnimi vrstami invalidnosti, mlajša odrasla oseba z avtizmom delala manj ur na teden in prejela nižjo plačo. V okviru študije so ugotovili, da je nižje plačilo neposredno povezano s sorazmerno majhno verjetnostjo udeležbe te skupine na tečajih po višješolskem izobraževanju ali v programih usposabljanja, ki omogočajo bolj konkurenčne rezultate zaposlitve (Burgess in Cimera, 2014).

V šoli se učijo šolske snovi, ne učijo pa se poklica, izvajanja del, ne pridobivajo delovnih veščin, ki so potrebne, da je delo opravljeno. In dokler ostajajo v šoli, so vključeni, ko se šola zaključi, pa velikokrat ostanejo doma za svojimi računalniki, kar seveda ne deluje vzpodbudno na ohranjanje neke rutine, nekega ritma in socialnih veščin. Študije o nevropsihološkem delovanju oseb z avtizmom so pokazale, da se ljudje z avtizmom lahko učijo ne samo v šoli, ampak tudi delovnih veščin s sredstvi in metodami, ki ustrezajo njihovim kognitivnim slogom (Start autismo, b. d.).

Nasprotno, nekateri preveč tradicionalni načini v okviru izobraževalnih in zaposlitvenih sistemom, pa se lahko izkažejo kot nasilje nad njihovim duševnim delovanjem. Glede na te premise je res potrebno, da prizadevanja za socialno, delovno vključenost res zapustijo smer "normalizacije" oseb z avtizmom. Poskusi normalizacije oseb z avtizmom pogosto niso uspešni in so lahko oblike psihološkega nasilja. Potrebno je torej dati prednost zorenju in rasti posameznika po kvalificiranih in specifičnih poteh razvoja spretnosti, ki resnično omogočajo osebam z avtizmom, da dosežejo stopnjo osebne, socialne in delovne avtonomije (Start autismo, b. d.).

5 DELODAJALCI IN VKLJUČEVANJE OSEB Z MAS V DELO

Ovire in zadrege, ki se pojavljajo pri zaposlovanju oseb z MAS, so velikokrat bolj prisotne v razmišljanju in v ustaljenih prepričanjih. V kolikor je posameznik zmožen iti čez ustaljene vzorce, se lahko odpre nov prostor, ki odpira nove priložnosti. Tako za delodajalce kot za osebe z MAS.

Med delom opažam, da je zelo pomembno upoštevati značilnosti delodajalcev in način njihovega sodelovanja s posamezniki z MAS, saj ti dejavniki na koncu določajo, ali ljudje dobijo službo in ali bodo ohranili položaj na delu.

Nesbitt (2000, v Chen, Leader, Sung in Leahy, 2015) je raziskal 69 delodajalcev in ugotovil, da so tisti, ki niso najemali ljudi na avtističnem spektru (58 % vseh udeležencev), delili nekatere skupne lastnosti, na primer osredotočenost na sposobnost zaposlenega na ustaljen način, poudarek na zmožnost zaposlenega, da se prilagodi, so bili bolj zaskrbljeni za morebitne negativne učinke in manj odprti za pridobivanje novih informacij.

Pravilne informacije in znanje o avtizmu pa sta pomembna dejavnika za ustvarjanje priložnosti, ki jo delodajalci dajejo za zaposlitev kandidata z MAS. Prav dobro poznavanje specifik avtizma in ustreznih prilagoditev delovnega mesta zmanjšuje napačne predstave širše družbe o avtizmu in posledično delodajalci lahko zagotovijo enakopravne možnosti oseb z MAS pri participaciji na trgu dela.

5.1 Značilnosti avtizma in kako lahko določene značilnosti vplivajo na vključevanje v delovno okolje.

V nadaljevanju predstavljam glavne značilnosti oseb z MAS, ki lahko ovirajo potek vključevanja v delo. Pri tem je potrebno poudariti, da je vsaka oseba z MAS različna in da se nekatere značilnosti pojavljajo pri določenem posamezniku, pri drugem pa ne. Ovire pri vključevanju v delo so povzete po Smernicah za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra (Brecelj, Demšar, Zovko in Bratuš, 2020), in sicer so iz priročnika izbrane tiste značilnosti, ki jih opažamo tudi pri delu z osebami z MAS v okviru vključevanja v delovno okolje.

5.2 Težave s socialno interakcijo

- Zaposlitveni razgovor (sam postopek klasičnega zaposlitvenega intervjuja je dejansko test družabnosti, na katerem običajno osebe z avtizmom padejo, niso uspešne pri tem testu).
- Težave s timskim delom.
- Izogibanje druženju s sodelavci (npr. med odmori, malicami, družabna kosila).
- Na videz nejasno in preveč iskreno izražanje.
- Težave pri ustreznem izražanju čustev.
- Težave pri zaznavanju in uporabi nenapisanih družbenih pravil.
- Naivnost.
- Anksioznost glede uspešnosti.
- Izjemna poštenost.

Primer: Gospod z avtizmom je na delovnem mestu glasno in brez občutka opozarjal na napake drugih. Ko je prišlo do napake, je običajno rekel: »Za to nisem kriv jaz, ampak je kriv Bojan«. In to se je dogajalo vpričo sodelavca Bojana. Posledično je potrebno razumeti, da to ni napad ali neka vrsta škodoželjnosti, ampak preprosto poročanje o dejstvu na neobdelan, neposreden način. Zato je izobraževanje sodelavcev in mentorjev, da razumejo specifične avtizma, zelo pomembno. Bojan, ta sodelavec, te obtožbe ni vzel osebno, ampak je vedel, da ima pač specifičnega sodelavca. In ta gospod je vedel, da Bojan zaradi tega ni užaljen in posledično mu ni bilo potrebno kamuflirati avtizma in mu to ni povzročalo nekih stisk. Počutil se je svoboden, svoboden, da lahko izraža tudi svoj avtistični del.

5.3 Fiksacija na določene argumente

Ko je oseba z avtizmom pod stresom, se lahko zelo fiksira na pogovor o točno določenih argumentih, ne glede na situacijo in ne glede na sogovornika oz. okolico.

To se lahko zgodi:

- ko so pod stresom (težko priključijo oz. se skoncentrirajo na kakšen drugi argument);
- ko so napeti, živčni v stiski (spremembe, senzorna preobčutljivost).

Okolica lahko razume fiksacijo na določene argumente, kot da so egocentrični, lahko to doživljajo kot nesramno vedenje.

Pomembno je, da sodelavci razumejo, da je tovrstna oblika vedenja dejansko ena komunikacija, ki jim sporoča, kaj oseba doživlja. Sporoča, da je v stiski, da doživlja tesnobo.

V nadaljevanju podajam lasten primer. Gospod, ki je bil vključen v storitve zaposlitvene rehabilitacije, je vedno, ko je prišel v okolico, kjer je bilo veliko ljudi, začel govoriti o politiki. In nič ga ni ustavilo, ni zmogel slediti drugim temam, vedno znova je govoril o isti temi, ne glede na to, ali je tema okolico zanimala ali ne. Pri tem je uporabljal »sočne izraze«, kar je velikokrat izpadlo neprimerno. Potrebno je bilo razumeti, da je bil gospod v skupini ljudi v veliki stiski in je s tem govorjenjem svojo stisko poskušal regulirati. Na ta način je obvladoval hudo tesnobo, ki se je pojavila v njem. To vedenje v skupini sodelavcev je popolnoma spremenilo pogled na to situacijo. Če so ga prej dojemali kot arogantnega in vase osredotočenega, so po izobraževanju in razlagi razumeli, da je to specifična avtizma in svojevrsten način, ki ga je gospod prevzel, da lahko obvladuje veliko notranjo stisko.

5.4 Vpliv posebnosti na področju socialne komunikacije na delovnem mestu

Pojavijo se kot:

- težave pri vzajemni interakciji;
- dobresedna razlaga komunikacije;
- dobresedno razmišljanje;
- težave pri hitrem razmišljanju, nezmožnost improviziranja;
- težave pri napovedovanju posledic dejanja/zaznavanja vzroka in posledice;
- zmanjšana varnostna ozaveščenost zaradi prevelikega zanašanja na postopke.

Vpliv ponavljajočih se vedenj in omejenih/ozkih interesov na delovnem mestu:

- točnost in vestnost;
- konkretno razmišljanje;
- močno, poudarjeno izražanje pozitivnih in negativnih čustev;
- perfekcionizem;
- poseben stil oblačenja, vedno ista oblačila;
- potreba po pravilih, rutini in urnikih;
- težave z nepričakovanimi dogodki ali spremembe delovnih načrtov;
- težave s prilagodljivostjo.

5.5 Posebnosti na področju senzorne integracije na delovnem mestu

Senzorni integraciji se posveča vedno več pozornosti, saj pomembno vpliva na vsakodnevno funkcioniranje posameznika in na njegov odnos z drugimi. Senzorna integracija je nevrološki proces, ki nam pomaga, da telo ustrezno uporabimo pri interakciji z okoljem. Telo organizira senzorne informacije in dražljaje (dotik, teža predmeta ...), ki jih oseba prejme iz telesa in iz okolja skozi različne senzorne sisteme: taktilni (tip, dotik), vizualni (vid), avditivni (sluh), olfaktorni (vonj), propioceptivni (moč, pritisk, temperatura, vibracije), vestibularni (položaj v prostoru in sprememba le tega) (Cirius Vipava, b. d.).

Težave na področju senzorne integracije se lahko kažejo kot preobčutljivost na izpostavljenost zvoku, svetlobi, barvam, vzorcem, številkam, vonjavam, temperaturi, različnim teksturam. Za osebo z avtizmom je ta izpostavljenost lahko zelo naporna, včasih tudi nevzdržno:

- preobčutljivost;
- nenehna izpostavljenost zvoku, svetlobi, barvam, vzorcem, številkam, vonjavam, temperaturi, različnim teksturam in občutkom je lahko zelo naporno, tudi nevzdržno za osebe z MAS;
- za osebe z MAS je senzorična obdelava podatkov pogosto zelo drugačna;
- težave na področju izvršilnih funkcij;
- oseba je lahko preveč osredotočena na detajle in je manj sposobna videti celotno sliko;
- nerodnost/slabo ravnovesje.

5.6 Izvršilne funkcije

Pojavljajo se težave na področju izvršilnih funkcij. Izvršilne funkcije predstavljajo skupek kognitivnih procesov, ki so v večini povezani z delovanjem prefrontalne možganske skorje. Izvršilne funkcije regulirajo posameznikovo ciljno usmerjeno vedenje. So skupek preteklih izkušenj in znanj, skupek sedanosti in pričakovanj za prihodnost ter osebnih vrednot in ciljev.

»Osebe z avtizmom lahko imajo motnje na področju izvršilnih funkcij, ki se odražajo z naslednjimi težavami:

- na pripravljenost opraviti naloge, ki jih sicer zmorejo,

- nadzorovanje impulzov,
- predvidevanje možnih zapletov
- načrtovanje nalog, zlasti kadar so soočeni z nepričakovanimi spremembami« (Jurišič, 2016, str. 38).

6 STRATEGIJE PRIKRIVANJA AVTIZMA

Številne študije in raziskave so pokazale, da osebe z avtizmom uporabljajo več različnih strategij, da bi svoj avtizem prikrili (Cage in Troxell-Whitman, 2019). Skupek teh strategij imenujemo »kamuflača«. Kamuflača je lahko zavedna ali nezavedna. Vzrok za kamuflačo pa je želja, da si vključen, da si najdeš prijatelje, da se ti uspe vključiti na delovno mesto. To naredijo tako, da svoj avtizem oz. avtistično vedenje poskušajo prikriti.

6.1 Kompenzacija

Nekateri ljudje lahko na primer vadijo prijazne izraze v ogledalu, ker jim to ni naravno. Torej se umetno trudijo, da svoj izraz, mimiko »ustvarijo« ob določeni situaciji. V sebi ne razumejo, zakaj, ampak je to oponašanje vedenja drugih z namenom, da so sprejeti. Vadijo lahko tudi prisilno smejanje ob šalah, ki jih ne razumejo. To imenujemo **kompenzacija** (Cage in Troxell-Whitman, 2019).

6.2 Maskiranje

Druga strategija je »maskiranje«. **Maskiranje** je strategija, ki jo uporabljajo za to, da zakrijejo oz. skrivajo, kako se počutijo. Primer maskiranja je recimo to, da kopirajo v določeni situaciji, kar kdo drug govori, če ne vedo, kaj bi rekli (Cage in Troxell-Whitman, 2019).

6.3 Asimilacija

Nekatere osebe z avtizmom uporabljajo strategijo, da bi se poskušali prilagoditi drugim ljudem, zato da se izognejo mobingu, bulizmu v šoli, skratka, da jih drugi ljudje ne trpinčijo ali drugače obravnavajo; temu rečemo **asimilacija**. Namen asimilacije je, da se posameznik poskuša ujeti, povezati z drugimi ljudmi. Osebe z avtizmom poročajo, da je vzdrževanje teh mehanizmov kamuflača najtežje, ko so utrujeni (Cage in Troxell-Whitman, 2019).

Zakaj je pomembno, da razumemo kamuflažo na delovnem mestu, da jo prepoznamo? Uporaba vseh naštetih strategij oziroma mehanizmov je lahko način, da oseba z MAS poišče pot, način spoprijemanja z njenimi primanjkljaji, kar je lahko pozitivno.

Se pravi je to način, da lahko preživi v socialnem okolju, da se znajde in povezuje v družbi. Na drugi strani pa lahko vsi omenjeni načini strategij vodijo v izgorevanje.

Kamuflaža zahteva veliko truda. Zahteva skrivanje delov sebe in pretvarjanje, da ste nekdo drug in vse to je lahko res naporno. Številne osebe z MAS pravijo, da morajo, če ves dan kamuflirajo v šoli ali na delu, ko se vrnejo v domače okolje, biti nekaj časa sami, da si opomorejo.

Te strategije mora delodajalec prepoznati in osebo zaščititi. Delovno mesto ne sme biti tako obremenjujoče za zaposlenega, da bi moral za ohranitev zaposlitve pozabiti, kdo je in sprejeti oziroma igrati vlogo, da ga kolektiv sprejme. Zato je zelo pomembno, da so delovna mesta prilagojena in da so sodelavci, mentorji, nadrejeni ozaveščeni o specifikah avtizma in da je lahko oseba na delu takšna, kakršna je in je tako tudi sprejeta iz strani nadrejenih in kolektiva. Kamuflaža osebo dolgoročno lahko izčrpa, kar lahko vodi v izgorevanje.

Če se oseba sama pri sebi počuti, kot da je pri njej prisotno avtistično vedenje (kot npr. težko obvladovanje sprememb), vendar drugi ljudje tega ne opazijo, lahko svoj avtizem začne prikrivati. Po drugi strani pa je potrebno razumeti in spoštovati odločitev posameznika, če na primer med malico želi biti sam (Cage in Troxell-Whitman, 2019).

6.4 Perspektiva delodajalca

Zelo pomembno je, da konstantno in objektivno raziskujemo in naslavljamo perspektivo delodajalcev pri zaposlovanju oseb z MAS, saj je to pomemben element, da se priložnosti in možnosti za zaposlovanje oseb z MAS tudi v Sloveniji povečujejo. V nadaljevanju je povzeta zanimiva študija na področju raziskovanja odnosov in perspektive delodajalcev do zaposlovanja oseb z MAS. Žal je v Sloveniji to področje zelo malo raziskano in tovrstnih študij še ni bilo izvedenih.

Obstajajo številni vzroki, ki prispevajo k nizki udeležbi oseb z MAS na trgu dela, treba pa je poudariti, da negativni odnosi delodajalcev še naprej in pomembno ovirajo vključevanje te skupine na delovna mesta. Namen povzete študije je preučiti odnos delodajalcev do invalidnosti na delovnem mestu. Študija je preučevala prepričanja o tem, kaj pomeni invalidnost, čustvene reakcije pri delu z invalidi in prepričanja o smiselnosti običajnih

vklučitev na delovnem mestu za invalide in o njihovem odnosu z več demografskimi značilnostmi. Rezultati raziskave med delodajalci kažejo, da je sicer odnos delodajalcev do oseb z ovirami na splošno pozitiven, vendar še vedno obstaja nekaj zmede glede pogojev v okviru varstva te skupine na področju zakonodaje. Splošno poznavanje družbe na področju zaposlovanja oseb z ovirami pa je v raziskavi edina značilnost, ki napoveduje odnos delodajalcev do oseb z ovirami.

Kako pa bi sploh lahko definirali pojem odnosa delodajalcev na področju zaposlovanja oseb z ovirami oz. stališča delodajalcev?

Odnos je določen občutek ali razmišljanje o osebi ali situaciji (McCaughey in Strohmer, 2005, str. 89). »Odnos odraža nagnjenost k vedenju na stereotipen in predvidljiv način do pripadnikov določene skupine ali v njihovi prisotnosti.« (McCaughey in Strohmer, 2005, str. 89) Stališča niso odzivi, ampak nagnjenost k odzivanju na določene načine. Nadalje so stališča težnja, izražena z ocenjevanjem določenega posameznika ali predmeta z določeno mero naklonjenosti ali nemilosti (Eagly in Chaiken, 1993).

Kljub prepoznavanju ovir in potrebnih prilagoditev delovnega mesta za osebe z ovirami so odnosi javnosti, delodajalcev in strokovnjakov za zaposlovanje še vedno najmočnejša ovira za popolno vključenost in sodelovanje invalidov na delovnem mestu (Levy idr., 1993). Ta stališča podpirajo miti in stereotipi o sposobnosti oseb z ovirami, da vstopijo in ohranijo sodelovanje na področju trga dela (Pearson, 2003).

7 STATUS INVALIDA: OVIRA ALI PRILOŽNOSTI?

V RS poznamo več statusov invalida, ki se jih pridobi v različnih postopkih in preko različnih institucij. Med prebivalci Evropske unije je več kot 15 % oseb z ovirami, ki imajo status invalida, med prebivalci Slovenije pa jih je okoli 12–13 %, torej ne bistveno manj kot (po oceni) v celotni EU. Uradnih podatkov o številu oseb z ovirami v Sloveniji ni, je pa to število ocenjeno, in sicer na podlagi vpisov v register posameznih kategorij invalidnosti. Predvideva se, da je v Sloveniji od 160.000 do 170.000 oseb z ovirami (delovnih invalidov, otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, vojaških in vojnih invalidov ter zmerno, težje in težko duševno in najtežje telesno prizadetih oseb). Od tega ima približno 8 % oseb z ovirami odločbo o invalidnosti glede na različne zakone, preostalih 5 % (po ocenah invalidskih organizacij oziroma članstva v njih) pa so osebe z večjo telesno okvaro (SURS, 2020).

7.1 Termin invalid

Obstoječa slovenska zakonodaja še vedno uporablja termin »invalid«. Beseda invalid v latinščini pomeni slab, onemogel, bolehen, neodporen, uporablja se za vse pomanjkljivosti, okvare in prizadetosti, kjer gre za telesne, duševne in senzorne oviranosti posameznika. Pomen besede in tako tudi beseda sama opozarja na to, kako je takratna družba gledala na osebe z določenimi ovirami, videla, jih je, kot nemočne, nesposobne, posledično tudi manjvredne.

»Današnje antropološke raziskave dokazujejo, da večina znanih družb občuti do prizadetih ljudi nekaj nelagodja in da so posamezniki v skupnost vključeni tako, da so iz nje hkrati tudi izključeni. Izključenost se kaže v poimenovanjih, v družbenih statusih in identitetah, ki jih smejo hendikepirani privzeti, pa tudi kozmogoniji vrednot, ki veljajo v določeni družbi.« (Zaviršek, 2000, str. 163)

Beseda invalid še danes vsebuje negativne pomene in stigmo, saj poudarja predvsem posameznikove nezmožnosti, zato se je začela pojavljati potreba po novi definiciji, ki ne bi vsebovala negativne konotacije, temveč bi poudarjala enakopravnost in enakost. Zasledimo lahko, da besedo invalid vse pogosteje zamenjujejo izrazi: osebe z ovirami, osebe s posebnimi potrebami, hendikepirani, osebe z motnjami v duševnem in telesnem razvoju. Poimenovanje

oseb z ovirami se neprestano spreminja, kot se tudi spreminja družba in njen pogled na osebe z ovirami.

Omejitve v jeziku dokazujejo, da je kompleksne osebne in družbene izkušnje težko zvesti na oznako, ki bo v zadovoljstvo vseh prizadetih označevala večplastno razmerje med osebnim izkustvom, normativnimi sklepanji, družbenim aktivizmom in teoretskimi koncepti. Razna poimenovanja in njihovo nenehno spreminjanje dokazujejo, da se vse hitreje spreminjajo tudi politični in strokovni koncepti. Še več, te spremembe dokazujejo, da prizadetost ni nekaj naravnega ali vrojenega, temveč gre za koncept, ki je družbeno konstruiran (Zaviršek, 2000).

Po Darji Zaviršek (2000) je možno hendikep razlagati kot dvopolni izraz, in sicer na eni strani označuje poškodovanost, ki je vidna ali nevidna, na drugi strani pa poudarja oviranosti na ekonomski, družbeni, psihološki in simbolni ravni, ki jih doživljajo ljudje z različnimi ovirami. »Poškodovanost hendikepira, ovira, onemogoča, naredi človeka invalidnega ali nemočnega.« (Zaviršek, 2000, str. 8) Hendikep je kulturna travma, ki se prenaša z govorico. Vseeno je potrebno opozoriti, da je imela tudi beseda hendikep v preteklosti negativno konotacijo.

»Vsak ima svoj hendikep. Hendikep se lahko razume, kot socialni status, ki se ga pripiše vsakomur, ki v nekem trenutku ali v določeni družbi, izpade iz obstoječih definicij in sprejetih norm. Hendikepiran posameznik se tako znajde v določenih družbenih razmerjih, ki ga potiskajo in držijo v depriviligiranem položaju. Zato ga mora in more preseči« (internet 2). Hendikep ne obstaja brez kulturne determiniranosti, to je brez sistema pomenov in vrednot. Obstajajo namreč trije načini, ki določajo, kdo je hendikepiran, in sicer okolje, kulturne okoliščine, ki človeka »naredijo« za hendikepiranega, in sistem pomenov in vrednot, ki določa, kakšno naj bo vedenje hendikepirane osebe, da »bo dobila zadostno družbeno pozornost in da bo njena stiska prepoznana, kot okoliščina, zaradi katere človek potrebuje pomoč.« (Zaviršek, 2000, str. 170)

Prav v socialnem delu me zanimajo družbeni odzivi na oviro posameznika in posameznice. Ljudje potrebujejo različne oblike podpore zaradi izključitve. Oviro je potrebno narediti kot eno od oblik običajnega življenja in detabuizirati hendikep. V socialnem delu uporabljamo socialni model hendikepa, ki poudarja, da so socialne okoliščine tiste, ki povzročajo resnične ovire v življenju posameznika. Žal v Sloveniji še vedno prevladuje preživetni medicinski model obravnave hendikepiranih. Terminologija bi se morala spreminjati

v skladu z novimi konceptualnimi premiki in prav te spremembe kažejo na to, da termin invalid ni več primerna beseda.

Društvo YHD hendikep razume kot socialni status, ki se ga pripiše vsakomur, ki v nekem trenutku ali v določeni družbi izpade iz obstoječih definicij in sprejetih norm. Hendikepirani posameznik se tako znajde v določenih družbenih razmerjih, ki ga potiskajo in držijo v depriviligiranem položaju. Zato ga mora in more preseči (Društvo YHD, b. d.)

8 BREZPOSELNE OSEBE Z OVIRAMI

Osebe z ovirami predstavljajo pomemben delež prebivalstva, med prebivalci Slovenije je približno 170.000 oseb z ovirami in 230.000 bolnikov z dolgotrajnimi boleznimi (SURS, 2020).

Po evidenci Zavoda RS za zaposlovanje je bilo v septembru 2018 v OS Celje, prijavljenih 1.282 oseb s statusom invalida, v OS Koper 693 oseb s statusom invalida, v OS Kranj 812 oseb s statusom invalida, v OS Ljubljana 2.985 oseb, v OS Maribor 1.801 oseb, v OS Murska Sobota 1.979 oseb, v OS Nova Gorica 521 oseb, v OS Novo mesto 782 oseb, v OS Ptuj 698 oseb, v OS Sevnica 693 oseb, v OS Trbovlje 326 oseb in OS Velenje 1.317 oseb s statusom invalida. Skupaj 14.038 prijavljenih brezposelnih oseb s statusom invalida v evidencah Zavoda RS za zaposlovanje (Zavod RS za zaposlovanje, 2019).

Zavod RS za zaposlovanje izvaja različne programe s katerimi želi vzpodbuditi zaposlovanje oseb z ovirami. V septembru 2018 je Zavod RS za zaposlovanje izvajal naslednje programe: javna dela, subvencioniranje zaposlitev pri izvajanju pomoči na domu ter osebne asistencije, spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih oseb, spodbujanje razvoja socialnega podjetništva (Zavod RS za zaposlovanje, 2019).

8.1 Zaposlitvena rehabilitacija

Zaposlitveno rehabilitacijo ureja Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju ZZRZI). Zakon omogoča izvajanje storitev tako za zaposlene kot nezaposlene osebe. Izvajanje zaposlitvene rehabilitacije je opredeljeno kot javna služba v okviru mreže izvajalcev. V Slovenije obstaja 13 izvajalcev, ki so s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pridobili koncesijo za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije, in sicer: Centerkontura d.o.o., CRI Celje d.o.o., Integra inštitut, Inštitut za razvoj človeških virov, Invalidsko podjetje Posočje d.o.o., Ozara storitveno in invalidsko podjetje d.o.o., Papilot Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja, Racio, družba za razvoj človeškega kapitala d.o.o., Šentprima – Zavod za svetovanje, usposabljanje in rehabilitacijo invalidov, Zavod Jelša – Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo, Zavod Ruj, Zavod Vitis – Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo, ZIP center d.o.o., Podjetje za proizvodnjo, storitve, usposabljanje in zaposlovanje invalidov, Želva .d.o.o. ter 1 javni zavod

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – SOČA (Mreža izvajalcev rehabilitacije za obdobje 2014–2020, 2020).

Po ZZRZI (Ur. l. RS, št. 16/2007) je ta opredeljena kot:

- Pravica invalida do posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije v obsegu, na način in v trajanju, opredeljenem v rehabilitacijskem načrtu (13. člen ZZRZI), so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero (4. člen ZZRZI).
- Zaposlitvena rehabilitacija se financira iz proračuna Republike Slovenije, če je napotitelj v storitve zaposlitvene rehabilitacije Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. V primeru, da je napotitelj Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, delodajalec ali kdo drug, se storitve zaposlitvene rehabilitacije financirajo po veljavnem ceniku, ki velja od 1. junija 2006 – Sklep o cenah storitev zaposlitvene rehabilitacije in podpornih storitev.

Kot je zapisano v 2. členu ZZRZI (Ur. l. RS, št. 16/2007), je namen zakona povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti.

Zakon zaposlitveno rehabilitacijo opredeljuje kot pravico invalida. To pomeni, da mora oseba, ki vstopa v zaposlitveno rehabilitacijo, imeti status invalidne osebe. Običajno oseba status invalidne osebe pridobi preko tako imenovane storitve B – priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov in pomeni kompleksno timsko obravnavo, ki zajema oceno zdravstvenih dejavnikov; izobrazbeno-poklicnih dejavnikov ter pridobljenih delovnih izkušenj; socialnih dejavnikov in dejavnikov okolja; sposobnosti, kognitivnih funkcij in sposobnosti učenja; osebnosti in vedenja, sprejemanje invalidnosti, interesi in cilji; ocena posameznikovega delovnega funkcioniranja ter opredelitev predvidenega področja dela ali šolanja. Strokovni tim ugotavlja pri posamezniku zmožnosti, znanja, delovne navade in interese ter oviranosti, za katere na osnovi te ocene iščejo nadaljnje rešitve. Timi so sestavljeni različno, glede na posameznika, ki ga obravnavajo. Mnenje je ključnega pomena za nadaljevanje procesa zaposlitvene rehabilitacije. Na osnovi mnenja tima se oblikuje rehabilitacijski načrt¹, ki določa vrsto, obseg, način in

¹ REHABILITACIJSKI NAČRT

Na podlagi mnenja rehabilitacijske komisije, kot to določa 32. člen ZZRZI, rehabilitacijski svetovalec ZRSZ ob aktivnem sodelovanju invalida izdela rehabilitacijski načrt. Pri pripravi rehabilitacijskega načrta se upošteva tudi mnenje izvajalca zaposlitvene rehabilitacije, če je bilo pred tem že izdelano mnenje o ravni delovnih

trajanje izvajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije. Rehabilitacijski načrt se med izvajanjem rehabilitacije lahko dopolnjuje ali spreminja.

Osebe so napotene v Zaposlitveno rehabilitacijo s strani Zavoda RS za zaposlovanje. V primeru, da svetovalke zaposlitve na ZRSZ opazijo, da ima določena oseba zaposlitvene ovire, jo lahko napotijo k rehabilitacijski svetovalki, kjer ta osebo dodatno motivira za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo. Oseba mora podati na Zavod RS za zaposlovanje vlogo za pridobitev statusa invalidne osebe in uveljavljanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije. Tako rehabilitacijski svetovalci in svetovalke na ZRSZ, kot izvajalci zaposlitvene rehabilitacije opažajo precejšnje težave pri motiviranju oseb za vključitev v proces rehabilitacije, tudi pri osebah z MAS). Dalj trajajoča brezposelnost in posledično mnogokrat tudi socialna izključenost so dodatne obremenilne situacije, ki zavirajo proces vključevanja v zaposlitveno rehabilitacijo. Poleg strahu osebe pred neznanim in novimi spremembami v življenju se temu pridruži še status invalidne osebe. Namreč osebe velikokrat zavračajo status invalidne osebe, saj zase menijo, da niso invalidi. Po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji pa je pridobitev statusa invalidne osebe edini način, da oseba pridobi pravico do zaposlitvene rehabilitacije. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije in prav tako Zavod RS za zaposlovanje že nekaj časa opozarjamo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, na omenjeno problematiko. Alternativa sedanjemu stanju bi bila podelitev samo pravice do storitev zaposlitvene rehabilitacije in ne tudi nujno statusa invalidne osebe.

Zaviršek, Videmšek in Zorn (2002) pojasnjujejo opolnomočenje kot metodo socialnega dela, s katero oseba pridobiva občutek, da je vse bolj sposobna odločati o svojem

sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov. Rehabilitacijski načrt je sistematično načrtovanje storitev zaposlitvene rehabilitacije, ki jih invalid potrebuje za uspešno zaposlitev. Z rehabilitacijskim načrtom se tudi spremlja potek in učinek zaposlitvene rehabilitacije.

Rehabilitacijski načrt vsebuje:

- povzetek dosedanje obravnave,
- cilje zaposlitvene rehabilitacije, načine, aktivnosti in postopke za doseg ciljev,
- navedbo vrste, obsega, načina in trajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije ter izvajalca zaposlitvene rehabilitacije.

Rehabilitacijski načrt se med izvajanjem rehabilitacije lahko dopolnjuje ali spreminja.

V primeru, da izvajalec zaposlitvene rehabilitacije med izvajanjem zaposlitvene rehabilitacije ugotovi, da bi invalid po njegovi oceni potreboval drugačne ali dodatne storitve zaposlitvene rehabilitacije, predlaga rehabilitacijskem svetovalcu, da skupaj z invalidom rehabilitacijski načrt spremeni ali dopolni. V kolikor izvajalec zaposlitvene rehabilitacije pri izvajanju le te ugotovi, da je iz kakršnegakoli razloga nadaljnje izvajanje zaposlitvene rehabilitacije nesmiselno, saj ni pričakovati ustreznega rezultata, o tem obvesti rehabilitacijskega svetovalca. Ta lahko izvajanje te začasno prekine in o tem izda sklep o ustavitvi postopka zaposlitvene rehabilitacije. Ko prenehajo okoliščine, zaradi katerih je bila zaposlitvena rehabilitacija ustavljena, lahko rehabilitacijski svetovalec invalida ponovno napoti na izvajanje le te, če so za to ponovno vzpostavljeni pogoji skladno z rehabilitacijskim načrtom. Če niso, je potrebno ponovno mnenje oziroma ponovna ocena rehabilitacijske komisije (Mreža izvajalcev rehabilitacije za obdobje 2014–2020, 2020).

življenju in te odločitve uresničevati tudi v praksi. Z opolnomočenjem pomagamo razumeti družbene in osebne ovire v življenju osebe, vzbuditi občutke samozavesti, da uporablja vzvode moči. Moč ni le na strani strokovnjaka, temveč tudi na strani uporabnika in uporabnice. Pridobljeno moč uporabnik in uporabnica lahko uporablja zase, za podporo drugim uporabnikom ali za socialno akcijo.

Po trenutni zakonodaji to omogoča le podporno zaposlovanje, ki pa se je v Sloveniji šele začelo dobro razvijati. Še vedno je največ oseb z ovirami zaposlenih v invalidski podjetjih (Konec leta 2018 je bilo v invalidskih podjetjih v Sloveniji zaposlenih 12.204 oseb, kar je 6 % več kot konec leta 2017. Zaposlenih moških v teh podjetjih je bilo 55 %, žensk pa 45 %. (SURS, b. d.), nekaj pa tudi v zaposlitvenih centrih (v letu 2018 je bilo na zaščiteneh delovnih mestih zaposlenih 292 oseb z ovirami (SURS, b. d.). Po zaključku zaposlitvene rehabilitacije so namreč možni štirje izhodi, in sicer na podlagi mesečnih poročil in končne evalvacije izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije Zavod RS za zaposlovanje izdela oceno zaposlitvenih možnosti. Pomembno je, da je iz ocene zaposlitvenih možnosti razvidno, ali je oseba z ovirami zaposljiva v običajnem delovnem okolju, v zaščitnem delovnem okolju ali podporni zaposlitvi, za katera dela je usposobljena in kakšne podporne storitve ali prilagoditve potrebuje na delovnem mestu. Zavod RS za zaposlovanje izda odločbo o zaposljivosti, če na podlagi ocene zaposlitvenih možnosti ugotovi, da oseba z ovirami ni zaposljiva ali da je zaposljiva v zaščitni oziroma podporni zaposlitvi. Oseba z ovirami lahko na podlagi odločbe o zaposljivosti uveljavlja pri Skladu RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov subvencijo plače, delodajalci pa druge vzpodbude, ki so namenjene zaposlovanju oseb z ovirami. Oseba, za katero je z odločbo ugotovljeno, da ni zaposljiva, se lahko vključi v programe socialne vključenosti.

Zavod RS za zaposlovanje izda odločbo o podporni zaposlitvi osebam, za katere se presodi, da so se s strokovno, tehnično in osebno pomočjo, ki se zagotavlja zanje in za delodajalca in delovno okolje, sposobni vključiti v delovno okolje, pri čemer njihovo doseganje delovnih rezultatov ni nižje od 70 % po pravilniku o subvencijah. Do subvencije plače so upravičeni samo v primeru, ko je ugotovljeno, da kljub prilagoditvi delovnega mesta in nudenju ustreznih podpornih storitev ne morejo dosegati pričakovanih delovnih rezultatov njihovega delovnega mesta.

Za zaposlitev morajo osebe z ovirami v podporni zaposlitvi biti izpolnjeni naslednji pogoji: usposobljenost osebe opravljati delo na konkretnem delovnem mestu, motiviranost in druge osebnostne lastnosti osebe, ki zagotavljajo uspešno delo, izdelan individualiziran načrt

podpore osebi z ovirami in delodajalcu, pripravljenost delodajalca za sodelovanje in prilagoditev delovnega mesta in okolja v skladu z individualiziranim načrtom. Podporne storitve za osebo z ovirami, delodajalca in delovno okolje opravljajo strokovne delavci in sodelavci, ki so lahko zaposleni pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, v zaposlitvenih centrih ali invalidskih podjetjih, lahko pa podporne storitve izvajajo tudi druge fizične osebe, ki izpolnjujejo pogoje za opravljanje storitev v skladu s predpisi.

Podporna zaposlitev je zaposlitev osebe na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo osebi z ovirami, delodajalcu in delovnemu okolju. Strokovna podpora delodajalcu in delovnemu okolju se zagotavlja predvsem s seznanjanjem s hendikepom osebe, njegovimi posledicami in vplivi delovnega okolja na hendikep ter s svetovanjem o optimalnih možnostih prilagoditve delovnega okolja. Osebi se v podporni zaposlitvi glede na njen hendikep lahko zagotavlja strokovna in tehnična podpora: informiranje in svetovanje, usposabljanje in uvajanje v delo, spremljanje pri delu, osebna asistenca, razvoj osebnih metod dela, ocenjevanje delovne uspešnosti. Je edina zaposlitev, ki omogoča zaposlovanje oseb z ovirami pri običajnih delodajalcih, vendar podporno zaposlovanje v Sloveniji še ni popolnoma zaživel. Na to kažejo tudi statistični podatki, in sicer na dan 31. 12. 2009 po evidenci ZRSZ je bilo število brezposelnih oseb z ovirami 13.132, od tega jih je bilo 816 vključenih v storitve zaposlitvene rehabilitacije, 73 osebam so bile izdane odločbe o zaščitni zaposlitvi, 163 osebam so bile izdane odločbe o nezaposljivosti, ter le 37 osebam so bile izdane odločbe o podporni zaposlitvi, 1629 oseb z ovirami pa se je zaposlilo (ZRSZ b. d.).

Skozi svoje delo sem večkrat ugotovila, da je poleg kliničnih storitev za kvalitetno življenje oseb z MAS ključnega pomena tudi integracija v socialno okolje in lokalno skupnost. Zavedati se moramo, da se osebe, ki trpijo za dolgotrajnimi in ponavljajočimi se težavami, težje tudi soočajo z gospodarskimi spremembami, Diskriminacija oseb z MAS na trgu delovne sile, predsodki in stigma v lokalni skupnosti ter simptomi bolezni so vsekakor tragični recept, da so osebe velikokrat brezposelne. V družbi, kjer ima plačano delo izreden simbolni pomen, posledično brezposelnost pomeni veliko stresno situacijo in tudi prepustnico za socialno izolacijo in izključenost. Prav storitve zaposlitvene rehabilitacije zagotavljajo tako imenovano »varnostno mrežo«, osebam z ovirami, ki se odločijo za to pot, predstavljajo podporo pri ponovnem vračanju v življenje in delo.

Podporno zaposlovanje omogoča tako osebi z ovirami kot delodajalcu timsko obravnavo v običajnem delovnem okolju, ki vključuje različne strokovnjake iz področja

socialnega dela, psihologije, psihiatrije, psihologije, medicine dela. Storitve, ki jih izvaja strokovni tim, so psihosocialne narave in spremljanje na delovnem mestu in predstavljajo individualen in kontinuirano podporo tudi ob spremembah zdravstvenega stanja, kar pripomore pri ohranjanju zaposlitve. Ne glede na to, kakšne oviranosti (gibalne, senzorne, ipd.) in oznake (duševna bolezen, duševna prizadetost, zasvojenost ipd.) imajo ljudje, je vsem skupna pravica do zadovoljevanja osnovnih potreb, varnosti, dostojanstva ter enakovredne obravnave, ob težnji povezovanja z drugimi (Zaviršek idr., 2002).

9 PROBLEM

Odprt trg dela predstavlja širok bazen možnosti in priložnosti za raznovrstne poklice in delovna mesta tudi osebam z MAS, po drugi strani pa veljajo ravno osebe z MAS za ene najbolj težko zaposljivih skupin v Sloveniji.

Že kratek pregled kriterijev delodajalcev pri iskanju ustreznega kadra in obisk spletne strani, kjer so objavljena prosta delovna mesta, nam razkrije, da za prijavo posameznega kandidata na določeno delovno mesto so običajno ključni naslednji dejavniki: stopnja in smer izobrazbe, pretekle delovne izkušnje, število let delovne dobe, specifična znanja in tudi osebnostne lastnosti. Poleg zgoraj omenjenih osnovnih kriterijev, ki odpirajo vrata do zaposlitve in so seveda na strani iskalca zaposlitve, pa na drugi strani delodajalci kandidate izbirajo tudi na podlagi določenih osebnih predstav, preteklih izkušenj, razpoložljivih informacij, znanj, osebnih vtisov. Del vse te »implicitne« dinamike so tudi predsodki in stališča na strani družbe do določenih skupin ljudi v naši družbi in seveda to velja tudi do oseb z MAS. Sprejemanje drugačnosti je poseben izziv v vsaki družbi. Prav sprejemanje oseb z MAS iz strani delodajalcev je pomemben vidik pri zagotavljanju dela in služb osebam z MAS. Skozi magistrsko delo je vodilno vprašanje, ali so delodajalci seznanjeni s specifikami zaposlovanja oseb z MAS, raziskovali smo pripravljenost delodajalcev na zaposlitev oseb z MAS ter njihova stališča in prepričanja v povezavi z osebami z MAS in vključevanjem v delo.

9.1 Raziskovalne hipoteze

V raziskavi sem preverjala pet hipotez, ki sem si jih zastavila in jih kasneje v raziskavi potrdila ali ovrgla. Hipoteze so:

H1: Delodajalci, ki so pridobili največ informacij o avtizmu iz strani medijev, so mnenja, da imajo osebe z MAS zelo visoke nadpovprečne sposobnosti (nerealna pričakovanja).

H2: Delodajalci, ki imajo predsodke o osebah z MAS, manj pogosto razmišljajo, da bi zaposlili osebo z MAS.

H3: Delodajalci, ki zaposlujejo osebe s statusom invalida, bolj pogosto razmišljajo, da bi zaposlili osebo z MAS.

H4: Delodajalci, ki imajo izkušnje z zaposlovanjem invalidov, so bolj seznanjeni s pravnim okvirom glede statusov oseb z MAS.

H5: Delodajalci, ki zaposlujejo osebe s statusom invalida, so bolj naklonjeni in odprti za pridobivanje dodatnih znanj o možnostih zaposlovanja oseb z MAS.

10 METODOLOGIJA

10.1 Vrsta raziskave

V okviru raziskovalnega dela sem uporabila kvantitativno metodologijo. Za kvantitativno raziskovanje sem se odločila zaradi svojih dosedanjih izkušenj sodelovanja z delodajalci na področju pridobivanja mnenj in sem ocenila, da je ta način najustreznejši, predvsem v smislu pridobivanja zadostnih v celoti izpolnjenih vprašalnikov. Obdobje, v okviru katerega sem pozvala delodajalce k sodelovanju, je bilo v času trajanja epidemije in so bili delodajalci še dodatno obremenjeni z novimi spremenjenimi pogoji in spremembami v okviru katerih so se znašli.

10.2 Merski instrumenti in spremenljivke

Za raziskovanje mnenja delodajalcev sem uporabila anketni vprašalnik, ki je vseboval 22 vprašanj. Vprašanja so bila odprtega, polodprtega in zaprtega tipa. Vprašalnik se nahaja v prilogi magistrskega dela. Delodajalci so lahko pri nekaterih vprašanjih obkrožili en odgovor, pri nekaterih pa več ali pa pod alinejo drugo napisali svoje mnenje. Dve vprašanji sta bili odprtega tipa, kjer so delodajalci lahko napisali in izrazili svoje mnenje.

V okviru vprašalnika je bil merski instrument tudi spodaj navedena petstopenjska ocenjevalna lestvica, v okviru katere je lahko delodajalec obkrožil naslednje postavke:

- 1– sploh se ne strinjam,
- 2 – se ne strinjam,
- 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam,
- 4 – se strinjam,
- 5 – popolnoma se strinjam.

Ocenjevalna lestvica je vključevala vprašanja o tem, koliko so se delodajalci strinjali s posameznimi prepričanji, ki so velikokrat prisotna v splošni populaciji in jih tudi redno srečujem v okviru svojega dela ter pomembno vplivajo na odločanje delodajalcev, ali bi posamezno osebo zaposlili ali ne.

Anketiranci so se na podlagi lastnih izkušenj in stališč odločili in obkrožili primerno trditev. Na začetku vprašalnika sem opredelila namen raziskave in opisala, za katere potrebe se raziskava izvaja.

Spremenljivke v okviru zaključnega dela so stališča delodajalcev, seznanjenost delodajalcev s specifikami avtizma, seznanjenost delodajalcev s specifikami zaposlovanja oseb z MAS, stališča delodajalcev, priložnosti oseb z MAS za vključevanje v delo, potrebe oseb z MAS, vir informacij, iz kod so delodajalci izvedeli največ informacij o avtizmu.

10.3 Opredelitev enot raziskovanja, populacija, vzorec

Populacija v okviru raziskave so delodajalci iz vzhodne in zahodne kohezijske regije. Vzorec predstavljajo delodajalci oziroma ključni odločevalci pri zaposlovanju, bodisi direktorji podjetij bodisi kadrovske službe v podjetjih v Sloveniji. Poslala sem 179 prošenj za izpolnitev vprašalnika, vprašalnice sem pošiljala preko elektronske pošte. Podjetja sem izbirala naključno, elektronske naslove podjetij sem izbirala iz spletne strani ZRSZ. Prejela sem 63 ustrezno izpolnjenih anket.

10.4 Zbiranje podatkov oziroma empiričnega gradiva

Na aplikaciji 1KA, ki omogoča storitev spletnega anketiranja, sem oblikovala anketni vprašalnik. Za aplikacijo 1KA sem se odločila zaradi epidemioloških razmer v Sloveniji v času zbiranja podatkov in ker sem želela doseči čim večje število delodajalcev in tako zbrati čim večji vzorec odgovorov. Iz dolgoletnih izkušenj sodelovanja z delodajalci sem sklepala, da bo kvantitativna raziskava delodajalce bolj motivirala k izpolnjevanju, kot bi jih kvalitativne metode. Anketni vprašalnik sem anketirancem – delodajalcem, preko spletne povezave, poslala po elektronski pošti, napisala sem tudi namen raziskave in navodila za izpolnjevanje vprašalnika. Podatke sem zbirala od 1. 8. 2020 do 31. 12. 2020.

10.5 Obdelava gradiva in vrsta analize podatkov

Vsi zbrani podatki so kvantitativno obdelani. Po zaključenem obdobju zbiranja podatkov sem s pomočjo aplikacije 1KA zbrala vse odgovore in jih statistično analizirala. Podatke sem izvozila v program Excela in jih prikazala v obliki tabel in grafov ter podala njihovo interpretacijo.

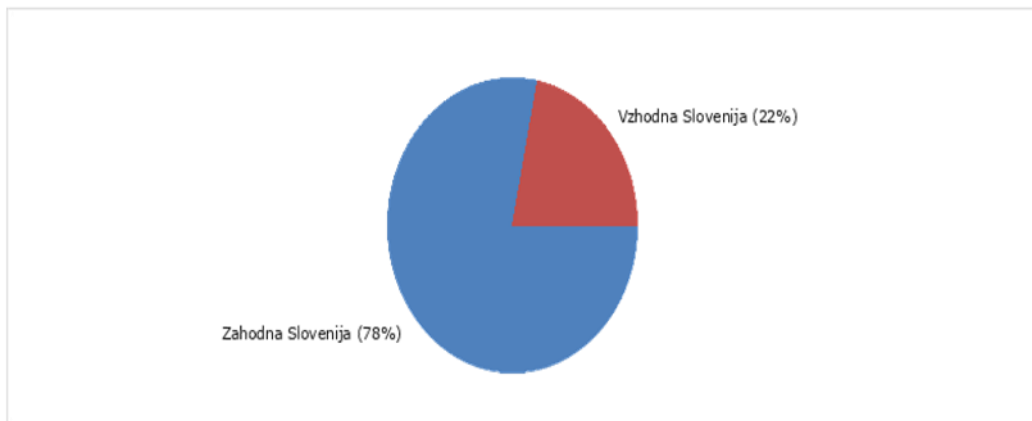
V okviru raziskovalnega dela naloge sem uporabila tudi primerjalno analizo, s katero sem primerjala različne kazalnike. Na podlagi primerjave kazalnikov sem tudi preverjala, ali postavljene hipoteze držijo.

Za preverjanje hipotez sem uporabila program SPSS – paket za statistično obdelavo podatkov z osebnim računalniki.

Znotraj programa SPSS sem za preverjanje hipotez uporabila neparametrični test – Kruskal-Wallisov test, s pomočjo katerega sem izračunala range na podlagi vrednosti odvisne spremenljivke, glede na vrsto podatkov sem hipoteze preverjala še s pomočjo HI-kvadrata in Spearmanovega korelacijskega koeficienta.

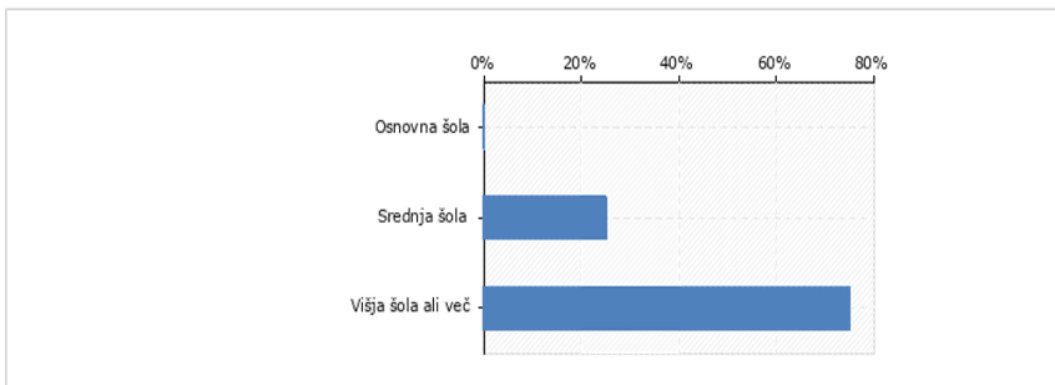
11 REZULTATI RAZISKAVE IN ANALIZA

Graf 1: Regije, iz katerih prihajajo anketiranci



Spletno anketo je pravilno izpolnilo 63 anketirancev. Kot je razvidno iz grafa 1, 78 % anketirancev prihaja iz zahodne Slovenije in 22 % anketirancev prihaja iz vzhodne Slovenije.

Graf 2: Najvišja dosežena izobrazba anketirancev



Kot je razvidno iz grafa 2, ima 25 % anketirancev zaključeno srednješolsko izobrazbo in 75 % anketirancev ima zaključeno višješolsko izobrazbo ali več.

Graf 3: Glavna dejavnost, ki jo opravljajo delodajalci sodelujoči, v anketi

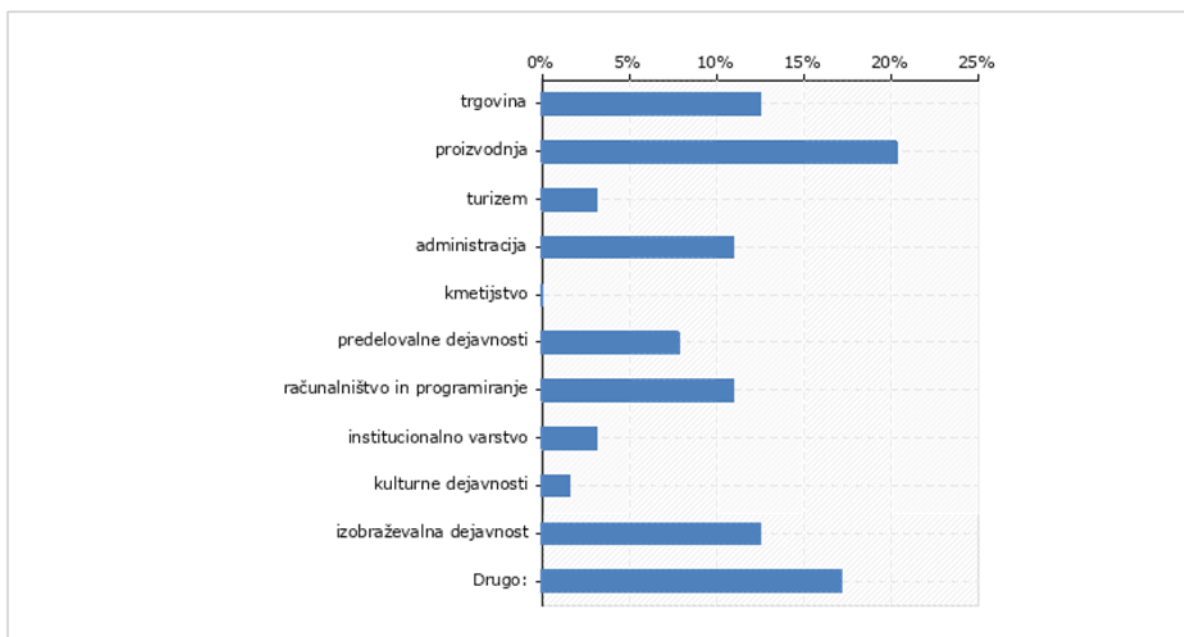


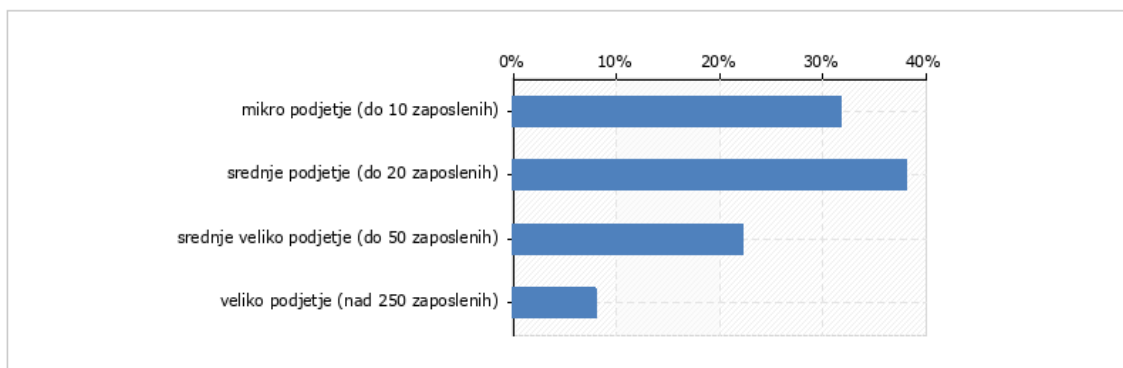
Tabela 1: Druge dejavnosti

Odgovori	Frekvenca
socialno varstvo	
zdravstvo	
logistika	
pakiranje etikiranje telemarketing	
vsega po malem - delo po meri človeka	
kozmetična	
pregledi ladij in blaga	
agencija	
storitve	
državna institucija	

Kot je razvidno iz grafa številka 3 in tabele številka 1, so na anketni vprašalnik odgovarjali delodajalci, ki prihajajo iz različnih področjih dejavnosti, in sicer trgovine, proizvodnje, turizma, administracije, predelovalne dejavnosti, računalništva in programiranja, institucionalnega varstva, kulturne dejavnosti, izobraževalne dejavnosti, socialnega varstva,

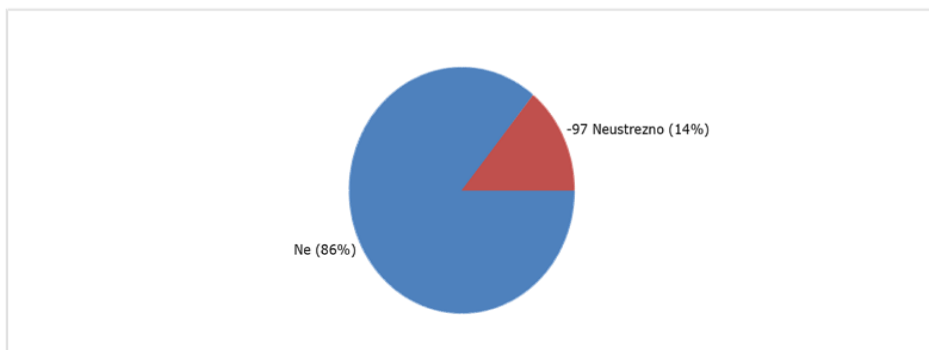
zdravstva, logistike, telemarketinga, kozmetike, pregleda ladij in blaga, iz agencij in storitvene dejavnosti.

Graf 4: Velikost podjetij, sodelujočih v raziskavi



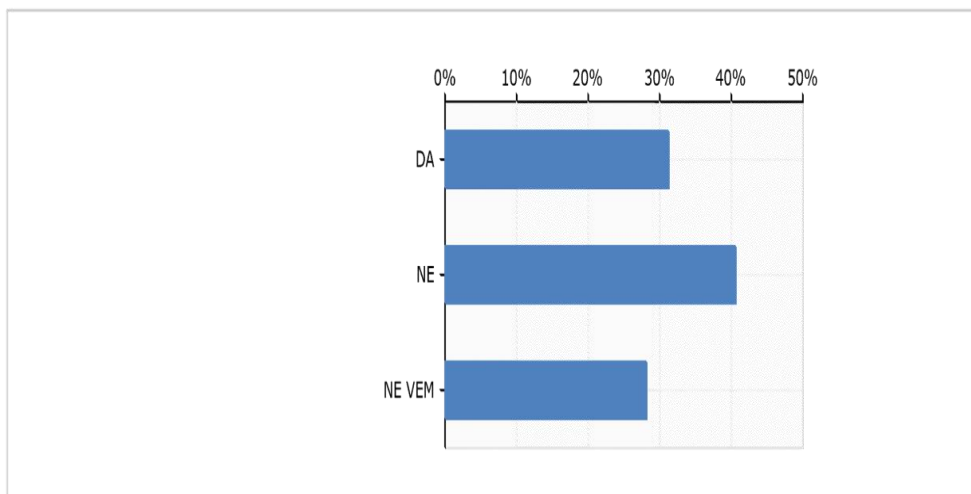
Kot je razvidno iz grafa številka 4 je v okviru raziskave sodelovalo 32 % mikro podjetij (do 10 zaposlenih), 38 % srednjih podjetij (do 20 zaposlenih), 22 % srednje velikih podjetij (do 50 zaposlenih) in 8 % velikih podjetij (nad 250 zaposlenih).

Graf 5: Predhodne izkušnje z zaposlovanjem oseb z MAS



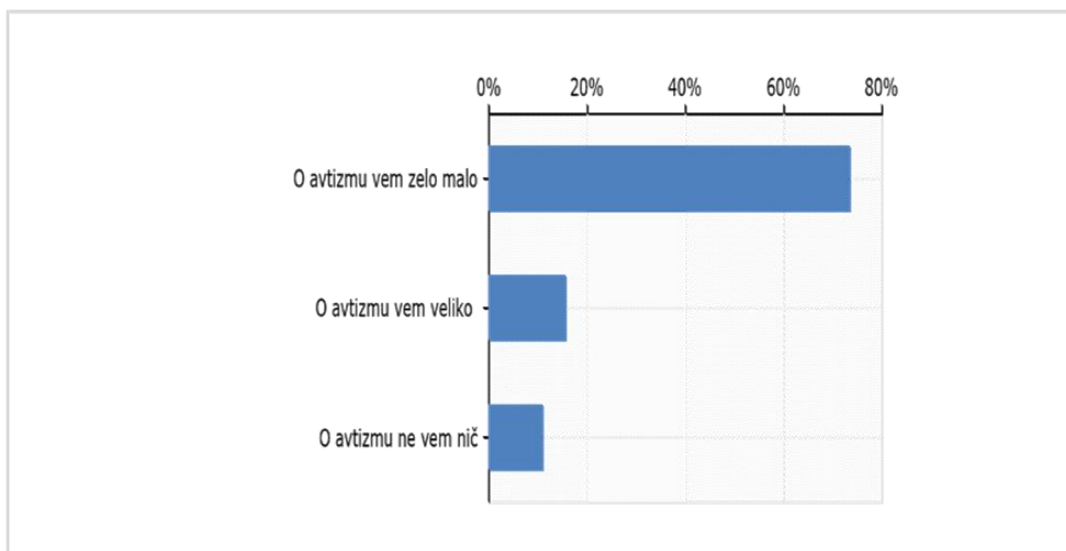
Kot je razvidno iz grafa številka 5, je imelo 14 % anketirancev predhodne izkušnje z zaposlovanjem oseb z MAS in večina, 86 % anketirancev, še ni imelo izkušenj z zaposlovanjem oseb z MAS.

Graf 6: Poznavanje oseb v z diagnozo MAS okviru socialne in delovne mreže anketirancev



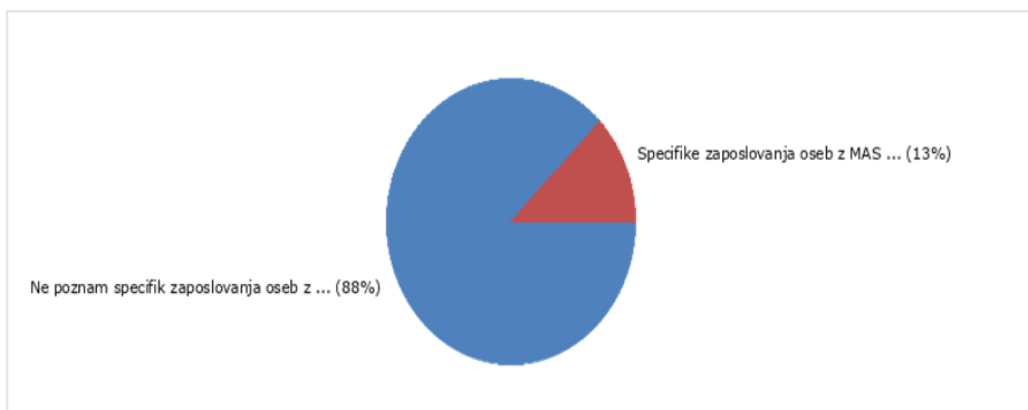
Kot je razvidno iz grafa številka 6, 31 % anketirancev pozna osebo z diagnozo MAS v okviru svoje socialne ali delovne mreže, 40 % anketirancev ne pozna nobene osebe z diagnozo MAS in 28 % anketirancev ni poznalo odgovora na to vprašanje.

Graf 7: Seznanjenost anketirancev z značilnostmi avtizma. Poznavanje avtizma



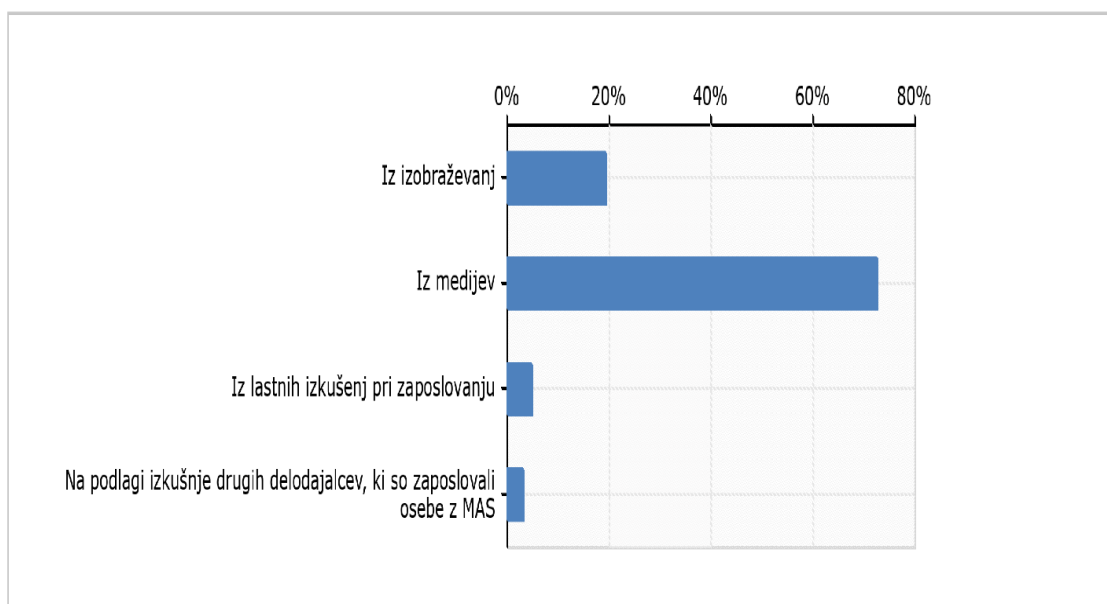
Kot je razvidno iz grafa številka 7, 72 % anketirancev meni, da ve o avtizmu zelo malo, 15 % anketirancev meni, da o avtizmu ve veliko in 11 % anketirancev meni, da o avtizmu ne ve nič.

Graf 8: Ocena delodajalcev, koliko so seznanjeni s specifikami zaposlovanja oseb z avtizmom



V raziskavi je 13 % anketirancev menilo, da pozna specifike zaposlovanja oseb z MAS in kar 88 % anketirancev je bilo mnenja, da specifik zaposlovanja oseb z MAS ne pozna (Graf 8).

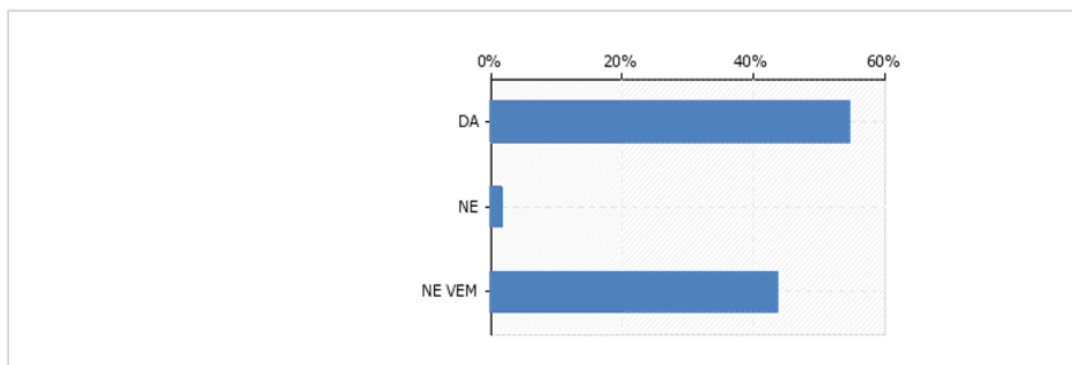
Graf 9: Vir informacij, od kod so anketiranci pridobili največ informacij o značilnostih avtizma



Kot je razvidno iz grafa številka 9, je 19 % delodajalcev največ informacij o samih značilnostih avtizma izvedelo iz izobraževanj, kar 73 % delodajalcev je največ informacij o samih značilnostih avtizma izvedelo iz medijev, 5 % vprašanih delodajalcev je največ informacij o samih značilnostih avtizma izvedelo iz lastnih izkušenj pri zaposlovanju oseb z

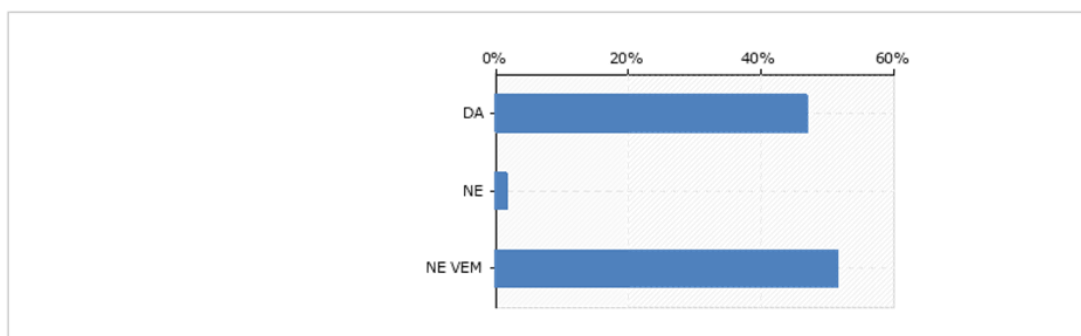
MAS in 3% vprašanih je največ informacij o značilnostih avtizma izvedelo na podlagi izkušenj drugih delodajalcev, ki so zaposlovali osebe z MAS.

Graf 10: Mnenje delodajalcev o tem, ali so osebe z MAS zaposljive



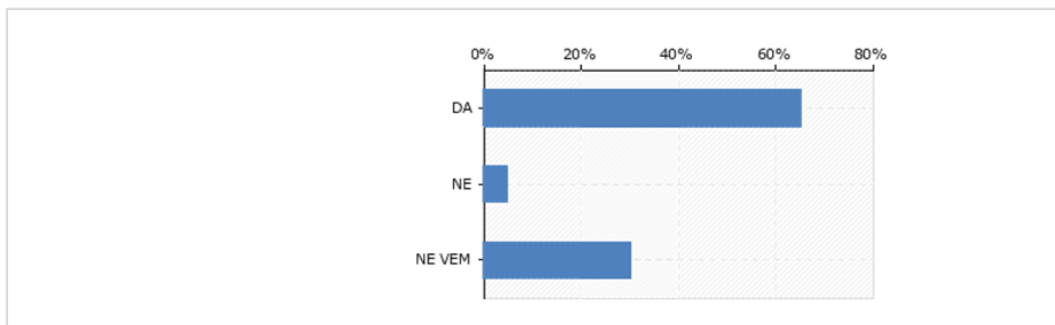
Iz grafa številka 10, je razvidno da je bilo 47 % anketirancev mnenja, da so osebe z MAS zaposljive, 2 % anketirancev je menilo, da osebe z MAS niso zaposljive in kar 52 % anketirancev ni znalo odgovoriti na to vprašanje.

Graf 11: Mnenje anketirancev o tem, ali lahko osebe z MAS kvalitetno in učinkovito opravljajo svoje delo



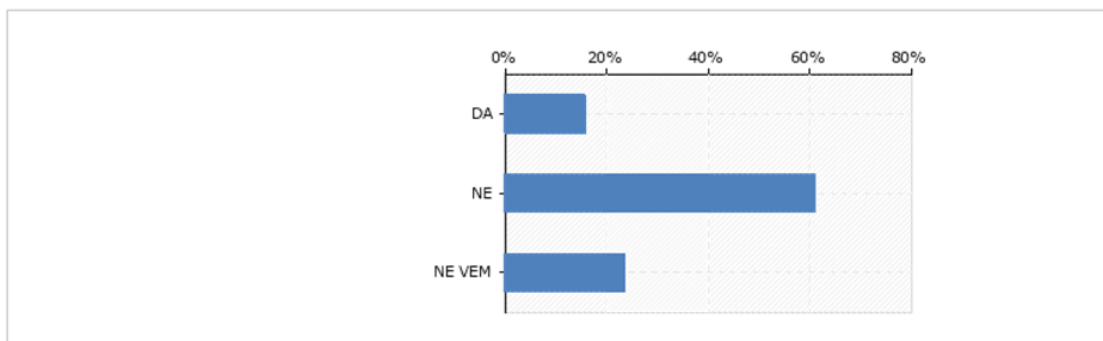
Iz grafa številka 11 je razvidno, da je bilo 46 % anketirancev mnenja, da osebe z MAS lahko kvalitetno in učinkovito opravljajo svoje delo, 2 % anketirancev je menilo, da osebe z MAS ne morejo kvalitetno in učinkovito opravljati svojega dela in kar 52 % anketirancev ni znalo odgovoriti na postavljeno vprašanje.

Graf 12: Mnenje anketirancev o tem, ali lahko osebe z MAS kvalitetno in učinkovito opravljajo svoje delo



Iz grafa številka 12 je razvidno, da je 65 % anketirancev mnenja, da osebe z MAS potrebujejo veliko prilagoditev na delovnem mestu pri opravljanju svojega dela, 5 % anketirancev je menilo, da osebe z MAS ne potrebujejo veliko prilagoditev pri opravljanju svojega dela in 30 % anketirancev ni znalo odgovora na to vprašanje.

Graf 13: Predhodno razmišljanje anketirancev, ali bi zaposlili osebo z MAS, v kolikor bi bila popolnoma usposobljena za opravljanje dela



Iz grafa številka 13 je razvidno, da je 16 % anketirancev razmišljalo o tem, da bi zaposlili osebo z MAS, v kolikor bi bila oseba popolnoma usposobljena za opravljanje dela, 61 % anketirancev je razmišljalo, da ne bi zaposlili osebo z MAS in 23 % anketirancev ni poznalo odgovora na to vprašanje.

Tabela 2: Glavni razlogi delodajalcev, da ne bi zaposlili osebe z MAS

ker je delo v naši dejavnosti normirano
delovno mesto zahteva dobre komunikacijske sposobnosti
ker je to delo z ljudmi
več lastnega znanja o tem
nimam potrebe po novih kadrih
zaradi specifike dela, kjer je potrebno veliko komunikacije z ljudmi, učenci, strankami.
ne bi zaposlili, nimamo ustreznih kadrov za spremljanje
Norma
ne vem
delo z ljudmi, ročne spretnosti (aranžerstvo – cvetličarstvo)
narava našega dela, prilagoditve
ne poznam dovolj dobro, da bi lahko ocenila možnosti
bi zaposlili, ni razloga.
o avtizmu vem premalo.
delo z ljudmi
Neznanje
narava dela
nimam izkušenj
ni razloga
stresno delovno okolje, delo z ljudmi
omejitve pri delu
ga ni
večizmensko delo
odgovornost pri delu, pomanjkanje kadra
nimam izkušenj, delo s strankami.
delo s strankami, trgovina
gneča v salonu, velik obisk strank
delo je normirano, visoka odgovornost
ni razloga

V okviru tabele številka 2 si lahko ogledamo določene odgovore delodajalcev na vprašanja, kateri so glavni razlogi, da ne bi zaposlili osebo z MAS. Odgovore delodajalcev sem razdelila v dve kategoriji, in sicer prvi sklop odgovorov se je nanašal na naravo dela (normirano delo, delo z ljudmi – strankami, in dobre komunikacijske sposobnosti zahteva ročne spretnosti (aranžerstvo – cvetličarstvo), večizmensko delo, visoka odgovornost dela, pomanjkanje kadra, stresno delovno okolje), medtem ko se je drugi sklop odgovorov nanašal na pomanjkanje znanja na strani delodajalcev (o avtizmu vem premalo, neznanje, nimam izkušenj, omejitve pri delu).

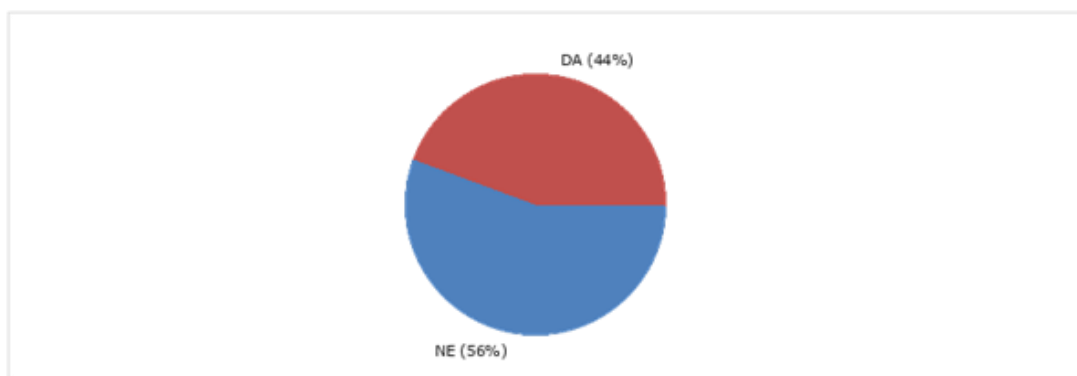
Tabela 3: Glavni razlogi, zakaj bi anketiranci zaposlili osebo z MAS

verjetno zaradi priložnosti
nisem odločevalec
dati priložnost
ne bi želeli, ker ni ustrezno področje dela
če bi dobro opravljal delo
ne vem
ne bi želel zaposliti osebo z MAS
velike sposobnosti na določenem področju
natančno opravljanje dela
vključevanje, priložnost
vsak bi imel pravico delati in biti zaposlen
v kolikor bi znal dobro delati
želimo dati priložnost vsakemu posamezniku
so zelo natančne
zaradi vestnosti pri opravljanju dela
odpiranje trga dela tudi ranljivejšim skupinam
enakopravnost različnih
trenutno ne bi zaposlili
ne bi mogla zaposliti osebe z mas
nuditi priložnost
ne bi, ker nimam izkušenj
Enakost
nimamo pogojev za pomoč in mentoriranje

ne vem
v kolikor bi imeli v podjetju možnost nenormiranega dela, bi zaposlil
ne poznam dovolj dobro, da bi lahko ocenila možnosti
v naši panogi bi težko zaposlili
ponuditi priložnost
Priložnost

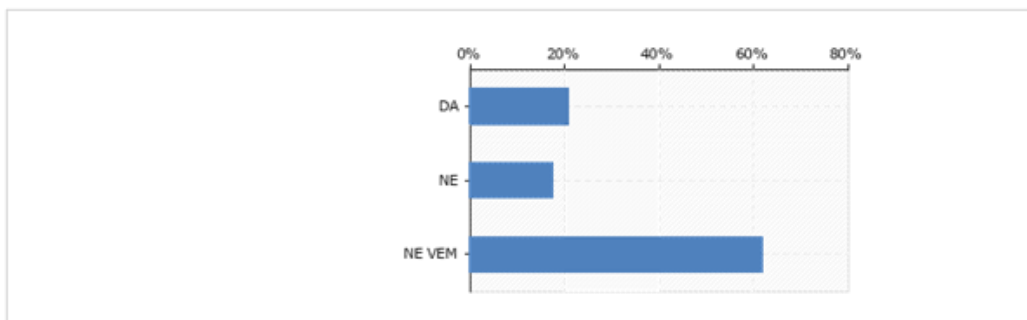
V okviru tabele 3 si lahko ogledamo odgovore delodajalcev o tem, kakšni so morebitni razlogi, da bi zaposlili osebo z MAS. Prav tako lahko tu odgovore razdelimo v dve kategoriji, in sicer: dati priložnost (enakopravnost, enake možnosti za vse) in druga kategorija predstavlja specifična znanja oziroma lastnosti (vestnost pri opravljanju dela, natančnost in velike sposobnosti pri specifičnih področjih dela)

Graf 14: Zaposlovanje invalidov v podjetjih anketiranih



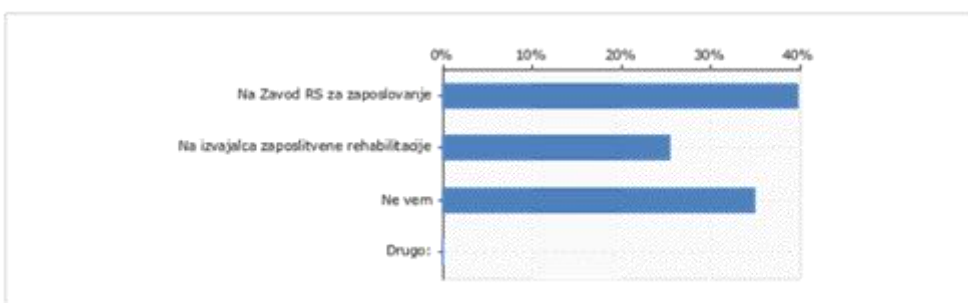
Kot je razvidno iz grafa številka 14, 44 % anketirancev zaposluje osebe s statusom invalida in 56 % anketirancev ne zaposluje oseb s statusom invalida.

Graf 15: Mnenje delodajalcev, ali imajo osebe z MAS status invalida



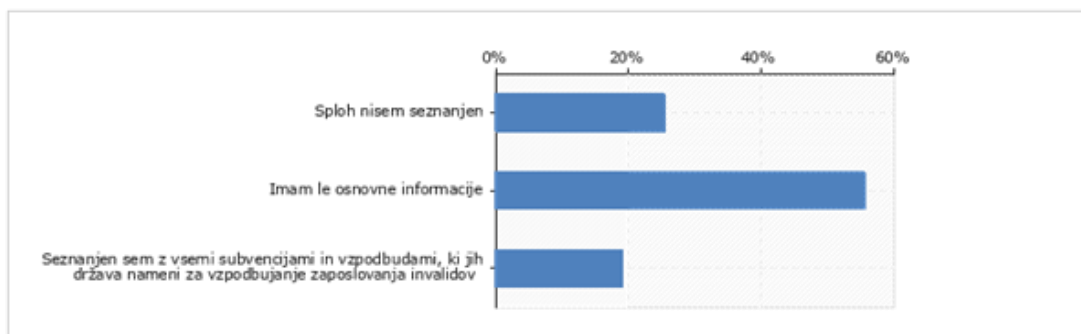
Kot je razvidno iz grafa številka 15, 21 % anketirancev meni, da imajo osebe z MAS status invalida, 17 % anketirancev meni, da osebe z MAS nimajo statusa invalida in 62 % anketirancev ni poznalo odgovora na to vprašanje.

Graf 16: Viri pomoči, s katerimi so anketiranci seznanjeni pri izboru kandidatov z namenom zaposlovanja oseb s statusom invalida



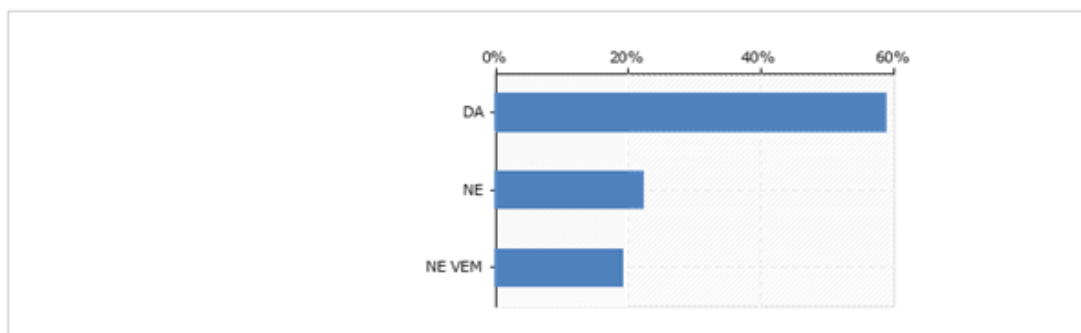
Kot je razvidno iz grafa številka 16, bi se 40 % anketirancev, v kolikor bi želeli zaposlovati osebe z MAS, obrnilo na Zavod RS za zaposlovanje, 25 % anketirancev bi se obrnilo na izvajalca zaposlitvene rehabilitacije in 35 % anketirancev ni vedelo odgovora na zastavljeno vprašanje.

Graf 17: Seznanjenost delodajalcev s subvencijami, ki jih država omogoča z namenom ukrepa spodbujanja zaposlovanja invalidov



Kot je razvidno iz grafa številka 17, 25 % anketirancev sploh ni seznanjeno z subvencijami, ki jih država omogoča z namenom ukrepa spodbujanja zaposlovanja invalidov, 56 % anketirancev ima le osnovne informacije o ukrepih za spodbujanje zaposlovanja invalidov in 19 % anketirancev je seznanjeno z vsemi subvencijami in ukrepi iz strani države za spodbujanje zaposlovanja invalidov.

Graf 18: Pripravljenost anketirancev za udeležbo na izobraževanju o zaposlovanju oseb z MAS



Kot je razvidno iz grafa številka 18, je 59 % anketirancev pripravljeno se udeležiti izobraževanja na področju zaposlovanja oseb z MAS, 22 % anketirancev se ni pripravljeno udeležiti izobraževanja s področja zaposlovanja oseb z MAS in 19 % anketirancev ni znalo odgovoriti na zastavljeno vprašanje.

Graf 19: Prepričanja oz. stališča delodajalcev o najbolj pogostih predsodkih na področju oseb z MAS

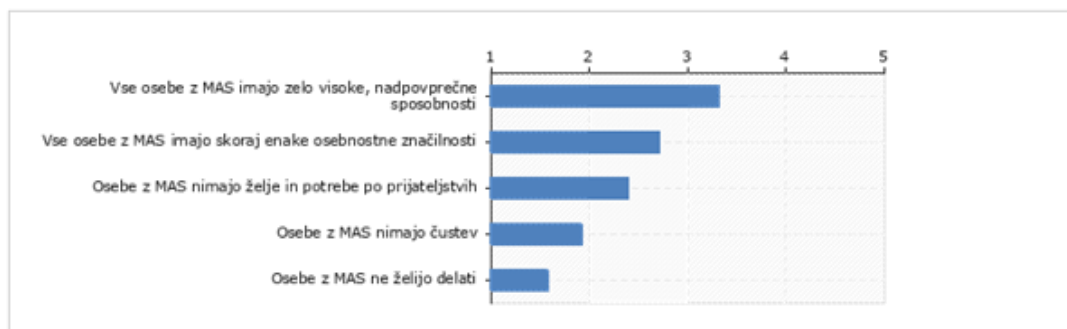


Tabela 4: Prepričanja oz. stališča delodajalcev o najbolj pogostih predsodkih na področju oseb z MAS

Podvprašanja	Odgovori						Veljavno število enot	Povprečje	Std. Odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam	Skupaj			
Vse osebe z MAS imajo skoraj enake osebnostne značilnosti	22 (35 %)	7 (11%)	4 (6%)	27 (43%)	3 (5%)	63 (100%)	63	2,7	1,4
Osebe z MAS nimajo čustev	28 (44 %)	17 (27 %)	13 (21 %)	5 (8 %)	0 (0 %)	63 (100 %)	63	1,9	1,0
Osebe z MAS ne želijo delati	43 (70 %)	4 (7 %)	12 (20 %)	1 (2 %)	1 (2 %)	61 (100 %)	61	1,6	1,0
Osebe z MAS nimajo želje in potrebe po prijateljstvih	25 (40 %)	11 (17 %)	5 (8 %)	21 (33 %)	1 (2 %)	63 (100 %)	63	2,4	1,4

Vse osebe z MAS imajo zelo visoke, nadpovprečne sposobnosti	11 (17 %)	7 (11 %)	10 (16 %)	21 (33 %)	14 (22 %)	63 (100 %)	63	3,3	1,4
---	--------------	----------	--------------	--------------	--------------	---------------	----	-----	-----

Graf številka 19 in tabela številka 4 prikazujeta soglašanje anketirancev s spodaj navedenimi trditvami, ki predstavljajo posamezne najbolj pogoste predsodke na področju avtizma.

Trditev: »Vse osebe z MAS imajo skoraj enake osebnostne značilnosti«. Večina anketiranih delodajalcev (43 %) se s trditvijo strinja, 5 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo popolnoma strinja, 7 % anketiranih delodajalcev se ne strinja z trditvijo, 35 % delodajalcev se s trditvijo sploh ne strinja in 6 % anketiranih delodajalcev se ne more odločiti.

Trditev: »Osebe z MAS nimajo čustev«. Večina anketiranih delodajalcev (44 %) se s trditvijo sploh ne strinja, 27 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo ne strinja, 8 % anketiranih delodajalcev se strinja s trditvijo, 21 % anketiranih delodajalcev se ne more odločiti in nihče izmed anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo popolnoma strinja.

Trditev: »Osebe z MAS ne želijo delati«. Večina anketiranih delodajalcev (70 %) se z omenjeno trditvijo sploh ne strinja, 7 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo ne strinja, 20 % anketiranih delodajalcev se ne more odločiti, 2 % delodajalcev se z omenjeno trditvijo strinja in 2 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo popolnoma strinja.

Trditev: »Osebe z MAS nimajo potrebe in želje po prijateljstvih«. Večina (40 %) anketiranih delodajalcev se s trditvijo sploh ne strinja, 17 % anketiranih delodajalcev se s trditvijo ne strinja, 8 % anketiranih delodajalcev se ne more odločiti, 33 % anketiranih delodajalcev se s trditvijo strinja in 2 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo popolnoma strinja.

Trditev: »Vse osebe z MAS imajo zelo visoke, nadpovprečne sposobnosti«. 17 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo sploh ne strinja, 11 % anketiranih delodajalcev se s trditvijo ne strinja, 16 % anketiranih delodajalcev se ne more odločiti, kar

33 % anketiranih delodajalcev se s podano trditvijo strinja in 14 % anketiranih delodajalcev se s podano trditvijo popolnoma strinja.

Graf 20: Prepričanja oz. stališča delodajalcev o najbolj pogostih predsodkih na področju delovnega funkcioniranja oseb z MAS

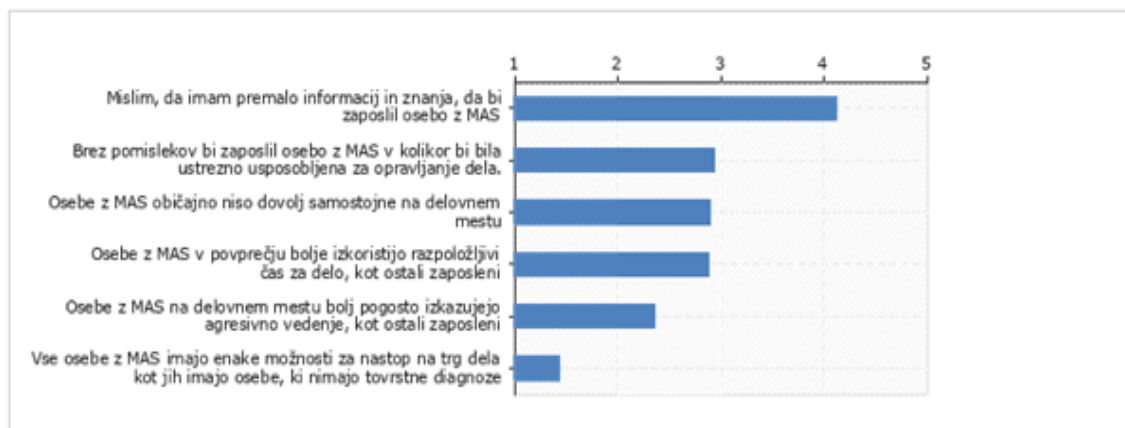


Tabela 5: Prepričanja oz. stališča delodajalcev o najbolj pogostih predsodkih na področju delovnega funkcioniranja oseb z MAS

Podvprašanja	Odgovori						Veljavno število enot	Povprečje	Std. Odklon
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam	Skupaj			
Osebe z MAS na delovnem mestu bolj pogosto izkazujejo agresivno vedenje, kot ostali zaposleni	18 (29 %)	6 (10 %)	38 (60 %)	1 (2 %)	0 (0 %)	63 (100 %)	63	2,3	0,9
Vse	45	9	9	0 (0 %)	0 (0 %)	63	63	1,4	0,7

osebe z MAS imajo enake možnosti za nastop na trg dela kot jih imajo osebe, ki nimajo tovrstne diagnoze	(71 %)	(14 %)	(14 %)			(100 %)			
Brez pomislekov bi zaposlil osebo z MAS v kolikor bi bila ustrezno usposobljena za opravljanje dela.	9 (15 %)	18 (29 %)	11 (18 %)	16 (26 %)	8 (13 %)	62 (100 %)	62	2,9	1,3
Mislim, da imam premalo informacij in znanja, da bi zaposlil osebo z MAS	4 (6 %)	6 (10 %)	5 (8 %)	12 (19 %)	36 (57 %)	63 (100 %)	63	4,1	1,3
Osebe z MAS v povprečju bolje izkoristijo razpoložljivi	4 (6 %)	10 (16 %)	42 (67 %)	4 (6 %)	3 (5 %)	63 (100 %)	63	2,9	0,8

čas za delo, kot ostali zaposleni									
Osebe z MAS običajno niso dovolj samostojne na delovnem mestu	6 (10 %)	12 (19 %)	32 (51 %)	9 (14 %)	4 (6 %)	63 (100 %)	63	2,9	1,0

Graf številka 20 in tabela številka 5 prikazujeta soglašanje anketiranih delodajalcev s trditvami, ki so vezane na delovno funkcioniranje oseb z MAS.

Trditev: »Osebe z MAS na delovnem mestu bolj pogosto izkazujejo agresivno vedenje kot ostali zaposleni«. Večina anketiranih delodajalcev (60 %) se v povezavi z omenjeno trditvijo ni moglo odločiti ali izraziti stališča, 29 % anketiranih delodajalcev se s trditvijo sploh ne strinja, 10 % anketiranih delodajalcev se s trditvijo ne strinja, 2% anketiranih delodajalcev se s trditvijo strinja in nihče od anketiranih delodajalcev se s trditvijo ni popolnoma strinjal.

Trditev: »Vse osebe z MAS imajo enake možnosti za nastop na trg dela, kot jih imajo osebe, ki nimajo tovrstne diagnoze«. Večina delodajalcev (71%) se z omenjeno trditvijo sploh ni strinjala, 14% delodajalcev se s trditvijo ni strinjala, 9 % delodajalcev se ni moglo odločiti in nihče od anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo ni strinjal in popolnoma strinjal.

Trditev: »Brez pomislekov bi zaposlil osebo z MAS, v kolikor bi bila ustrezno usposobljena za opravljanje dela«. Večina delodajalcev (29 %) se z omenjeno trditvijo ni strinjala, 15 % delodajalcev se z omenjeno trditvijo popolnoma ni strinjala, 18 % delodajalcev se ni moglo odločiti, 26 % delodajalcev se je z omenjeno trditvijo strinjala in 13 % delodajalcev se je z omenjeno trditvijo popolnoma strinjala.

Trditev: »Mislim, da imam premalo informacij in znanja, da bi zaposlil osebo z MAS«. Večina anketiranih delodajalcev se je z omenjeno trditvijo popolnoma strinjala (57 %), 19 % delodajalcev se je z omenjeno trditvijo strinjala, 8 % anketiranih delodajalcev se

ni zmoglo opredeliti, 10 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo ni strinjalo in 6 % delodajalcev se z omenjeno trditvijo sploh ni strinjalo.

Trditev: »Osebe z MAS v povprečju bolje izkoristijo razpoložljivi čas za delo kot ostali zaposleni«. Večina anketiranih delodajalcev (67 %) se s podano trditvijo ni mogla opredeliti, 16 % anketiranih delodajalcev se ne strinja s podano trditvijo, 6 % delodajalcev se popolnoma ne strinja s podano trditvijo, 6 % anketiranih delodajalcev se s podano trditvijo strinja in 5 % anketiranih delodajalcev se s podano trditvijo popolnoma strinja.

Trditev: »Osebe z MAS običajno niso dovolj samostojne na delovnem mestu«. Večina anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo ne more opredeliti (51 %), 19 % se z omenjeno trditvijo ne strinja, 10 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo popolnoma ne strinja, 14 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo strinja in 6 % anketiranih delodajalcev se z omenjeno trditvijo popolnoma strinja.

11.1 Preverjanje hipotez

Med raziskavo sem si postavila pet hipotez, ki sem jih kasneje potrdila ali ovrgla.

H1: Delodajalci, ki so pridobili največ informacij o avtizmu iz strani medijev, so mnenja, da imajo osebe z MAS zelo visoke nadpovprečne sposobnosti (nerealna pričakovanja).

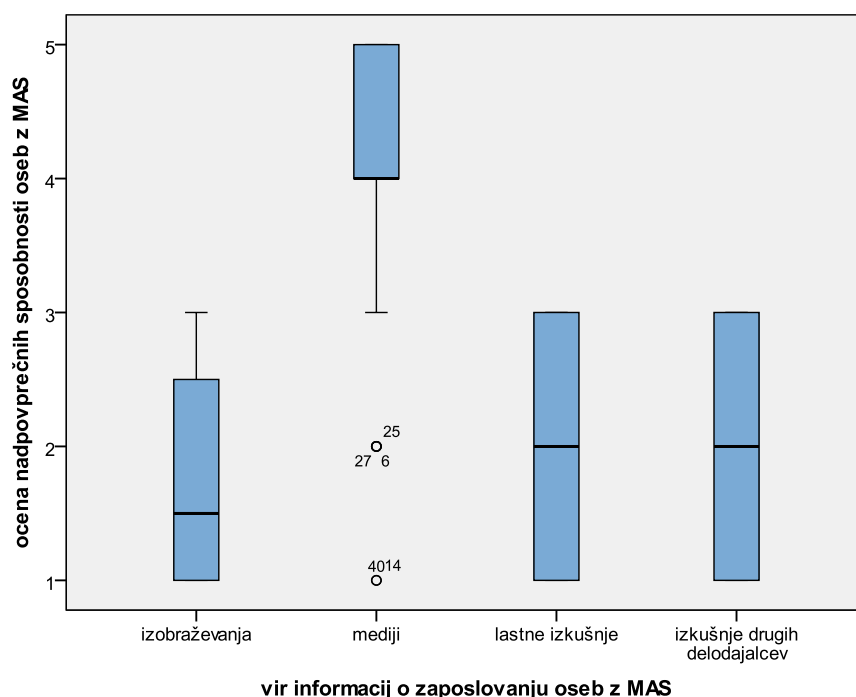
Za preverjanje hipoteze med seboj, sem primerjala naslednji vprašnji, in sicer » Od kod ste izvedeli največ informacij o zaposlovanju oseb z MAS?« in vprašanje »Vse osebe z MAS imajo zelo visoke, nadpovprečne sposobnosti«.

Kruskal-Wallis test je pokazal, da obstaja razlika med ocenami nadpovprečnih sposobnosti oseb z MAS glede na izvor informacij o zaposlovanju oseb z MAS $H(3) = 25,82, p < .001$.

Parne primerjave s korekcijo p -vrednosti so pokazale statistično značilno razliko med delodajalci, ki so pridobili največ informacij o zaposlovanju oseb z MAS iz medijev ($Mdn = 4,00$) ter in tistimi, ki so pridobili informacije na izobraževanjih ($Mdn = 1,50$) $Z = -4,63, p < 0.001, r = -,59$.

Postavljeno hipotezo potrdim.

Slika 1: Informacija o zaposlovanju osebe z MAS



H2: Delodajalci, ki imajo predsodke o osebah z MAS, manj pogosto razmišljajo, da bi zaposlili osebo z MAS.

Za preverjanje omenjene hipoteze sem med seboj v okviru programa SPSS (uporabljen je Spearmanov korelacijski koeficient) primerjala dve vprašanji, in sicer »Vse osebe z MAS imajo skoraj enake osebnostne značilnosti« in »Brez pomislekov bi zaposlil osebo z MAS, v kolikor bi bila ustrezno usposobljena za opravljanje dela«.

Na podlagi analize sem ugotovila, da obstaja statistično značilna inverzna povezanost med pripravljenostjo zaposlovanja oseb z MAS in izraženostjo predsodka, da imajo vse osebe z MAS skoraj enake osebnostne lastnosti $r_s(60) = -,465, p < ,001$.

Postavljeno hipotezo torej potrdim.

H3: Delodajalci, ki zaposlujejo osebe s statusom invalida, bolj pogosto razmišljajo, da bi zaposlili osebo z MAS.

Za preverjanje omenjene hipoteze sem med seboj v okviru programa SPSS primerjala dve vprašanji, in sicer »Ali zaposlujete osebe s statusom invalida?« in »Ali ste kdaj razmišljali, da bi zaposlili osebo z MAS?« Za preverjanje hipoteze sem uporabila HI kvadrat test.

Povezava med zaposlovanjem oseb s statusom invalida in razmišljanju o zaposlitvi oseb z MAS ni statistično značilna $\chi^2(2, N = 61) = 4,725, p = ,094$.

Postavljeno hipotezo zavrnem.

H4: Delodajalci, ki imajo izkušnje z zaposlovanjem invalidov, so bolj seznanjeni s pravnim okvirom glede statusov oseb z MAS.

Za preverjanje omenjene hipoteze sem med seboj v okviru programa SPSS primerjala dve vprašanji, in sicer »Ali zaposlujete osebe s statusom invalida?« in »Ali menite, da osebe z MAS imajo status invalida?« Za preverjanje hipoteze sem uporabila HI kvadrat test.

Povezava med zaposlovanjem oseb s statusom invalida in seznanjenostjo s statusom invalida pri osebah z MAS ni statistično značilna $\chi^2(2, N = 63) = ,655, p = ,721$.

Postavljeno hipotezo zavrnem.

H5: Delodajalci, ki zaposlujejo osebe s statusom invalida, so bolj naklonjeni in odprti za pridobivanje dodatnih znanj o možnostih zaposlovanja oseb z MAS.

Za preverjanje omenjene hipoteze sem med seboj v okviru programa SPSS primerjala dve vprašanji, in sicer »Ali zaposlujete osebe s statusom invalida?« in »Ali bi se želeli udeležiti izobraževanja o vključevanju oseb z MAS v delo in usposabljanje?« Za preverjanje hipoteze sem uporabila HI kvadrat test.

Povezava med zaposlovanjem oseb s statusom invalida in naklonjenostjo k pridobivanju dodatnih znanj o možnosti zaposlovanja oseb z MAS ni statistično značilna $\chi^2(2, N = 63) = 4,425, p = ,109$.

Postavljeno hipotezo zavrnem.

12 RAZPRAVA

Živimo v času uspešnih gospodarskih razmer, prav tako imamo na razpolago v našem okolju zakonodajo, ki spodbuja zaposlovanje oseb z ovirami, in različne programe zaposlovanja, kot je na primer zaposlitvena rehabilitacija, ki ustvarjajo pogoje in podporna okolja za vključevanje oseb z ovirami v usposabljanje in delo. Trg dela, delodajalci se vedno bolj soočajo z upravljanjem raznolike delovne sile, mnogi so okrepili svoja prizadevanja na področju družbene odgovornosti podjetij. Kljub temu osebe z ovirami v Sloveniji predstavljajo najtežjo zaposljivo skupino in so pogosto dolgotrajno brezposelni in osebe z MAS niso pri tem nobena izjema. Odnos in stališča delodajalcev do določene skupine prebivalstva predstavljajo pomembne ovire pri zaposlovanju oseb z MAS, ki želijo sodelovati na trgu delovne sile.

Glede stigme do avtističnih oseb so Sasson in idr. (2017, v Cage in idr., 2017) ugotovili, da osebe, ki niso avtistične narave, običajno delajo hitre, neugodne sodbe o osebah, pri katerih je prisoten spekter avtizma. V okviru njihove študije so neurotipični posamezniki ocenili avtistične posameznike kot manj všečne, manj privlačne in da se bo udeleženec manj verjetno družbeno ukvarjal z njimi, kar kaže na to, da je družbeno sprejemanje nizko. Poleg tega so odrasli na področju avtizma v intervjuju o njihovih izkušnjah sprejemanja družbe sporočali, da pomanjkanje razumevanja javnosti prispeva k njihovim izkušnjam družbene izolacije in tesnobe. In prav to, da javnost realno razume specifike avtizma in ima prave informacije o zmožnostih oseb z MAS pri vključevanju v delo, pomembno vpliva na vključevanje oseb z MAS v usposabljanje in trg delovne sile. Tudi v okviru moje raziskave sem preverjala, in tudi kasneje v analizi podatkov potrdila, hipotezo, da so delodajalci, ki so pridobili največ informacij o avtizmu iz strani medijev, mnenja, da imajo osebe z MAS zelo visoke nadpovprečne sposobnosti (nerealna pričakovanja). Kot je razvidno iz slike številka 1, vidimo, da je analiza hipoteze prikazala pomembno razliko v okviru odgovorov delodajalcev, ki so določene informacije o avtizmu pridobili iz strani izobraževanj, in med tistimi delodajalci, ki so določene informacije pridobili iz strani medijev. Mediji so pomemben vir ustvarjanja določenih predstav in stališč širše javnosti. Že v preteklosti sta Kanner in Asperger uporabila vrsto zgodovinskih primerov, da sta oblikovala klinični vpogled v avtistične motnje. Ta način uvajanja, ocenjevanja in predstavljanja motenj je izginil iz današnje psihiatrične prakse, vendar ponuja prepričljiv model, kako se lahko stereotipi oblikujejo kot posledica predstavitve avtizma. Glede na to, da je veliko tega, kar se družba na splošno uči o motnjah na

avtističnem spektru, nastalo s predstavitvami avtizma v romanih, TV-serijah, filmih ali avtobiografijah, bo bistvenega pomena, da se te reprezentacije preučijo in preverijo, ali morda niso napačno predstavljanje avtizma. V kar nekaj primerih lahko medijsko predstavljanje nadarjenosti in posebnih sposobnosti prispeva k škodljivemu razhajanju med splošno podobo avtizma in klinično resničnostjo avtističnega stanja (Draissma, 2009).

Naprej se je v okviru analize podatkov v moji raziskavi ugotovilo, da delodajalci, ki imajo predsodke o osebah z MAS, manj pogosto razmišljajo, da bi zaposlili osebo z MAS, kar tudi nakazuje pomembnost pri posredovanju pravih informacij delodajalcem o osebah z MAS in možnosti vključevanja oseb z MAS na trg delovne sile. Podobno nakazujejo tudi tuje študije na primer Nesbitt (2000, v Chen idr., 2015) je raziskal 69 delodajalcev in ugotovil, da so tisti, ki niso najemali ljudi na avtističnem spektru (58 % vseh udeležencev), delili nekatere skupne lastnosti, na primer osredotočenost na sposobnost zaposlenega na ustaljen način, poudarek na zmožnost zaposlenega, da se prilagodi. Ti delodajalci, ki niso zaposlovali oseb na avtističnem spektru, so bili bolj zaskrbljeni za morebitne negativne učinke in manj odprti za pridobivanje novih informacij.

V okviru rezultatov pridobljenih iz raziskave je bilo zaznati, da večina delodajalcev, ki so bili vključeni v raziskavo, nima dovolj informacij glede avtizma, predstave so blede, zmedene in nerealne. Prav tako delodajalci, vključeni v raziskavo, nimajo vpogleda v specifiko zaposlovanja avtizma, saj jih je velik delež meni, da so osebe z MAS zaposeljive, pa vendarle niso pripravljeni na zaposlovanje oseb z MAS.

V Sloveniji je bilo narejenih zelo malo raziskav na področju zaposlovanja oseb z avtizmom, raziskovanje stališč delodajalcev do zaposlovanja oseb z MAS pa še ni bilo izvedeno. V obstoječi raziskavi sem zajela manjši vzorec delodajalcev, ki seveda ne more biti reprezentativen za vse delodajalce, posledično je jasno, da je potrebnih več raziskav, ki bi si morale v prihodnje prizadevati, da bi izvedle poglobljene kvalitativne raziskave, koristne tudi za izboljšanje našega razumevanja izkušenj in stališč delodajalcev.

Kljub temu verjamem, da ta raziskava ponuja nov vpogled v pomen sprejemanja avtizma za odrasle posameznike, ki si želijo biti aktivni na trgu dela. Prihodnje raziskave bi morale nadalje preučiti načine, kako bi delodajalci dobili bolj jasen in realen vpogled v specifike zaposlovanja oseb z MAS in s tem sprejemanje avtizma v širši družbi.

Upoštevanje posameznih značilnosti oseb z MAS, posebnih interesov, vključno z močnimi in šibkimi področji in skrbno poznavanje stališč delodajalcev in morebitnih predsodkov do zaposlovanja oseb z MAS, lahko vodijo do ustreznega delovnega mesta in

zaposlitve. Kajti samo če poglobljeno poznamo prepričanja posameznih delodajalcev, lahko tovrstna prepričanja postopoma naslavljam in jih spreminjam.

13 SKLEPI

- Delodajalci, vključeni v raziskavo, imajo pomanjkljivo znanje na področju zaposlovanja oseb z MAS.
- Nakazuje se, da imajo delodajalci, vključeni v raziskavo, stališča do oseb z MAS, ki niso nujno realna.
- Nakazuje se potreba delodajalcev po več znanjih na področju zaposlovanja oseb z MAS.
- Nakazuje se, da delodajalci, vključeni v raziskavo, niso pripravljeni na zaposlovanje oseb z MAS.
- Nakazuje se, da tudi delodajalci, ki zaposlujejo osebe s statusom invalida, niso nič bolj naklonjeni k zaposlovanju oseb z MAS.
- Največ znanja o osebah z MAS so delodajalci pridobili iz strani medijev, posledično je dober odnos z mediji ključnega pomena, da se značilnosti avtizma v družbi realno prikazujejo.
- Izobraževanje delodajalcev na področju prilagoditev delovnih mest in specifik pri zaposlovanju oseb z avtizmom ključnega pomena.

14 PREDLOGI

Biti zaposlen, še ne pomeni samostojnega življenja. Nekatere odrasle osebe z MAS bodo potrebovala podporo skozi celotno življenje, prav tako je pomembna kontinuirana podpora na delovnem mestu, saj le dolgoročne podpirne storitve, in prilagoditve delovnega mesta, pomenijo določeno delo tudi ohraniti. Na drugi strani je potrebna podpora tudi delodajalcu, ki zaposluje osebe z MAS, ter določeni ukrepi, ki spodbujajo delodajalce, da se njihova motivacija za zaposlovanje oseb z MAS okrepi. Spodaj navajam nekaj predlogov, ki bi spodbujali zaposlovanje oseb z MAS.

- Velik odstotek sodelujočih delodajalcev v raziskavi je mnenja, da imajo premalo informacij glede zaposlovanja oseb z MAS, niso seznanjeni z specifikami zaposlovanja oseb z MAS ter niso dovolj seznanjeni z programi in spodbudami države za zaposlovanje ranljivih skupin.
- Posledično bi ciljna ponudba izobraževanja in informiranja delodajalcev o možnostih spodbud in subvencij za spodbujanje zaposlovanja ranljivih skupin morala biti bolj dostopna ter usmerjena na potrebe delodajalcev. Npr. Gospodarska zbornica Slovenije bi lahko ponudila omenjena ciljno usmerjena izobraževanja.
- Sodelovanje z mediji. Različne organizacije in ustanove, ki delujejo na področju avtizma, bi lahko del svojega programa namenile spodbujanju dobrih praks zaposlovanja oseb z MAS.
- Vemo, da so mediji del našega vsakdanjega življenja in pomembno vplivajo na oblikovanje stališč in predstav vseh nas. Na žalost so velikokrat v medijih, pa tudi v serijah, filmih, knjigah predstavljeni samo določeni elementi avtizma, velikokrat so predstavljeni samo najbolj vidni in izstopajoči primeri. Pomembno je dobro sodelovanje z mediji pri ustvarjanju bolj realne podobe avtizma v naši družbi in promoviranje dobrih praks zaposlovanja oseb z MAS.
- Program za osebe z MAS znotraj storitev zaposlitvene rehabilitacije. V RS imajo osebe s statusom invalida možnost storitev zaposlitvene rehabilitacije. Zaposlitvena rehabilitacija je individualiziran sklop storitev, ki posamezniku nudi oporo, da se lahko delovno preizkusi in se določenih veščin nauči. Ker zaposlovanje oseb z MAS zahteva prilagojene metode dela strokovnjakov znotraj zaposlitvene rehabilitacije, bi morali več pozornosti namenjati izobraževanju strokovnjakov, da pridobijo specialna znanja, ki so zahtevana za delo z osebami z MAS

- Promocija podpornega zaposlovanja. Podporno zaposlovanje nudi kontinuiran podporo zaposleni osebi z MAS in delodajalcu skozi celotni čas zaposlitve, in sicer iz strani strokovnega tima zaposlitvene rehabilitacija. Podpora ob določenih spremembah na delovnem mestu, podpora delodajalcu pri izobraževanju kadra oz. sodelavcev, ki delajo z osebo z MAS, so ključnega pomena, da oseba z MAS lahko zaposlitev obdrži in se na delovnem mestu dobro počuti ter je pri svojem delu učinkovita.

15 SEZNAM UPORABLJENE LITERATURE IN VIRI

- Autism speaks.* (b. d.). Pridobljeno 31. 11. 2020 iz <https://www.autismspeaks.org/>
- Bezenšek, A. (2019). *Model izobraževanja specialnih in rehabilitacijskih pedagogov o vedenjskem pristopu za delo z otroki z motnjami avtističnega spektra. Doktorska disertacija.* Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Bilban, M. (2016). *Brezposelnost in njeni vplivi na zdravje.* Pridobljeno 12. 1. 2021 iz https://www.zvd.si/media/medialibrary/2016/08/DV-1-2015_Brezposelnost.pdf
- Brecelj, V., Demšar, A., Zovko, S. M. in Bratuš, A. K. (2020). *Smernice za zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra (priročnik).* Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo : Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji.
- Burgess, S. in Cimera, E. R. (2014). Employment outcomes of transition-aged adults with autism spectrum disorders: a state of the States report. *Am J Intellect Dev Disabil* 119(1), 64–83. doi:10.1352/1944-7558-119.1.64.
- Cage, E. in Troxell-Whitman, Z. (2019). Understanding the Reasons, Contexts and Costs of Camouflaging for Autistic Adults. *J Autism Dev Disord* 49(5), 1899–1911. doi:10.1007/s10803-018-03878-x.
- Cage, E., Di Monaco, J. in Newell, V. (2018). Experiences of Autism Acceptance and Mental Health in Autistic Adults. *J Autism Dev Disord* 48(2), 473–484. doi:10.1007/s10803-017-3342-7.
- Chen, L. J., Leader, G., Sung, C. in Leahy, M. (2015). Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature. *Rev J Autism Dev Disord* 2, 115–127. doi:10.1007/s40489-014-0041-6.
- Cirius Vipava.* (b. d.). Pridobljeno 1. 2. 2021 iz <http://www.cirius-vipava.si/>
- Draaisma, D. (2009). Stereotypes of autism. *Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci* 364(1522), 1475–1480. doi:10.1098/rstb.2008.0324.
- Draaisma, D. (2009). Stereotypes of autism. *Philosophical Transactions of The Royal Society B Biological Sciences* 364(1522), 1775–1480. doi:10.1098/rstb.2008.0324.
- Društvo YHD.* (b. d.). Pridobljeno 1. 2. 2021 iz <https://www.yhd-drustvo.si/domov.html>
- Eagly, G. H. in Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes.* San Diego: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

- Elidh, C., Di Monaco, J. in Newell, J. (17. 10. 2017). Experiences of Autism Acceptance and Mental Health in Autistic Adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders* 48(12), 473–484. doi:10.1007/s10803-017-3342-7.
- Jurišič, B. D. (2016). *Otroci z avtizmom: priročnik za učitelje in starše*. Ljubljana: Izobraževalni center Pika.
- Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A., Francis, F. in Levy, P. H. (1993). Determinants of attitudes of New York State employers towards the employment of persons with severe handicaps. *Journal of Rehabilitation* 59(1), 49–54. Pridobljeno 12. 1. 2021 iz <https://search.proquest.com/openview/41993264a8632d07e9b6471de87f7a99/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1819158>.
- Macedoni - Lukšič, M., Jurišič, B., Rovšek, M., Malenčak, V., Potočnik Dajčman, N., Bužan, V., . . . Davidovič Primožič, B. (2009). *Smernice za oblikovanje zdravstvene, vzgojno-izobraževalne in socialne mreže na področju*. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje. Pridobljeno 30. 12. 2021 iz <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/dusevno-zdravje/Smernice.avtisti.pdf>
- McCaughey, J. T. in Strohmer, D. C. (2005). Prototypes as an Indirect Measure of Attitudes Toward Disability Groups. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 48(2), 89–99. doi:10.1177/00343552050480020301.
- Meng CHuan, L. in Baron-Cohen, S. (2015). Identifying the lost generation of adults with autism spectrum conditions. *Lancet Psychiatry* 2(11), 1013–1027. doi:10.1016/S2215-0366(15)00277-1.
- Mreža izvajalcev rehabilitacije za obdobje 2014-2020*. (2020). Pridobljeno 29. 12. 2020 iz https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zaposlitvena-rehabilitacija/Mreza_izvajalcev_ZR_2014_2020.pdf.
- Nastran Ule, M. (1997). *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Nastran Ule, M. in Mencin Čeplak, M. (1995). Temelji socialne psihologije. *Teorija in praksa* 32(3/4), 345–346.
- Pearson, A. (2003). Getting the evidence into practice. *Internacional Journal of Nursing Practice* 9(1), 27–31. doi:10.1046/j.1440-172X.2003.00407.x.

- Predlog Zakona o ZR.* (2013). Pridobljeno 30. 12. 2020 iz https://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/zakonodaja/izbranZakonAkt?uid=C12565D400354E68C1256DF3004A5606&db=kon_zak&mandat=III&tip=doc
- Roux, A. M., Shattuck, M. S., Cooper, P. B., Anderson, K. A., Wagner, M. in Narendorf, S. H. (31.7. 2013). Postsecondary Employment Experiences Among Young Adults With an Autism Spectrum Disorder RH: Employment in Young Adults With Autism. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry* 52(9), 931–939. doi:10.1016/j.jaac.2013.05.019
- Shakespeare, T. (2010). The Social Model of Disability. V J. D. Lenard, *The Diasability Studies Reader* (str. 266–273). Amsterdam: JAI.
- Start autismo. (b. d.). Pridobljeno 5. 1. 2021 iz <http://www.startautismo.it/site/main/page/hom>
- Strokovni center za avtizem. (b. d.). Pridobljeno 12. 1. 2021 iz <https://www.csgm-avtizem.si/>
- SURS. (2020). *Socialna varnost na trgu dela*. Pridobljeno 12. 1. 2021 iz <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9056>
- Svetlik, I. (1996). *Kakovost življenja v Sloveniji (The Quality of Life in Slovenia)*. Založba FDV: Ljubljana.
- Ustava Republike Slovenije Uradni list RS* . (1991 in dop. 2006). Uradni list Republike Slovenije št. 68/06. 30. Pridobljeno 12. 12. 2020 iz <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami*. Uradni list RS, št. 58/11, 40/12 – ZUJF, 90/12, 41/17 – ZOPOPP in 200/20 – ZOOMTVI.
- (brez datuma). *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14 in 18/21)*.
- Zaviršek, D. (2000). *Hendikep kot kulturna travma: Historizacija podob, teles in vsakdanjih praks prizadetih ljudi*. Ljubljana: *cf.
- Zaviršek, D., Videmšek, P. in Zorn, J. (2002). *Inovativne metode v socialnem delu. Opolnomočenje ljudi, ki potrebujejo podporo za samostojno življenje*. Ljubljana: Študentska založba.
- Zavod RS za zaposlovanje. (2019). *Zaposlovanje*. Pridobljeno 13. 1. 2021 iz https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/ugodnosti_pri_zaposlovanju
- Zveza Snček. (b. d.). *Izobraževanje*. Pridobljeno 31. 1. 2021 iz <https://www.soncek.org/cerebralna-paraliza/izobrazevanje/>

16 PRILOGE

16.1 Anketni vprašalnik

V kateri regiji prebivate?

Kohezijski regiji Slovenije

☐ Vzhodna Slovenija

☐ Zahodna Slovenija

Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

☐ Osnovna šola

☐ Srednja šola

☐ Višja šola ali več

Q1 Ali imate izkušnje z zaposlovanjem oz. delovnim usposabljanjem oseb z MAS (motnje avtističnega spektra)?

☐ Ne

☐ Da

Q2 Koliko ste seznanjeni s specifikami/ značilnostmi avtizma?

☐ O avtizmu vem zelo malo

☐ O avtizmu vem veliko

☐ O avtizmu ne vem nič

Q3 Katera je glavna dejavnost v vašem podjetju ?

☐ Trgovina

☐ Proizvodnja

☐ Turizem

- ☐ Administracija
- ☐ Kmetijstvo
- ☐ Predelovalne dejavnosti
- ☐ Računalništvo in programiranje
- ☐ Institucionalno varstvo
- ☐ Kulturne dejavnosti
- ☐ Izobraževalna dejavnost
- ☐ Drugo:

Q4 Kako veliko je vaše podjetje?

- ☐ Mikro podjetje (do 10 zaposlenih)
- ☐ Srednje podjetje (do 20 zaposlenih)
- ☐ Srednje veliko podjetje (do 50 zaposlenih)
- ☐ Veliko podjetje (nad 250 zaposlenih)

Q5 Ali v vaši bližnji okolici poznate osebo, ki ima diagnozo MAS (motnja avtističnega spektra)?

- ☐ Da
- ☐ Ne
- ☐ Ne vem

Q6 Koliko ocenjujete, da poznate specifik zaposlovanja oseb z MAS?

- ☐ Ne poznam specifik zaposlovanja oseb z MAS
- ☐ Specifike zaposlovanja oseb z MAS poznam zelo dobro

Q7 Od kod ste izvedeli največ informacij o zaposlovanju oseb z MAS?

- ☐ Iz izobraževanj

- ☐ Iz medijev
- ☐ Iz lastnih izkušenj pri zaposlovanju
- ☐ Na podlagi izkušnje drugih delodajalcev, ki so zaposlovali osebe z MAS

Q8 Ali menite, da so osebe z MAS zaposeljive?

- ☐ Da
- ☐ Ne
- ☐ Ne vem

Q9 Ali menite, da lahko osebe z MAS kvalitetno in učinkovito opravljajo svoje delo?

- ☐ Da
- ☐ Ne
- ☐ Ne vem

Q10 Ali menite, da osebe z MAS potrebujejo veliko prilagoditev na delovnem mestu za opravljanje svojega dela?

- ☐ Da
- ☐ Ne
- ☐ Ne vem

Q11 Ali ste kdaj razmišljali, da bi zaposlili osebo z MAS?

- ☐ Da
- ☐ Ne
- ☐ Ne vem

Q12 Kateri je glavni razlog, da NE bi želeli zaposliti osebe z MAS ?

Q13 Kateri je glavni razlog, da BI želeli zaposliti osebo z MAS ?

Q14 Ali zaposlujete osebe s statusom invalida?

☐ Da

☐ Ne

Q15 Ali menite, da osebe z MAS imajo status invalida?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

Q16 V kolikor bi želeli zaposliti osebo z MAS, ali veste na koga bi se obrnili za pridobitev ustreznega kandidata za zaposlitev ?

☐ Na Zavod RS za zaposlovanje

☐ Na izvajalca zaposlitvene rehabilitacije

☐ Ne vem

☐ Drugo:

Q17 Koliko ocenjujete, da ste seznanjeni s subvencijami, ki jih država omogoča za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov ?

☐ Sploh nisem seznanjen

☐ Imam le osnovne informacije

☐ Seznanjen sem z vsemi subvencijami in vzpodbudami, ki jih država nameni za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov

Q18 Ali bi se želeli udeležiti izobraževanja o vključevanju oseb z MAS v delo in usposabljanje?

☐ Da

☐ Ne

☐ Ne vem

Q19 Kliknite na izbran odgovor.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Vse osebe z MAS imajo skoraj enake osebnostne značilnosti.	☐	☐	☐	☐	☐
Osebe z MAS nimajo čustev.	☐	☐	☐	☐	☐
Osebe z MAS ne želijo delati.	☐	☐	☐	☐	☐
Osebe z MAS nimajo želje in potrebe po prijateljstvih.	☐	☐	☐	☐	☐
Vse osebe z MAS imajo zelo visoke, nadpovprečne sposobnosti.	☐	☐	☐	☐	☐

Q20 Kliknite na izbran odgovor

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam
Osebe z MAS na delovnem mestu bolj pogosto izkazujejo agresivno vedenje kot ostali zaposleni.	☐	☐	☐	☐	☐
Vse osebe z MAS imajo enake možnosti za nastop na trg dela, kot jih imajo osebe, ki nimajo tovrstne diagnoze.	☐	☐	☐	☐	☐
Brez pomislekov bi zaposlil osebo z MAS, v kolikor bi bila ustrezno usposobljena za opravljanje dela.	☐	☐	☐	☐	☐

Mislím, da ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
imam premalo
informacij in
znanja, da bi
zaposlil osebo z
MAS.

Osebe z MAS v ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
povprečju bolje
izkoristijo
razpoložljivi
čas za delo, kot
ostali zaposleni.

Osebe z MAS ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
običajno niso
dovolj
samostojne na
delovnem
mestu.