



Доклад с резултати от съвместно проучване

Резюме



CATRO



FUNDACIÓN

intras



Socialinių
inovacijų
centras



Co-funded by the
European Union

Информация за проекта

Заглавие на проекта:	Tailored Employment Paths for autistic adults
Номер на проекта:	2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578
Програма за финансиране:	Ключово действие 2 на "Еразъм+": Партньорства за сътрудничество в областта на образованието за възрастни
Уебсайт на проекта:	www.talent-asd.com
Резултат от проекта:	Резултати от проучване - Резюме
Координатор на проекта:	Pro Arbeit (Германия)
Автор на документа:	Fundación INTRAS (Испания)
Партньори и съавтори:	Pro Arbeit (Германия) www.proarbeit-kreis-of.de КМОП (Гърция) www.kmop.gr CATRO (България) www.catrobg.com Eesti EduHub OÜ (Естония) www.eestieduhub.com Fundación INTRAS (Испания) www.intras.es APROXIMAR (Португалия) www.aproximar.pt Socialinių Inovacijų Centras (Литва) www.socin.lt
Дата на изготвяне:	19/06/2024



CC BY-NC-SA 4.0

Тази работа на DHeLiDA е лицензирана под CC BY-NC-SA 4.0. За да видите копие на този лиценз, посетете

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Доклад с резултати от съвместно проучване

Резюме

Настоящият документ представлява обобщение на ситуацията в областта на заетостта за хората с аутизъм в седем европейски страни (България, Естония, Гърция, Германия, Литва, Испания и Португалия). Резюмето обобщава резултатите от задълбочените настолни и теренни проучвания, проведени от партньорите в тези държави с цел да хвърлят светлина върху уникалните предизвикателства, възможности и нужди от подкрепа, които срещат възрастните с аутизъм на работното място.

Общи демографски данни и статистика за заетостта

Лицата с аутизъм представляват незначителна част от работната сила в различни европейски страни, като те се сблъскват със значително по-ниски нива на заетост в сравнение с общото население и с други групи на хора с увреждания.

Процентът на безработица сред хората с аутизъм често надхвърля 30 % и този процент се увеличава от 2008 г. насам. Системните пречки пред заетостта включват **неадекватни услуги за подкрепа, липса на интеграция на работното място и стигматизация**. Въпреки съществуващи инициативи и реформи в някои от държавите, навсякъде има нужда от по-ефективни политики и системи за подкрепа, които да подобрят възможностите за заетост и качеството на живот на хората с аутизъм.

Основни предизвикателства, пред които са изправени възрастните с аутизъм на пазара на труда

На първите места се открояват ниските нива на заетост и високата безработица както и наличието на системни бариери. Разпространената стигма и негативното отношение затрудняват намирането и задържането на работа за тези хора. Системите за образование и подкрепа в повечето държави често са неадекватни на съществуващите проблеми, а оттам и процесите на кандидатстване за работа и провеждане на интервюта са особено трудни. Съществуват някои инициативи, насочени към подобряване на възможностите за заетост, но те често нямат необходимото въздействие. Услугите за подкрепа, като

например наличието на специфични за аутистични служители насоки за адаптиране на работното място, са недостатъчно застъпени, което затвърждава съществуващата дискриминация и възпрепятства приобщаването.

Възможности за възрастните с аутизъм на пазара на труда

Възможностите за заетост и обучение, предназначени за аутистичните възрастни нарастват, но налице остават значителни предизвикателства. Инициативите за подкрепа на работното място осигуряват структурирана среда на заетост, в която хората с аутизъм могат да придобият основни умения и професионален опит. Службите по заетостта предлагат различни инструменти като например насоки за адаптиране на работното място и осигуряване на специално оборудване. Приемат се законодателни актове, задължаващи квоти за заетост на лица с увреждания и финансови стимули за работодателите. Моделите за индивидуална заетост имат за цел да създадат възможности за работа, съобразени с индивидуалните силни страни и способности, но са необходими **по-всеобхватни и приобщаващи системи за подкрепа**.

Предпочитания за учене и нужди от обучение

Предпочитанията за учене и потребностите от обучение на възрастните с аутизъм подчертават значението на адаптираното професионално обучение, приобщаващото образование и специализираната подкрепа. Професионалните училища и програми се фокусират върху социалните умения, специфичните за работата знания и осигуряването на структурирана среда с ясни инструкции и индивидуална подкрепа. Средствата на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) играят важна роля за улесняване на обучението и професионалното развитие. Инициативите за подкрепа предоставят на работодателите знания и стратегии за интегриране на аутистичните им служители, като насърчават приобщаващи практики за наемане на работа.

Сектори на заетост и видове работа

Секторите на заетост, подходящи за хора с аутизъм, включват области, които изискват **внимание към детайлите, повтарящи се задачи и структурирана среда**. Такива бих могли да бъдат STEM (науки, технологии, инженерство и математика), писане и изготвяне на проекти, архитектура, правно дело и компютърно програмиране. Професионалните училища и програмите за

обучение предлагат сектори като хлебарство, почистване, ремонт на автомобили, градинарство, дърводелство и строителство. Подходящи са и творчески области като графичен дизайн и други квалифицирани роли, които изискват прецизност. От съществено значение за който и да е сектор обаче е да се признават различните силни страни и способности, характерни за хората от аутистичния спектър и да се насърчават приобщаващи практики за наемане на работа.

Какво показаха теренните проучвания?

С помощта на специализирани въпросници, партньорите се допитаха до три основни групи (близо 150 човека), за да очертаят основните нужди и предпочитания на целевите групи на проекта, както и да допълнят събраните данни относно най-често срещаните предизвикателства и съществуващите липси. Ще откриете общите резултати по-долу.

Възрастни с аутизъм

Специализираният въпросник, предназначен за възрастни хора от аутистичния спектър събра общо **30 отговора** в седемте европейски държави, като разкри общи теми и предпочитания. Визуалните учебни материали, интерактивните дейности и **индивидуалните и ясни напътствия** са сред най-често посочваните предпочитания по време на обучение. Работата в екип масово представлява предизвикателство поради **трудности в социалната комуникация и сензорната чувствителност**, които са често срещани при хората аутисти. Общите силни страни включват внимание към детайла, честност/директност и добри организационни умения. Сред предизвикателствата, които подчертават респондентите са социалните взаимодействия и комуникация и високата сензорна чувствителност. **Ясните инструкции и конструктивната обратна връзка** са от особена важност за подобряване на работното представяне на аутистичните служители и значително допринасят за удовлетворението от работата им.

Членове на семейства на възрастни с аутизъм

Специализираният въпросник за роднини на или лица, полагащи грижи за хора с аутизъм събра **44 отговора**, които също разкриха общи предизвикателства и в седемте държави, които пуснаха въпросника. Според тях най-ефективните формати за обучение включват **интерактивни дейности, практически демонстрации и визуални материали**. Подчертани бяха индивидуалните

напътствия и подкрепящата среда по време на обучение/работа.

Често срещани чувствителни фактори, които могат да повлияят на фокуса на хората от спектъра, са **шумът, претъпканата среда и светлината**. Сред силните им страни отново се откриха **вниманието към детайлите, отговорността и креативността**. Предизвикателствата включват, както вече беше установено, **комуникационни бариери, тревожност и необходимост от ясни, добре структурирани задачи**. Като съществени за успешната интеграция на работното място бяха изтъкнати адаптираното към конкретния човек обучение, времето за приспособяване на работното място и подкрепящите мерки.

Професионалисти, работещи с хора от аутистичния спектър

Специализиран въпросник беше разпространен и до професионалисти, работещи с хора от аутистичния спектър, в т.ч. психолози, терапевти, ресурсни учители, социални работници, трудови терапевти, кариерни консултанти, специалисти по подбор/ЧР експерти, специалисти по приобщаване на работното място. На проучването се отзоваха общо **73 професионалисти** в тези роли, които имат опит в работата с аутистични възрастни. На база своя поглед и впечатления, те предложиха **подходящи роли за хора с аутизъм въз основа на техните силни страни** (като споменатото вече внимание към детайла, но и последователност, силна концентрация и способност за придържане към рутинни процедури). Споменатите най-чести **предизвикателства отново включват бариери в общуването, социалната динамика, сензорната чувствителност, както и трудности с приемането на промени**. Като стратегии за справяне с тези предизвикателства специалистите посочват индивидуализирани насоки, ясни и писмени инструкции, структурирани процеси и среда, адаптирана към сензорните нужди, които могат да имат хората с аутизъм. Програмите за обучение, предназначени за тях, трябва да се фокусират върху **изграждането на социални умения, емоционална регулация и умения, конкретно свързани с работата**. Програмите за наставничество, приобщаващата култура на работното място и продължаващото обучение на колегите и ръководителите бяха подчертани като решаващи за успешната интеграция на аутистични служители на работното място.

Заклучения

Сравнителното проучване, проведено в Гърция, Естония, Литва, България, Германия, Испания и Португалия, показва, че хората с аутизъм са изправени пред много и споделени предизвикателства при намирането и запазването на работа. Често при тях се наблюдават високи нива на безработица, а тези, които успяват да си намерят работа се сблъскват с форми на дискриминация и липса на разбиране и подкрепа. Въпреки усилията за насърчаване на равенството в много държави и компании на пазара, тези проблеми остават широко разпространени.

Използването на нагледни, визуални материали, индивидуални напътствия и специални програми за обучение може да помогне на хората с аутизъм да се учат и адаптират по-добре. Във всички тези страни съществуват програми и възможности за работа специално предназначени за хора с аутизъм, но те не са достатъчни. Закони като квоти за работни места и финансови стимули за наемане на лица с аутизъм са полезни, но е необходима по-всеобхватна подкрепа.

Подходящи сектори за работа за хора с аутизъм са тези, които изискват внимание към детайлите, повтарящи се задачи и структурирана среда, като STEM индустрията, администрация и компютърно програмиране. Професионалното обучение насочва и към роли в сферата на хлебопроизводството, почистването, ремонта на автомобили и творчески области като графичния дизайн.

Обратната връзка, получена от аутисти, техните семейства и професионалисти, работили с тях подчертава необходимостта от ясни инструкции, персонализирани напътствия и структурирана подкрепа, за да се подобри представянето и удовлетворението им от работата. Близките подчертават необходимостта от подкрепа от страна на колеги и работодатели, и от ясно разписани задачи, докато специалистите препоръчват съчетаване на работата със силните им страни и създаване на среда, благоприятна за сетивните им възприятия.

Както документалните, така и теренните проучвания подчертават значението на непрекъснатото обучение за работодателите, за да съумеят да създадат приобщаваща работна среда.