



www.talent-asd.com

TALENTED

Наръчник

За кариерни консултанти и обучители



CATRO



FUNDACIÓN
intras



aproximar
COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, OGL



Socialinių
inovacijų
centras



Co-funded by the
European Union

Информация за проекта

Заглавие: 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: R2.1 Наръчник TalentED

Координатор на проекта: Pro Arbeit (Германия)

Партньори и съавтори:

КМОР (Гърция)

CATRO (България)

Eesti EduHub OÜ (Естония)

Fundación INTRAS (Испания)

APROXIMAR (Португалия)

Socialinių Inovacijų Centras (Литва)

Автор на Наръчника: Fundación INTRAS (Испания)

Дата на изготвяне: 14/10/2024



CC BY-NC-SA 4.0

Тази работа на DHeLiDA е лицензирана под CC BY-NC-SA 4.0. За да видите копие на лиценза, посетете <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Съдържание

Въведение	4
- За Наръчника TalentED	4
- Разработване и методология	5
- Трудова заетост на хората с аутизъм.....	6
- Текущо състояние на възрастните с аутизъм на пазара на труда и в обществото	11
- Политики и добри практики, свързани с обучението и заетостта	14
- Предизвикателства пред възрастните с аутизъм.....	19
- Предпочитания и трудности в ученето	25
- Посрещане на нуждите и подкрепа на работното място	29
Диаграма на силните и слабите страни на хората с аутизъм.....	31
Карти за професионално профилиране	34
Карта на професиите, подходящи за хора с аутизъм	56
Заклучение	65
Приложения	68
- Активационни инструменти	68
- Инструмент за кариерно и образователно консултиране	68
Източници и препратки.....	70

Наръчник TalentED

Въведение

За Наръчника TalentED

Основната цел на този наръчник е да служи като изчерпателен ресурс в помощ на работодатели, кариерни консултанти, обучители, а също не и политици и други отговорни лица, в създаването на приобщаващи работни места за хората с аутизъм. Чрез разбиране на техните специфични потребности и съществуващите адаптирани подходи и стратегии в няколко европейски страни, гореизброените актьори ще могат да оценят по-добре разнообразните нужди, потенциала и ползите от лицата с аутизъм като служители, а това би довело до една по-приобщаваща работна среда и по-продуктивна работна сила.

Този наръчник предоставя подробна информация за хората с аутизъм на пазара на труда. Той започва с общ преглед на настоящата ситуация, включително съответните политики, добри практики и предизвикателствата, пред които са изправени възрастните с аутизъм. Разглеждаме и техните предпочитания и ограничения в областта на ученето, за да постигнем по-задълбочено разбиране на техния опит и трудностите, през които преминават. На следващо място подчертаваме с помощта на подробна диаграма уникалните силни страни и подходящо поле за развитие на хората с аутизъм. Създадохме още карти за профилиране на професионалните роли, подходящи за хора с аутизъм, съобразени с тези силни страни, които вярваме, че биха им помогнали във вземането на по-информирани кариерни решения. Освен това, представяме и адаптирана селекция от възможните сектори и длъжности, които пасват добре за възрастни с аутизъм предвид силните им качества, с акцент върху възможностите в екологичния, цифровия и социалния сектор. Наръчникът завършва с обобщение и полезни изводи от задълбоченото проучване, проведено от партньорите в проекта.

За улеснение на читателя, наръчникът е структуриран по следния начин:

- **Въведение:** Преглед на целта на наръчника и на ситуацията в сферата на заетостта при хората с аутизъм.
- **Разбиране на хората с аутизъм и техните предизвикателства на пазара на труда:** Подробна диаграма с уникални характеристики на възрастните с аутизъм, която помага да се идентифицират техните силни страни и области за развитие.
- **Диаграма на силните и слабите страни на хората с аутизъм:** Подробна диаграма с уникални характеристики на възрастните с аутизъм, която



помага да се идентифицират техните силни страни и области за развитие.

- **Картизапрофилиране:** Описания на подходящи длъжности, съобразени със силните страни, идентифицирани в диаграмата, които да улеснят кариерното ориентиране на младежите с аутизъм.
- **Карта на секторите, които биха спечелили от наемането на хора с аутизъм:** Подбрана селекция от конкретни сектори и позиции, които биха били идеално пригодени за възрастни с аутизъм, с акцент върху възможностите в екологичния, цифровия и социалния сектор.
- **Заклучение** Обобщение и изводи.

Разработването на този наръчник е резултат от съвместна работа, основана на задълбочени проучвания, проведени в седем държави. Тези проучвания включват анкети и интервюта със 140 заинтересовани страни, включително възрастни с аутизъм, техните семейства и специалисти, работещи с тях, сред които психолози, терапевти, социални работници, кариерни посредници. Целта беше да разберем ситуацията със заетостта, предизвикателствата, възможностите и иновативните стратегии, свързани с трудовата интеграция на хората с аутизъм. Констатациите бяха обобщени в подробен доклад, който предоставя цялостен и задълбочен анализ и може да бъде достъпен на нашия сайт.

В разделите на настоящия наръчник разглеждаме тези констатации в обобщен вид и предлагаме практически инструменти и стратегии за подобряване на перспективите за заетост на хората с аутизъм. Чрез прилагането на тези препоръки организациите могат да създадат по-приобщаваща среда, която да подкрепя уникалните нужди на своите служители с аутизъм, като същевременно използва техните силни страни за взаимна полза. Този всеобхватен подход има за цел да насърчи изграждането на общество, в което всеки, независимо от неврологичните си различия, има шанс да успее в професионалния си живот.

Разработване и методология

Методологията, използвана за създаването на този наръчник, е задълбочена и подробна и има за цел да разбере ситуацията с трудовата заетост на хората с аутизъм. Първо, направихме преглед на съществуващата литература, за да съберем текущите знания и да установим евентуални пропуски. След това проведохме собствено проучване, като се ангажирахме пряко с разнообразна група от заинтересовани страни в седемте държави, участващи в проекта. Това включваше структурирани интервюта и анкети с лица с аутизъм в трудоспособна възраст, техните семейства и специалисти, които работят с тях под една или друга форма. След това внимателно анализирахме данните, за

да открием общи теми, предизвикателства и възможности за сътрудничество. Изводите от този анализ ни помогнаха да разработим практически инструменти, съобразени с нуждите на хората с аутизъм на пазара на труда. Този подход, основан на сътрудничество и доказателства, гарантира, че наръчникът се основава на реален опит и предоставя практически препоръки за подобряване на трудовата интеграция на лицата с аутизъм.

Трудова заетост на хората с аутизъм

Организацията Autism Europe подчертава високите нива на дискриминация, с които се сблъскват хората с аутизъм във всички области на живота (2020). Въпреки усилията, които Европейският съюз полага за насърчаване равенството на всички негови граждани във всички сфери на живота, хората с аутизъм са изправени пред много високи нива на дискриминация в множество житейски аспекти: значителни неблагоприятни условия, включително по-ниски нива на заетост и ангажираност в образованието сравнение, както с хората без увреждания, така и с други групи на хора с увреждания. Това води до висока безработица, която започва рано и се отразява на техния личен и социален живот, качество на живот и участие в обществото (Chen et al., 2014). Освен това липсата на адекватни възможности за образование и обучение на възрастни с аутизъм в Европа възпрепятства професионалното им развитие и затруднява намирането на работа.

Въпреки това разстройството от аутистичния спектър представлява както уникално предизвикателство, така и крие изключителни възможности за работната сила. С повишаването на осведомеността относно аутизма в цяла Европа условията за заетост на хората с аутизъм остават доста разнородни според националните политики, обществените нагласи и системите за подкрепа в различните държави. Настоящият наръчник има за цел да се справи с тези предизвикателства, като предостави практически насоки и стратегии в подкрепа на заетостта на лицата с аутизъм, насърчавайки тяхното включване и участие в работната сила.

В Гърция съществуват възможности за професионално обучение като Висшето професионално училище за хора с увреждания, но процентът на заетост на хората с увреждания, включително аутизъм, остава нисък. Естония предлага професионални училища и програми за лица с аутизъм, но липсата на специфични за аутизма политики и всеобхватни услуги за подкрепа усложнява перспективите им за заетост. Новите реформи в областта на заетостта по-скоро влошават положението на лицата от аутистичния спектър и други невроразнообразни групи, особено чрез въвеждането на задължителни изисквания за социална активност за получаване на социални помощи. Литва се сблъсква с предизвикателства при събирането на надеждни данни за заетостта



на възрастните с аутизъм, отчасти поради неотдавнашното признаване на диагнозите при възрастните. Наличната информация често е неточна, а събирането на надеждни статистически данни се усложнява допълнително от фактори като съществуващата стигма и липсата на централизирани данни по темата. В България също липсват официални статистически данни и специализирана подкрепа за хората с аутизъм. Въпреки че инициативи като Центъра за социална рехабилитация и интеграция на хора с аутизъм имат за цел да подобрят социалните им умения, по-широки системни промени са от съществено значение за подобряване на перспективите им за заетост. Германия, въпреки високите образователни постижения сред аутистите, се сблъсква с ниски нива на заетост. В професионалното обучение се използват структурирани и индивидуализирани подходи, но обществените нагласи и недостатъчните системи за подкрепа водят до високи нива на безработица. В Испания организации като Испанската конфедерация по аутизъм работят за подобряване на резултатите от заетостта на хората с аутизъм. Въпреки тези усилия високите нива на безработица се запазват, което подчертава необходимостта от по-всеобхватни политики и мерки за подкрепа. В Португалия инициативи като Националния грант за умения и проекти като "Нови пътища към заетост" се стремят да подобрят възможностите за заетост на лицата с аутизъм. Липсата на конкретни данни и строгите критерии за квотите за заетост обаче поставят предизвикателства пред ефективното им прилагане.

Заетостта трябва да се разглежда като неразделна възможност между различните социални компоненти, като работници, работодатели, клиенти, обществени услуги и специалисти. Тези модели трябва да се развиват чрез промяна на нагласите и създаване на нови мрежи от лични взаимоотношения за хората с аутизъм. Разстройството от аутистичния спектър е състояние на развитие през целия живот, което обикновено засяга комуникацията и взаимодействието на човека с другите и околната среда. Всички лица с аутизъм споделят две основни области на затруднения: социално общуване и стереотипни и повтарящи се модели на поведение, интереси и дейности. Определя се като спектър, тъй като изразеността и тежестта на симптомите могат да варират значително при отделните индивиди.

Започването на нова работа е стресиращо за всички. Въпреки това хората с аутизъм могат да се сблъскат с допълнителни предизвикателства, свързани с тяхното състояние. Трудностите в социалното общуване и взаимодействие често са най-често срещаните пречки пред интеграцията на работното място. Хората с аутизъм могат да бъдат обезпокоени от близостта с други служители и стресирани от очакването да се социализират повече. Ето защо е необходимо повишаване на осведомеността сред членовете на екипа и ръководителите, за да се гарантира, че нуждите на служителите с аутизъм са разбрани правилно и биват зачетени.

Някои хора може да имат и трудности с вербалното изразяване и разбирането на другите. Буквалистичното мислене и неправилното тълкуване на невербалния език също пречат на взаимното разбиране. За да се улесни общуването със служителите с аутизъм, посланията трябва да се предават ясно и конкретно, като се избягват двойните смисли, иронията, метафорите или ненужното жестикулиране. Наставник/ментор, който да действа като посредник между аутиста и неговите колеги, може например силно да подпомогне комуникацията и да насърчи разнообразието на работното място.

Други предизвикателства могат да бъдат породени от сензорната свръхчувствителност на повечето хора от спектъра. Силният шум, миризми и визуалните стимули на работното място могат да бъдат много разсейващи и в някои случаи да доведат до безпокойство или дори до нервен срив. Работодателите могат да помогнат, като предоставят на служителя специални слушалки, настолни лампи вместо остро централно осветление или, когато е възможно, самостоятелен офис, за да се сведат до минимум външните стимули. Работодателите могат също така да обособят спокойно, безопасно пространство, където служителят да прекарва почивките си или да намери уединение, когато се чувства претоварен.

Ригидността или липсата на гъвкавост може да причини проблеми на служителите с аутизъм, когато се сблъскат с промени в структурата на работния ден, неочаквани задачи или непланирани промени в приоритетите на работата. Аутистът може да изпитва трудности при превключване на вниманието си от една задача към друга при поискване, като се чувства стресиран и тревожен. За да помогне за справяне със стреса на служителя, работодателят трябва да осигури възможно най-голяма свобода и самостоятелност при планирането на работата.

Наемането на човек с аутизъм предлага обаче много предимства, подобно на наемането на всеки друг компетентен и лоялен служител. Хората с аутизъм могат да предложат много умения и притежават таланти в най-различни области - от изкуство, музика, занаяти, математика и информационни технологии до градинарство или приготвяне на пици. Типичните им силни страни могат да включват силна памет, спазване на правила и стриктно следване на инструкции, внимание към детайлите или способност да изпълняват повтарящи се задачи с голяма прецизност. Освен това целият работен екип може да има полза от по-голямото невроразнообразие, като се учи от различията, изследва нови гледни точки и се развива към по-отворена и приобщаваща група. Често пособия и придобивки, необходими на хората с по-специфични невроразнообразни нужди, могат да бъдат от полза за целия екип. За да оценят силните страни на служителите и да не пропуснат голям талант, само защото не може да се представи отлично на стандартно интервю за работа, работодателите трябва да придобият по-добро разбиране за аутистичния

спектр, да се научат да разпознават неговите характеристики и проявления и да уважават индивидуалните различия, но и да имат готовност да адаптират конвенционалните си процеси.

При подходящо образование, обучение и подкрепа хората с аутизъм могат да бъдат отлични служители (Walsh et al., 2014). Проектът TALENTED има за цел да осветли точно това и да насърчи равния достъп до образование и заетост на лицата с аутизъм, за да постигне тяхната социална интеграция. По-конкретно, с проекта целим да:

- Разработим индивидуални и ефективни инструменти за активиране, насочване и повишаване квалификацията на възрастни с аутизъм въз основа на техните силни качества и възможности на пазара на труда.
- Стимулираме мотивацията на възрастните с аутизъм и повишим тяхната ангажираност в ученето през целия живот, както и шансовете им за заетост.
- Повишим способността на възрастните с аутизъм за съзнателен избор на образование, обучение и професия, както и познанията им за техните трудови права.
- Повишим способността на възрастните с аутизъм да достигат по-лесно и да успяват на свободния пазар чрез по-нататъшно развитие и усъвършенстване на ключови компетенции за заетост и меки умения & развиване на уменията им за справяне със стреса.
- Екипираме обучителите на възрастни с ценни знания, умения и иновативни инструменти за подкрепа и овластяване на възрастните с аутизъм по време на прехода им към пазара на труда.
- Повишим осведомеността относно силните страни, способностите и особеностите на възрастните с аутизъм, да предизвикаме фалшивите стереотипи спрямо тях и да насърчим разумното приспособяване.

Разбиране на възрастните с аутизъм и пазара на труда

Разбирането на проблемите в сферата на заетостта, с които се сблъскват възрастните от аутистичния спектър е важно за създаването на равен достъп до пазара на труда и подкрепящи работни места. В тази глава разглеждаме как се справят възрастните с аутизъм на пазара на труда, какви политики и практики им помагат, какви са предизвикателствата пред тях и по какъв начин учат най-лесно според своите особености.

В различни европейски страни, като Гърция, Естония, Литва, България, Германия, Испания и Португалия, възрастните с аутизъм се сблъскват с различен опит на пазара на труда. Въпреки различията в обществените нагласи и политическите рамки, всички те споделят една обща черта: съществува значителна разлика между нивата на заетост на хората с аутизъм и т.нар. невротипични хора. Продължават да съществуват предизвикателства, свързани с осигуряването на заетост, поддържането на стабилност на работното място и достъпа до адекватна подкрепа, което отразява по-широк проблем, свързан с цялостното им включване и приемане в обществото.

10

В тези страни се прилагат редица политики и практики, насочени към подобряване перспективите за заетост на възрастните с аутизъм. Инициативите за подкрепена и защитена заетост, програмите за професионално обучение и законодателството, насочено към дискриминацията и професионалната рехабилитация, показват усилията за създаване на по-приобщаващи работни места. Освен това специализираните агенции за набиране на персонал, наставничеството за работа и персонализираните услуги за подкрепа имат за цел да преодолеят пропастта между хората с аутизъм и възможностите за заетост.

Въпреки политическите усилия възрастните с аутизъм се сблъскват с разнообразни предизвикателства на пазара на труда. Сред тях са стигмата, дискриминацията, неадекватните услуги за подкрепа и трудностите в процеса на кандидатстване и интервюта за работа. Освен това обществените (погрешни) схващания и ограниченото разбиране на аутизма често възпрепятстват ефективната интеграция и задълбочават различията в заетостта. Разбирането и справянето с тези предизвикателства са от съществено значение за насърчаване на приобщаващи работни места и осигуряване на равни възможности за възрастните с аутизъм.

Хората с аутизъм имат уникални предпочитания за учене и предизвикателства, които оказват влияние върху професионалния им опит. Докато някои от тях се



справят отлично със задачи, изискващи внимание към детайлите, други изпитват затруднения при социалните взаимодействия и адаптирането към промените. Като се справят комплексно с тези проблеми, заинтересованите страни могат да работят за насърчаване на равнопоставени работни места за служителите с аутизъм.

Текущо състояние на възрастните с аутизъм на пазара на труда и в обществото

Условията за трудова заетост на хората с аутизъм се различават значително в Европа, което отразява различията в националните политики, обществените нагласи и наличните системи за подкрепа. В този раздел е представен преглед на настоящата ситуация в няколко европейски държави, като са подчертани уникалните предизвикателства и инициативи, присъстващи във всеки контекст.

В Гърция хората от този спектър представляват малка част от работната сила и липсват официални статистически данни за равнището на тяхната заетост. Оценките се основават на по-широки данни за тенденциите в заетостта на хората с увреждания, които сочат спад в общите нива на заетост на лицата с увреждания от 2008 г. насам. Националната конфедерация на хората с увреждания съобщава, че само 23,7% от хората на възраст между 20 и 64 години с увреждания са заети в Гърция, като още по-малко лица с тежки увреждания намират работа. Равнището на безработица сред лицата с увреждания в Гърция надхвърля 30 %, което подчертава значителните предизвикателства, пред които са изправени лицата с аутизъм и други увреждания на гръцкия пазар на труда.

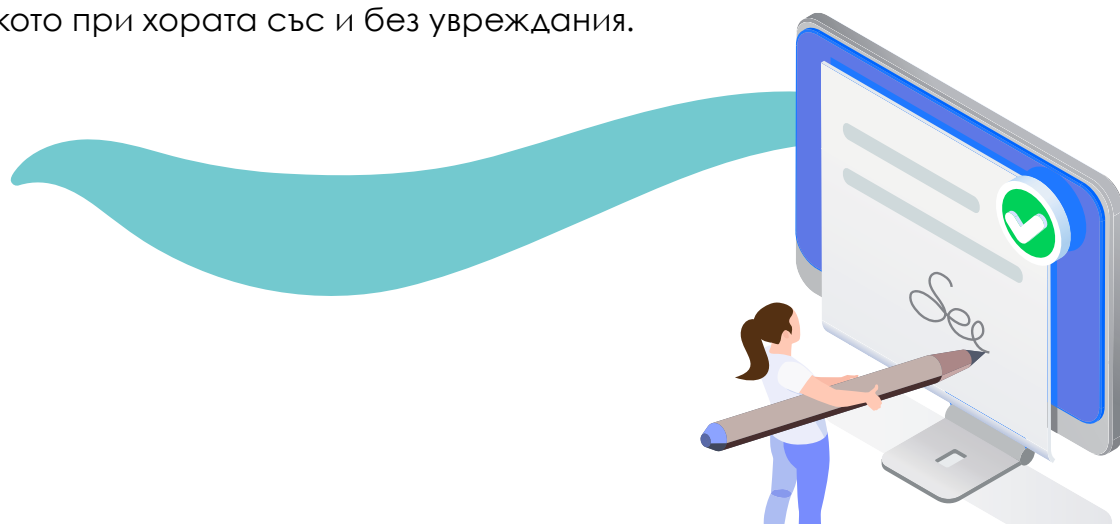
В Естония данните на Wisevoter (2023 г.) сочат, че има 369 лица, диагностицирани с аутизъм, на 100 000 души, като общият брой на диагностицираните случаи в страната е около 5000. Въпреки това, поради законите за защита на данните, няма официален регистър, който да проследява точния брой на лицата с аутизъм. В естонската образователна система и служби за подкрепа липсват адекватни разпоредби за аутистите, което задълбочава предизвикателствата пред тях при достъпа им до необходимите услуги за подкрепа и рехабилитация. Новите реформи в областта на заетостта, включително задължителните изисквания за социална активност за получаване на помощи, допълнително усложняват ситуацията. Продължават опасенията за нарушения на човешките права, като например принудителна хоспитализация и небрежно отношение, поради недостатъчните ресурси и подкрепа в институциите за психично здраве.

В Литва, по данни на Института по хигиена, през 2021 г. в Литва е имало 4 082

души с аутизъм. Това означава, че едно от 135 деца в Литва е диагностицирано с някоя от диагнозите от аутистичния спектър. Кристина Кошел-Патил, председател на управителния съвет на литовската асоциация за аутизъм "Lietaus vaikai", посочва, че за осем години - от 2013 г. до 2021 г. - броят на случаите на аутизъм се е увеличил с почти 400% (Kristina Košel-Patil, 2023 г.). Официалните данни за заетостта на възрастните с аутизъм обаче остават ограничени поради фактори като стигмата и скорошното признаване на диагнозите при възрастните. Равнището на безработица при хората с увреждания е по-високо, отколкото при тези без увреждания, а по-малко от 10 % от хората с разстройства от аутистичния спектър са заети (ЕИСК, 2017 г.)."

Според Световната здравна организация средният процент на хората с увреждания в България е около 20%. Въпреки това няма конкретни статистически данни, свързани с хората с аутизъм, поради различни фактори, като например трудности при диагностицирането, ограничен брой клиници/специалисти, оторизирани да поставят диагнози, липса на координация между съществуващите центрове, стигма и фокус предимно върху диагностицирането на деца с аутизъм, а не на подрастващи и възрастни хора. Въпреки тези предизвикателства има надежда за промяна, тъй като неотдавнашно проучване на учени от департамент "Когнитивна наука и психология" на Нов български университет има за цел да установи разпространението на симптомите на аутизма сред възрастните. Макар че официалните данни от това изследване все още не са публикувани, първоначалните изводи от над 3000 събрани отговора сочат глобално разпространение на аутизма от 1-2% сред аутистите.

В Германия, въпреки че представляват малка част от работната сила, хората с аутизъм се сблъскват с непропорционално високи нива на безработица, дори и с по-високо от средното ниво на образование. В Германия живеят около 800 000 души с аутизъм, а според проучване на университета в Регенсбург (Diverscon Impact Report, 2017 г.) около 85 % от тях са безработни. Въпреки доброто до отлично образование, включително успешни дипломи, процентът на заетост за това население остава под 10 %, което е значително по-ниско, отколкото при хората със и без увреждания.



В Испания близо 90% от хората с аутизъм са безработни, което ги прави групата с увреждания с най-висок процент на безработица на пазара на труда. Ограничените политически действия и реформи, насочени към хората с аутизъм, особено в зряла възраст, допълнително влошават ситуацията. Организации като Испанската конфедерация на аутистите активно се застъпват за реформи, които да насърчат достъпа до заетост на аутистите чрез инициативи за обучение както за отделни лица, така и за компании. В резултат на тези усилия 279 лица с аутизъм са преминали обучение, а на 67 организации са предоставени насоки за наемане на лица с аутизъм.

В Португалия вниманието към пригодността за заетост на хората с аутизъм е насочено едва отскоро, като практическото му приложение е ограничено. В проучване, включващо приблизително 300 000 деца в училищна възраст (от 7 до 9 години) в цялата страна, Oliveira (2005 г.) стига до заключението, че разпространението на разстройство от аутистичния спектър (РСА) е 1 случай на 1000 деца, което предполага около 1238 засегнати млади хора на възраст от 20 до 29 години. Проучването също така оценява годишно увеличение от 150 нови случая, което потенциално се дължи или на реално нарастване на популацията на аутистични заболявания, или на подобрени методики за диагностика. Едно по-ново проучване (Rasga et al., 2020 г.) установява честота на разпространение от 0,5 %, която нараства до 3,3 % в училищата със специални звена за подкрепа, което подчертава необходимостта от непрекъснато наблюдение и разширяване на ресурсите, особено за прехода към зряла възраст. Въпреки проучванията липсват официални статистически данни за населението с аутизъм. Въпреки че съществуват спорадични инициативи за подкрепа, компаниите често не успяват да разпознаят потенциала на аутистите като ценни служители, което води до несигурни възможности за заетост. Oliveira (2005 г.) предполага, че малко от лицата с аутизъм постигат достатъчно ниво на социална автономност, като около половината от тях са изцяло зависими от родителите или лицата, които полагат грижи за тях. Въпреки това някои от тези лица биха могли да бъдат интегрирани в работната сила, особено на длъжности, включващи специфични и повтарящи се задачи - убеждение, което някои компании започват да възприемат и да инвестират в него.

По-общите данни показват, че безработицата сред хората с увреждания в континентална Португалия е нараснала с 30,5 % между 2011 г. и 2021 г. - тенденция, до голяма степен повлияна от пандемията. Това увеличение е по-силно изразено сред жените (+63,1 %) в сравнение с мъжете с увреждания (+9,8 %). За разлика от това, безработицата сред общото население е намаляла с 43,2 % през същия период, като спад се наблюдава както при мъжете (-47,7 %), така и при жените (-39,2 %) (Persons with Disabilities in Portugal - Human Rights Indicators 2021, ODDH Report 2021).

Политики и добри практики, свързани с обучението и заетостта

Европейският съюз (ЕС) разполага със закони и инструменти за защита на правата на хората с увреждания, включително на хората с аутизъм, и за подпомагане на намирането и запазването на работни места. Тези закони имат за цел да осигурят равни възможности, да предотвратят дискриминацията и да предоставят подкрепа за обучение и заетост. Важните закони и политики включват:

- **Хартата на основните права на Европейския съюз:** Тази харта гарантира правата на всички граждани на ЕС, включително правото на недискриминация и приобщаване на хората с увреждания във всички области на живота, включително в сферата на заетостта.
- **Европейска стратегия за хората с увреждания 2010-2020 г:** Тази стратегия се фокусира върху премахването на бариерите пред заетостта, образованието и обучението на хората с увреждания. Новата стратегия за 2021-2030 г. продължава тези усилия, като насърчава равенството и участието.
- **Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания:** Тази конвенция, ратифицирана от ЕС и неговите държави членки, дава мандат за насърчаване, защита и гарантиране на пълноценното и равноправно упражняване на всички права на човека от хората с увреждания. Това включва правото на труд и заетост.
- **Директива 2000/78/ЕО на Съвета на Европа:** Тази директива определя рамката за равно третиране в областта на заетостта и професиите, като забранява дискриминацията на различни основания, включително увреждане.
- **Европейски социален фонд плюс (ЕСФ+):** ЕСФ+ е ключов финансов инструмент, който подкрепя проекти, свързани със заетостта, включително такива, насочени към подобряване на пригодността за заетост на хората с увреждания чрез обучение, повишаване на квалификацията и услуги за подкрепа на заетостта.
- **Европейският стълб на социалните права:** Този стълб очертава 20 ключови принципа и права в подкрепа на справедливи и добре функциониращи пазари на труда и социални системи. Той включва разпоредби за равни възможности, активна подкрепа на заетостта и включване на хората с увреждания.

Европейската правна рамка полага основите на националните политики и инициативи, предназначени да подобрят възможностите за работа на хората с аутизъм. В седемте изследвани държави съществуват различни подходи за подкрепа на хората с аутизъм на работното място. Някои държави имат добре разработени правни рамки и системи за подкрепа, докато други все още работят по създаването на приобщаващи практики.

Проектът TalentED има за цел да допринесе за тези усилия, като предостави прозрения и ресурси за обучители, работодатели и създатели на политики. В рамките на проекта са проведохме проучвания с цел разбиране и подобряване на ситуацията с трудовата заетост на хората с аутизъм в Европа. Тези проучвания включват преглед на съществуващата литература и данни, анкети, качествени интервюта и фокус групи с около 140 заинтересовани страни, включително хора с аутизъм, техните семейства и професионалисти в седем държави: Гърция, Литва, Естония, България, Германия, Испания и Португалия.

В този раздел представяме кратко обобщение на политиките и добрите практики, свързани с обучението и заетостта на хората с аутизъм в тези държави.

В **Гърция** има два основни вида подкрепа за заетост на хора с аутизъм: Подкрепена заетост и Защитена заетост. Подкрепената заетост включва осигуряване на работни места в рамките на структури за психосоциална подкрепа и социални предприятия, в които хората с увреждания, включително тези с аутизъм, трябва да членуват. Защитената заетост включва работилници и центрове, които предлагат структурирана среда за усвояване на умения и придобиване на професионален опит. Гръцката организация за трудова заетост Mapower предлага безвъзмездни средства за насърчаване на частни и държавни предприятия да наемат лица с аутизъм.

Политики:

- Национална стратегия за социална интеграция на хората с увреждания: Фокусира се върху подобряване на достъпността и приобщаването в различни сектори, включително заетостта.
- Програми за субсидиране на заетостта: Предлагат стимули за компаниите да наемат хора с увреждания, включително аутисти.

Добри практики

- Програми за подкрепена заетост: Осигуряване на професионален инструктаж и индивидуална подкрепа за лица с аутизъм, за да им се помогне да се интегрират в работната сила.
- Центрове за професионално обучение: Предлагат специализирани

програми за обучение, които са съобразени със силните страни и нуждите на хората с аутизъм.

От 90-те години на миналия век **Естония** работи по политики за приобщаващо образование, за да интегрира децата със специални образователни потребности (СОП) в обикновените училища. Професионалните училища в Естония предлагат специализирани програми за лица с аутизъм, като се фокусират върху социалните умения, творчеството и знанията за конкретната работа. Въпреки тези усилия хората с аутизъм все още се сблъскват с дискриминация и предизвикателства при достъпа до образование и обучение, които водят до заетост. Необходими са повече услуги за подкрепа и обучен персонал, за да се подобри положението им.

Политики:

- Реформа на трудоспособността: Целта е да се подобрят перспективите за заетост на хората с увреждания, като се оцени тяхната работоспособност и се осигури необходимата подкрепа.
- Национален план за заетостта: Включва конкретни мерки за включване на хората с увреждания на пазара на труда.

Добри практики:

- Услуги за наставничество за работа: Осигуряване на непрекъсната подкрепа на хората с аутизъм на работното място, за да се осигури успешна заетост.
- Персонализирани програми за обучение: Разработени в сътрудничество с работодателите, за да се съчетаят уменията на хората с аутизъм с нуждите на пазара на труда.

Литва направи положителни промени, като насърчи големите чуждестранни компании да адаптират процесите си за наемане на работа, за да бъдат по-приобщаващи за хората с аутизъм. Тези промени включват премахване на традиционните интервюта за работа и фокусиране повече върху уменията, отколкото върху формалното образование. Службите по заетостта в Литва, макар и ограничени, предоставят професионално консултиране, намиране на работа и индивидуална подкрепа на работното място. Рехабилитационният център Валакупиай предлага професионална рехабилитация и обучение. Организации като Литовската асоциация за аутизъм и Литовския форум на хората с увреждания се застъпват за по-добро професионално обучение на хората с увреждания.



Усилията на **България** за подкрепа на хората с аутизъм в областта на заетостта не са добре документирани в предоставените материали. Възможно е да има повече информация и конкретни програми, но са необходими допълнителни по-задълбочени проучвания, за да се направи цялостен преглед на съществуващите политики и добри практики.

Политики:

- Закон за защита срещу дискриминация: Забранява дискриминацията срещу хора с увреждания в областта на заетостта и други области.
- Национална стратегия за хората с увреждания: Фокусира се върху подобряване на достъпа до професионално обучение и възможности за заетост.

Добри практики:

Проекти за приобщаваща заетост: Партньорства между неправителствени организации и предприятия за създаване на възможности за работа на хора с аутизъм.

Инициативи за професионално обучение: Предлагат обучение за придобиване на практически умения, съобразено с нуждите и силните страни на хората с аутизъм.

Програмата [DXC Dandelion Autism@Work](#): двегодишна програма на технологичната компания DXC Technology, която предлага подкрепяща работна среда на хора от аутистичния спектър, които искат да преследват кариера в информационните технологии, да развият талантите и уменията си в технологичния сектор.

В **Германия** има силна правна защита и системи за подкрепа на хората с аутизъм на пазара на труда. Основните закони включват Общия закон за равно третиране (AGG), Социалния кодекс III (SGB III), Закона за професионалното обучение (BBiG) и Закона за лицата с тежки увреждания (SchwbG). Тези закони имат за цел да предотвратят дискриминацията, да насърчават професионалната рехабилитация и да изискват от дружествата да наемат определен процент хора с тежки увреждания.

Политики:

- Федерален закон за участието (Bundesteilhabegesetz, BTHG): Целта е да се засили участието на хората с увреждания във всички области на живота, включително в сферата на заетостта. Този закон се фокусира върху предоставянето на индивидуализирана подкрепа и услуги, които да помогнат на хората с увреждания да се интегрират в работната сила.

- Социален кодекс IX (§GB IX): осигурява цялостна правна рамка за включването на хората с увреждания в пазара на труда. Той обхваща различни аспекти, включително професионална рехабилитация, адаптиране на работното място и подкрепа както за служителите, така и за работодателите, за да се осигурят успешни резултати в областта на заетостта.

Добри практики:

- Бюра за интеграция: Тези служби предоставят подкрепа и съвети както на работодателите, така и на служителите, като улесняват наемането на работа на лица с аутизъм. Те предлагат услуги като наставничество за работа, адаптиране на работното място и посредничество за разрешаване на евентуално възникнали проблеми.
- Програми за подкрепена заетост: Тези програми предлагат персонализирани напътствия за работа и адаптиране на работното място в подкрепа на хората с аутизъм. Те се фокусират върху съчетаването на силните страни и уменията на лицата с аутизъм с подходящи работни роли и предоставянето на постоянна подкрепа, за да се гарантира запазване на работното място и успех.

18

Испания е предприела значителни стъпки в подкрепа на хората с аутизъм чрез Испанската стратегия за активна подкрепа на заетостта. Тази стратегия признава хората с аутизъм и осигурява персонализирана помощ при търсенето на работа. Тя включва квотна система, изискваща от компаниите да наемат определен процент работници с увреждания, и безвъзмездни средства за самостоятелна заетост. Различни организации работят за справяне с предизвикателствата пред заетостта на хората с аутизъм, като насърчават приобщаващи практики и осигуряват необходимата подкрепа.

Политики:

- Общ закон за правата на хората с увреждания: Осигурява равни възможности и достъп до заетост на хората с увреждания.
- Програми за насърчаване на заетостта: Включете конкретни мерки за подкрепа на заетостта на хората с аутизъм.

Добри практики:

- Специални центрове за заетост: Предоставят възможности за защитена заетост и услуги за подкрепа на лица с аутизъм.
- Приобщаващи бизнес мрежи: Насърчавайте компаниите да приемат приобщаващи практики за наемане на работа и да предоставят



подкрепа на служители с аутизъм.

- В **Португалия** липсата на конкретни данни за населението с аутизъм затруднява създаването на адаптирани политики. Въпреки това съществуват инициативи като Националния грант за умения за млади и възрастни аутисти, който осигурява подкрепа чрез онлайн платформа, която свързва аутистите с възможности за работа. Португалската федерация по аутизъм координира проекти като "Нови пътища към заетостта" и "Работа в приобщаващо общество", за да подготви аутистите за работната сила и да образова работодателите за приобщаващи практики. Съществуват квоти за наемане на работа на хора с увреждания, но много лица с аутизъм не отговарят на строгите критерии.

Политики:

- Национална стратегия за приобщаване на хората с увреждания: Целта е да се насърчат равните възможности и достъпът до заетост.
- Кодекс на труда: Включва разпоредби за разумно настаняване и недискриминация на работното място.

Добри практики:

- Програми за подкрепа на заетостта: Предлагат услуги за намиране на работа и наставничество за лица с аутизъм.
- Центрове за професионално обучение: Предоставят специализирани програми за обучение, насочени към уменията и нуждите на хората с аутизъм.

Предизвикателства пред възрастните с аутизъм

Възрастните с аутизъм срещат значителни предизвикателства при достъпа до значими възможности за заетост. От обществените възприятия и стигмата до ограничените услуги за подкрепа и неясните политики за обезщетения, хората с аутизъм често се сблъскват с бариери, които възпрепятстват включването им в работната сила. В този раздел са разгледани основните предизвикателства, пред които са изправени възрастните с аутизъм в Гърция, Естония, Литва, България, Германия, Испания и Португалия, като е подчертана необходимостта от всеобхватни политики и адаптирани услуги за подкрепа, за да се подобрят резултатите от заетостта им. Въпреки тези предизвикателства съществуват обещаващи инициативи и възможности за по-голямо включване и подкрепа на аутистите на пазара на труда.

В **Гърция** възрастните с аутизъм се сблъскват с ниски нива на заетост поради обществените възприятия и неясните политики за обезщетения. Въпреки че инициативите за подкрепена заетост дават известна надежда, необходими са по-всеобхватни политики за запазване на обезщетенията за инвалидност за работещите лица и за преодоляване на опасенията на работодателите относно наемането на лица с аутизъм. Националната стратегия за заетост на хората с увреждания трябва да бъде съгласувана с политика за обезщетения, която да гарантира, че работещите с каквато и да е форма на увреждане запазват своите обезщетения, тъй като те са предназначени за покриване на допълнителните разходи, които уврежданията създават, а не за задоволяване на основни жизнени потребности (Национална конфедерация на хората с увреждания в Гърция, 2023 г.).

Въпреки това инициативи като подкрепените работни места и целевите програми за безвъзмездна помощ обещават да подобрят резултатите от заетостта на възрастните с аутизъм (14-ти статистически информационен бюлетин, NCDP, 2023).

В **Естония** възрастните с аутизъм срещат пречки на пазара на труда, включително трудности в социалното взаимодействие и адаптирането към нормите на работното място. Ограничените възможности за намиране на работа и обществените нагласи, които не се съобразяват напълно с техните нужди, изострят тези предизвикателства. Въпреки че има някои налични услуги за подкрепа, като например адаптиране към работното място и помощ при провеждане на интервю за работа, те често не отговарят на уникалните нужди на хората с аутизъм. Въпреки това съществува потенциал за подобрение чрез по-голяма информираност и адаптирани услуги за подкрепа.

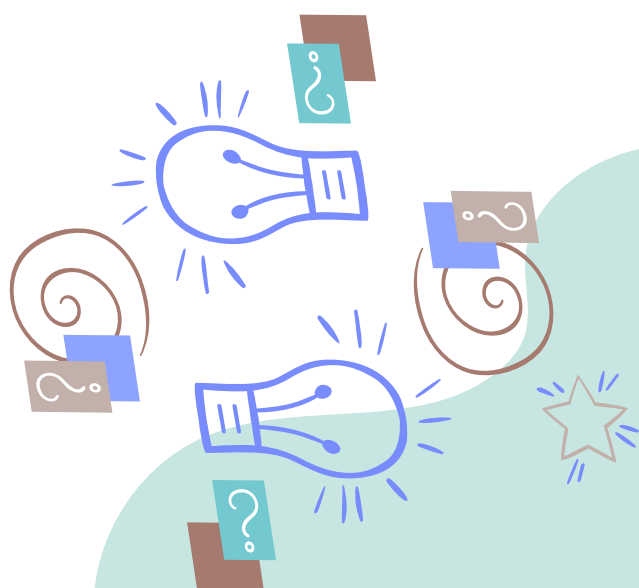
В **Литва** стигмата и негативното отношение към хората с увреждания възпрепятстват възможността им да намерят работа. Много възрастни хора с аутизъм се борят да си намерят работа поради опасения относно тяхната работоспособност и независимост. Съществуват обаче възможности за подобрение чрез инициативи като професионално консултиране и услуги за намиране на работа, които могат да помогнат на аутистите да получат достъп до значими възможности за заетост и да подкрепят интеграцията им в работната сила.

В **България** хората с аутизъм срещат значителни трудности при намирането на работа поради широко разпространената стигма и погрешни схващания за техните интелектуални способности и умения за общуване. Много от тях се сблъскват с отхвърляне и липса на подкрепа от страна на работодатели и колеги, което затруднява осигуряването и задържането на работа. Въпреки някои законодателни постижения, като например Закона за хората с увреждания, услугите за подкрепа на възрастни с аутизъм остават ограничени, като

малко организации се фокусират специално върху техните нужди. Въпреки това неотдавнашни инициативи като Центъра за социална рехабилитация и интеграция дават известна надежда за подобряване на подкрепата и възможностите за заетост.

В **Германия** хората с аутизъм се сблъскват с пречки по време на процеса на търсене на работа - от късното диагностициране и стигмата до предизвикателствата в общуването и социалното взаимодействие. Въпреки усилията на страната за насърчаване на приобщаването чрез инициативи като дружества за приобщаване и наставничество за работа, много възрастни хора с аутизъм все още се борят да намерят подходяща работа. Въпреки това недостигът на квалифицирана работна ръка предоставя възможност на компаниите да разпознаят потенциала на аутистите и да им предоставят възможности за смислена заетост чрез адаптирани услуги за подкрепа.

В **Испания** хората с аутизъм се сблъскват с пречки на пазара на труда, включително строги процедури за подбор и липса на подкрепа на работното място. Въпреки това неотдавнашни инициативи като Испанската стратегия за активна подкрепа на заетостта и програмите за подкрепена заетост дават надежда за подобряване на резултатите в областта на заетостта. Съществува и потенциал за по-голямо приобщаване чрез мерки като персонализирана заетост и трудови анклавни, които осигуряват адаптирана подкрепа за лицата с аутизъм за достъп до значими възможности за заетост.



В **Португалия** възрастните с аутизъм са изправени пред предизвикателства поради липсата на специфични политики и програми за подкрепа, съобразени с техните нужди (Baptista, J. D. A. A., 2015). Въпреки че съществуват някои инициативи, като например Националната субсидия за умения и стажантските програми, те често не са достатъчно ефективни и не успяват да отговорят на уникалните предизвикателства, пред които са изправени аутистите. Въпреки това законодателни промени като Закон 4/2019 и инициативи като онлайн платформата за работа дават надежда за подобряване на резултатите от заетостта на възрастните с аутизъм в бъдеще.

Предизвикателствата, с които се сблъскват хората с аутизъм при търсене на работа, както и техните нужди, са индивидуални и могат да варират значително в зависимост от това, в коя част на спектъра се намират лицата.

Започвайки с процеса на кандидатстване, може да им е необходима помощ при подготовката за интервюто. Чрез подходящо обучение и упражнения с консултанти може да се симулира самият разговор и да се ограничат възможните проблеми и трудности.

Друго предизвикателство би могло да възникне при социалните взаимодействия в компанията. Това води до идентифициране като подходящи за лица от спектъра на сектори, в които отговорността пред клиента и прякото общуване са сведени до минимум. За по-подходящи се смятат роли, които изискват самостоятелна работа или ограничена интеракция, като например работа с документи. Тези роли позволяват на хората с аутизъм да работят ефективно без допълнителния натиск на сложната социална динамика и очаквания.



По-долу сме класифицирали някои от основните предизвикателства, с които се сблъскват хората с аутизъм на работното място.

Процеса по кандидатстване за работа

Самият процес на кандидатстване за работа може да създаде много предизвикателства за възрастните с аутизъм. Той има тенденцията да бъде много пристрастен, твърде дълъг или сложен, като често работодателите изискват ненужни умения или имат твърде много изисквания, които нямат никаква връзка с работните задачи в действителност. Много длъжностни характеристики са неясно написано, което обърква кандидатите с аутизъм и те не разбират какво се иска от тях и какво в действително се очаква да правят. По време на етапа на интервюта пък започват да се появяват и други предизвикателства, свързани с комуникацията.

Специфики на общуването

Комуникацията изглежда е едно от най-големите предизвикателства. Възрастните с аутизъм са склонни да се объркат от твърде дълги изречения с неясни послания – хората, които работят с тях трябва да са наясно с това и да им дават директни и ясни инструкции, когато възлагат задачи на служители с аутизъм. Още по-добре е, когато инструкциите се предоставят в писмен вид, а не устно, за да се избегне допълнително объркване. Някои хора с аутизъм може да изглеждат срамежливи и да им е трудно да задават въпроси, но за тях е важно да знаят контекста и целта - защо трябва да направят това, което им е възложено. Така че проактивното отношение в този аспект от страна на ръководителите или колегите може да бъде от голяма полза. Друг ключов момент в общуването е предоставянето на обратна връзка - възрастните с аутизъм наистина обичат (и имат нужда) да получават обратна връзка за това как се справят; липсата на такава често е обезкуражаваща. Отново, когато се предоставя обратна връзка, е важно човек да бъде директен и ясен в това какво може/трябва да се подобри и как. Някои хора с аутизъм могат да бъдат много емоционално натоварващи и да заемат много място от енергийна гледна точка. Например жените са склонни да бъдат по-бъбриви и весели, което понякога може да се окаже неадекватно в напрегната работна обстановка, така че е важно също така да им се поставят граници - това е част от тази обратна връзка, от която те могат да имат голяма полза. Според един от психолозите, които интервюирахме, е преувеличено, че аутистите не разбират метафори и че мисленето им е твърде буквално, но е вярно, че те имат нужда да знаят какво точно се има предвид, когато се казва нещо. Същото важи и за чувството им за хумор - понякога то може да се окаже твърде “пиперливо” или дори грубо, защото аутистите са склонни да бъдат много откровени и директни. Така че хората трябва да са наясно с тези особености в общуването си с възрастни от спектъра.

Осъзнаване и приемане от околните

Поради това, че много хора не са наясно с горепосочените особености, комуникацията може да бъде усложнена и за възрастните с аутизъм понякога е трудно да се чувстват приети в екипа. Важно е да се отбележи, че аутистите имат повече невронни връзки в мозъка си, поради което не могат да филтрират входящата информация, която получават - цялата информация, която постъпва навсякъде (сензорна, фактологична, емоционална и т.н.). Това е и причината, поради която те по-често прегарят и поради която трябва да използват стиминги като начин за саморегулиране – чрез стиминга те се фокусират върху едно от сетивата си, за да може претовареното сетиво да си почине (напр. гледат встрани, когато ви говорят, или си играят с ръцете или краката си по време на разговор). Тези видове самостимулиращо поведение понякога могат да изглеждат неловко за другите и се окачествяват като социално неприемливи. Така че подчертаваме още веднъж: хората трябва да са наясно с тази нужда и особено мениджърите на екипи трябва да получат подходящо обучение, за да знаят как да създадат социална среда, в която служителите с аутизъм да се чувстват разбрани и приети.

Друг проблем, който може да възникне в екипа и за който сигнализираха интервюираните от нас психолози, са възможните недоразумения, породени от желанието на хората с аутизъм да оптимизират работните процеси и процедури. Както вече споменахме, правенето на нещо самоцелно или следването на безсмислени стъпки в даден процес, които нямат ясна крайна цел, притеснява аутистите, затова те често се стремят да подобрят нещата и да търсят ефективност. Ако това не се приеме като естествена тяхна склонност от колегите им, а като вид заплаха (какъвто е случаят с някои клиенти на психолозите, с които разговаряхме), това може да създаде проблеми.

Подобни недоразумения и неразбиране се смятат за една от причините за по-ниския процент на задържане на работа сред хората с аутизъм. Най-общо казано, хората с аутизъм се борят да се почувстват приети, чути, взети под внимание - дотолкова, че усещат дискомфорта в социален аспект много по-силно от физическата болка например. Otro problema que puede surgir, y que fue señalado por los psicólogos entrevistados, es el de los malentendidos que genera el deseo de las personas autistas de optimizar los procesos y procedimientos de trabajo. Como ya se ha mencionado, hacer las cosas por el mero hecho de hacerlas o seguir pasos inútiles en un proceso que no tiene un propósito claro molesta a las personas autistas, por lo que muchas veces se esfuerzan por mejorar las cosas y avanzar hacia la eficiencia. Si esto no se acepta como tal, sino como una especie de amenaza por parte de los directivos o compañeros (como fue el caso de algunos clientes de nuestros entrevistados), entonces esto puede crear problemas.



Физическата работна среда

Същото се отнася и за физическите условия на работното място. Трептящите и силни светлини, фоновият шум, отворените офиси с ограничено лично пространство, лошата комуникация в екипа, липсата на обратна връзка могат да породят предизвикателства за служителите с аутизъм. Това е още една причина, поради която обучението по невноразнообразие е важно за компаниите, както и осигуряването на лесен достъп до необходимите ресурси.

Предпочитания и трудности в ученето

Когато планират подобно обучение, учителите трябва да вземат предвид специфичните принципи на обучението на възрастни. Разбирането на начина, по който хората учат, е от съществено значение за ефективния трансфер на знания и умения. Ученето може да се определи като трансформиращ процес на възприемане на информация, която, когато се усвои и смеси с това, което сме преживели, променя това, което знаем, и надгражда това, което правим. То се основава на входни данни, процес и размисъл.

Целта на обучението е да се променят поведението и нагласите от сегашното състояние към желаното състояние, зададено като цел на обучението. Промяна на поведението (умения и компетентности), мислите (знания) и чувствата (нагласи).

Таксономията на Блум е широко призната рамка за категоризиране на образователните цели и резултатите от обучението. Въведена през 1956 г. от Бенджамин Блум и неговите колеги, тази таксономия представлява йерархичен модел, който помага на преподавателите да разработват и



оценяват учебния опит, като класифицира целите по нива на сложност в три основни области: когнитивна, афективна и психомоторна. През 2001 г. Андерсън и Кратуол разработват преработена версия, в която се актуализира част от терминологията и се променя подредбата на нивата на когнитивната област, като вместо "Синтез" най-високото ниво е "Създаване". "Когнитивната област се отнася до знанията (мислите).

Когнитивна област

Тази област се фокусира върху интелектуалните умения и включва шест нива на обучение, всяко от които е по-сложно от предходното:

- Припомняне: Припомняне на факти или понятия (напр. назоваване на различни емоции).
- Разбиране: Разбиране и интерпретиране на информация (напр. обяснение на социални сигнали).
- Прилагане: Използване на знанията в реални ситуации (напр. прилагане на стратегии за справяне в стресова ситуация).
- Анализирание: Разбиване на информацията, за да се разберат нейните компоненти (напр. анализирание на социално взаимодействие).
- Оценяване: Извършване на преценки въз основа на критерии (напр. оценка на ефективността на комуникационна стратегия).
- Създаване: Комбиниране на елементи за създаване на нови идеи или решения (напр. разработване на план за групово участие).

Афективна област

Тази област се занимава с емоционалните реакции, нагласи и ценности. Нивата включват:

- Приемане: Отвореност към нови преживявания (напр. участие в дискусии).
- Реакция/отговор: Активно участие в съдържанието (напр. споделяне на мисли в група).
- Оценяване: Признаване на важността на ученето и социалните взаимодействия (напр. демонстриране на уважение към приноса на другите).
- Организиране: Интегриране на новите ценности в системата от

убеждения (напр. приоритизиране на работата в екип).

- Характеризиране: Поведение, съответстващо на новите ценности (напр. проява на съпричастност към връстниците).

Психомоторна област

Тазта област акцентира върху физическите умения и координацията. Нивата включват:

- Възприятие: Използване на сетивни сигнали за насочване на действията (напр. разпознаване на езика на тялото).
- Готовност: Готовност за действие (напр. подготовка за групови дейности).
- Насочен отговор: Изпълнение на задачи с подкрепа (напр. практикуване на социални скриптове).
- Механизъм: Демонстриране на повишено ниво на владееие на нещо (напр. започване на разговори).
- Адаптация: Промяна на действията в зависимост от обстоятелствата (напр. адаптиране на стила на общуване).

При **работа с възрастни с аутизм** таксономията на Блум (Bloom, B.S., 1956) може да служи за ориентир при разработването на образователни програми, които да отговарят на техните уникални образователни потребности. Ето как всяка област може да се прилага ефективно:

Когнитивни техники:

Включете разнообразни методи на преподаване, като лекции, дискусии и практически дейности, които насърчават активното участие. Например използването на визуални средства може да подобри разбирането и запаметяването на информацията. Използването на сценарии за ролеви игри може да помогне на учащите с аутизм да практикуват социални взаимодействия в подкрепяща среда.

Афективни стратегии:

Създаване на приобщаваща атмосфера, която насърчава емоционалното изразяване и връзката. Използвайте упражнения за изясняване на ценностите, за да помогнете на хората да изразят чувствата и убежденията си по отношение на социалните ситуации. Дейностите за търсене на консенсус могат да засилят сътрудничеството и взаимното уважение между колегите.

Психомоторни подходи:

Интегриране на ориентирано към практиката обучение чрез свързване на теоретичните знания с реални житейски ситуации. Дейности като симулации и ролеви игри могат да помогнат на хората да прилагат уменията си в контролирана среда, а насочените отговори могат да осигурят необходимата подкрепа при практикуването на новото поведение.

Характеристики, типични за обучението на възрастни

Разбирането на характеристиките на възрастните учащи може допълнително да повиши ефективността на образователните подходи за лица с аутизъм:

Предварително съществуващи знания:

Признаване и надграждане на съществуващия опит на възрастните с аутизъм. Насърчавайте рефлексията върху знанията им, за да свържат смислено новите концепции.

Отговорност и автономия:

Уважавайте автономността на възрастните обучаеми, като им позволите да поемат отговорност за процеса на обучение. Предоставянето на възможности за самооценка и размисъл може да им помогне да усвоят и запазят информацията.

Ориентирано към целите учене:

Свързване на резултатите от обучението с личните и професионалните цели. Разбирането как новите умения се свързват с техните цели може да мотивира възрастните с аутизъм да се включат в процеса на учене.

Практически ориентирано обучение:

Да се набляга на практическото прилагане на уменията. Свързването на теоретичните концепции със сценарии от реалния живот ще помогне на възрастните с аутизъм да разберат значението на това, което учат.

Учение в група:

Насърчаване на среда за сътрудничество, в която учащите могат да взаимодействат, да споделят опит и да изграждат взаимоотношения. Този подход може да повиши ангажираността и да намали чувството за изолация. среда, обучаемите ще взаимодействат и ще изграждат взаимоотношения със своите колеги и обучители, което ще подобри тяхното обучение.

Посрещане на нуждите и подкрепа на работното място

Наставничество/менторство

За да се осигури ясен и структуриран работен процес и лесно интегриране на служителите с аутизъм в работната среда, добра практика е да се назначат ментори или наставници, които да ги придружават поне по време на процеса на въвеждане в работата (а защо не и след това).

Програмите за наставничество (такива са въведени вече в много компании) са от решаващо значение за адаптирането на хората с аутизъм към работната среда и адаптирането на работните процеси (където е възможно) в полза на хората с аутизъм. Такава подкрепа е необходима, тъй като хората с аутизъм имат различни нужди и следователно с помощта на такъв наставник или ментор могат да се намерят индивидуални решения.

Друг важен аспект е създаването на индивидуални работни планове, основани на силните страни, нуждите и отговорностите на всяко лице. Чрез една такава менторска програма работните планове могат да бъдат адаптирани към съответните нужди както на служителя, така и на компанията, а комуникацията в екипа да се осъществява с постоянно референтно лице.

Ясна комуникация

Както вече споменахме, да знаят защо правят нещо, е много важно за хората с аутизъм, когато подхождат към дадена задача, така че е много важно да се даде добро обяснение на цялостната картина и смисъла от изпълнението на дадена задача (те трябва да видят и да знаят резултата от своите действия). Въпреки това аутистите подхождат към даден проблем отвътре навън - това означава, че се нуждаят от много точни инструкции и много ясни указания за това какво трябва да се направи. Те имат нужда да знаят оперативните стъпки и трябва да се чувстват въввлечени в процеса на своето развитие - да се чувстват включени. Едновременно с това те трябва да имат свобода по отношение на това как да изпълнят задачата, а крайният срок трябва да бъде много ясно определен. Хората с аутизъм често не разпознават намеци и подразбиращи се твърдения като невротипичните лица, така че хората, които работят с тях, трябва да бъдат много директни и ясни в изискванията си.

Гъвкаво работно време

Много важна за служителите с аутизъм е гъвкавостта и свободата да контролират темпото на работния си процес - включително кога да си вземат почивка. Почивките са от съществено значение за хората с аутизъм, тъй като често това

е начинът, по който те се саморегулират от свръхстимулиращия за сетивата им външен свят. Претоварването на нервната им система може да бъде огромен проблем, така че ползването на нерегламентирани почивки, когато те смятат, че имат нужда от тях, е задължително условие в работния им график.

Работна среда

Друга възможност, от която биха имали полза, е уединено и тихо работно място, където да се съсредоточат и фокусират над задачите (което те правят много добре). В този смисъл разрешаването на работа от къщи и/или хибриден режим на работа също е полезно. Обичайни мерки за приспособяване на служителите с аутизъм са например поставянето на бюрото им до прозорец с дневна светлина, осигуряването на преграда на бюрото, за да се изолират визуалните разсейващи фактори, предоставяне на слушалки с шумопотискане, за да се подпомогне звуковата стимулация. Също толкова важно е да им се осигури възможност да се справят със сензорната стимулация (това включва споменатите вече почивки за саморегулиране, но и слушане на музика, кратки разходки, бягане, скачане, медитация и т.н.).

Диаграма на силните и слабите страни на хората с аутизъм

В този раздел правим събит преглед на резултатите от анкетите, проведени в седем държави – Германия, Португалия, Гърция, Естония, Литва, България и Испания. Разглеждаме аспектите, в които хората с аутизъм имат уникални предимства и онези, които са предизвикателни за тях, в работен план. Служителите с аутизъм често са високо ценени заради способностите си при изпълнение на задачи, изискващи прецизност, внимание към детайла и благонадеждност, но те могат да се сблъскат и с бариери, които трябва да бъдат преодоляни, за да се създаде приобщаваща работна среда.

Диаграмата на силните и слабите страни на хората аутисти подчертава необходимостта от подходяща подкрепа, включително сензорни приспособления и ясно формулирани и структурирани задачи, за да се подпомогне професионалното развитие на хората с аутизъм.

Когнитивните им способности, особено в областите, изискващи прецизност и съсредоточеност, ги правят подходящи за длъжности, които изискват внимание към детайлите, методична работа и силен фокус. С подходящата подкрепа и ясна структура те могат да се развиват добре в роли, които капитализират тези им силни страни.

Въпреки това, за да се разгърне пълният им потенциал, е изключително важно работното място да осигурява необходимите условия и подкрепа. Това включва решения за справяне със сензорната чувствителност, възлагане на ясни и структурирани задачи и предлагане на гъвкавост в работния режим, за да се намалят тревожността и стресът. Създаването на приобщаваща среда в екипа, която зачита уникалните нужди на хората с аутизъм, е от съществено значение за насърчаване както на тяхното професионално израстване, така и за успеха на организациите, в които те работят.

Като цяло и нашите проучвания подчертават важността на разбирането и оценяването на уникалния принос, който аутистите могат да имат на пазара на труда. Отговаряйки на техните предизвикателства със съпричастност и приспособяване, работодателите в Европа могат да се възползват от лоялността, експертните познания и отдадеността, характерни за служителите с аутизъм.

СИЛНИ СТРАНИ

ОБЛАСТИ

Когнитивни умения	Меки умения	Междучелностни умения	Етика на работа	Технически умения	Мотивационни умения	Внимание към детайлите	Организационни умения	Устойчивост
-------------------	-------------	-----------------------	-----------------	-------------------	---------------------	------------------------	-----------------------	-------------

СПЕЦИФИЧНИ СИЛНИ СТРАНИ

Внимание към детайлите	Посвещаване на задачите	Честен стил на комуникация	Благонадеждност (колеги/работодатели могат да разчитат, че ще изпълни това, което се очаква от него)	Изключителни познания в конкретни области (точни науки)	Желание за придобиване на нови умения	Следване на установените процедури с висока степен на перфекционизъм	Методология и структурираност	Упоритост и решителност
Творческо мислене	Упоритост и решителност	Алтруизъм	Пунктуалност	Силно запазване на знанията за овладения задачи	Търпение и упоритост при решаване на технически проблеми	Способност за идентифициране и отстраняване на дребни несъответствия	Предпочитание към структурирана среда и режим на работа	
Ефективно учене	Трудолюбие		Висока отдаденост и лоялност към служебните задължения	Изключителни технически умения в областта на ИТ, математиката и природните науки		Спазване на правилата	Способност да се справят с предсказуемостта и последователността	
Логическо мислене	Способност за бързо усвояване на нови умения с ясни инструкции		Ангажираност за изпълнение на задачите по висок стандарт	Силни аналитични умения и умения за решаване на проблеми		Силен фокус и точност		
Способност за съсредоточаване за продължителни периоди от време	Способност за стриктно следване на инструкции		Отлично спазване на инструкции и графици	Внимание към детайла при писане на код и отстраняване на грешки		Отлични умения за коригиране и въвеждане на данни		
Отлична памет за факти								
Бързо учене								
Способност за идентифициране на модели и разработване на решения								

СЛАБИ СТРАНИ						
ОБЛАСТИ						
Управление на времето	Междоличностни умения	Комуникация	Гъвкавост	Сензорна обработка	Абстрактно мислене	Управление на задачите
СПЕЦИФИЧНИ СЛАБОСТИ						
Умора/преумора – склонност към прегаряне	Трудности със социалното взаимодействие и динамика	Предизвикателства при бързи разговори, тълкуване на сарказъм, метафори или хумор и адаптиране на стиловете на общуване	Трудности при адаптирането към неочаквани промени в ежедневието	Чувствителността към шум, светлина, миризми или други дразнители на работното място може да бъде непреодолим разсейващ фактор	По-малко предпочитания към задачи, изискващи творческо решаване на проблеми, отворени решения или брейнсторминг на идеи	Трудности с изпълнението на не добре разяснени задачи
Предизвикателства при традиционните методи за управление на времето и оценяване на продължителността на задачите	Трудности при управление на разногласия, посредничество при конфликти или ориентиране в офисните политики	Трудности при разбирането на негласните социални норми	Трудности с мултираскинга			Трудности при следването на вербални инструкции
		Трудности с разбирането и реагирането на невербални сигнали, като например изражения на лицето или език на тялото	Трудност при работа под напрежение			По-малко предпочитания към задачи, изискващи творческо решаване на проблеми или решения с отворен край

Карти за професионално профилиране

Разделът “Карти за професионално профилиране” има за цел да преодолее „пропастта“ между уникалните силни и слаби страни на възрастните с аутизъм и специфичните професионални роли, които съответстват на тези качества. Всяка карта за профилиране предоставя подробен профил на ролите, които са най-подходящи за лица с аутизъм, като гарантира, че са взети предвид техните когнитивни, социални и сензорни предпочитания. Въз основа на заключенията от Диаграмата на силните и слабите страни в предния раздел, тези роли са подбрани така, че да капитализират от силните качества, които често се наблюдават при възрастните с аутизъм.



Карта за профилиране 1 - Администратор/ компютърен оператор/ машинописец

Длъжност	Администратор/компютърен оператор/ машинописец
Индустрия	Финанси, Здравеопазване, Държавни институции, Проучвания
Описание на работата	Администраторът/компютърният оператор/типистът ще управлява административните задачи в офиса, ще работи ефективно с компютърни системи и ще извършва точни задачи по писане, включително подготовка на документи и въвеждане на данни.
Отговорности	- Извършване на точни задължения за писане, включително подготовка на документи, въвеждане на данни и - Транскрипция. - Работа и поддръжка на компютърни системи, гарантиране, че целият хардуер и софтуер функционират правилно. - Управление на административни задачи в офиса, като например планиране на срещи, работа с кореспонденция и водене на документация. - Поддържане и актуализиране на базите данни, като се гарантира целостта и сигурността на данните.
Силни страни, съответстващи на работата	- Вниманиe към детайлите - Отдаденост на задачите - Силни аналитични умения и умения за решаване на проблеми - Способност за съсредоточаване за продължителен период от време - Умения за отлично коригиране на текстове и въвеждане на данни
Потенциални предизвикателства	- Сензорно претоварване - Превключване между задачи - Комуникация



Карта за профилиране 2 - Графичен дизайнер

Длъжност	Графичен дизайнер
Индустрия	Реклама и маркетинг, Разработване на уеб и приложения, Корпоративен сектор, Образование
Описание на работата	Графичният дизайнер създава визуални концепции с помощта на компютърен софтуер или на ръка, за да предава идеи, които вдъхновяват, информират и привличат потребителите.
Отговорности	- Разработване на графики за илюстрации на продукти, лого, уебсайтове и маркетингови материали - Общуване с екипа за обмен на идеи и концепции
Силни страни, съответстващи на работата	- Внимание към детайлите - Спазване на правилата - Трудолюбив - Творческо мислене
Потенциални предизвикателства	- Напрежение заради крайни срокове - Двусмисленост в инструкциите - Превключване на задачите



Карта за профилиране 3 - Преводач

Длъжност	Преводач
Индустрия	Туризъм и хотелиерство, неправителствени организации, медицина, медии и развлечения
Описание на работата	Преводачът преобразува писмени материали от един език на друг, като следи за запазването на първоначалния смисъл, тон и контекст.
Отговорности	- Превод на документи - Коригиране на преводи - Сътрудничество с клиентите за посрещане на техните специфични езикови нужди.
Силни страни, съответстващи на работата	- Внимателност към детайлите - Човек, на когото колегите/работодателите могат да разчитат, че ще изпълни това, което се очаква от него. - Ангажираност за изпълнение на задачите по висок стандарт - Силен фокус и точност
Потенциални предизвикателства	- Внимателност към малки детайли - Социални взаимодействия - Напрежение заради крайни срокове



Карта за профилиране 4 - Писател и редактор на текст

Длъжност	Писател и редактор на текст
Индустрия	Издателска дейност, образование, свободни професии и създаване на съдържание, реклама и маркетинг
Описание на работата	Писателят и редакторът на текст създават и усъвършенстват писмено съдържание, за да осигурят яснота, последователност и точност.
Отговорности	- Изготвяне на оригинални текстове - Редактиране на съществуващото съдържание и щателна проверка за граматически, типографски и стилистични грешки.
Силни страни, съответстващи на работата	- Вниманиe към детайлите - Способност да следват стриктно инструкциите - Човек, на когото колегите/работодателите могат да разчитат, че ще изпълни това, което се очаква от него. - Ангажираност за изпълнение на задачите по висок стандарт - Спазване на правилата - Отлични умения за коригиране на текстове
Потенциални предизвикателства	- Сензорни чувствителности - Напрежение заради крайни срокове



Карта за профилиране 5 - Счетоводител

Длъжност	Счетоводител
Индустрия	Счетоводни компании, Банки и финансови услуги, Здравеопазване
Описание на работата	Счетоводителят отговаря за воденето на финансова документация, обработката на транзакции и осигуряването на точност на финансовата документация.
Отговорности	– Управление на задължения и вземания, съгласуване на банкови извлечения, – Подпомагане на финансовата отчетност и одитите.
Силни страни, съответстващи на работата	– Вниманието към детайлите – Логическо мислене – Трудолюбив – Способност да следвате стриктно инструкциите – Човек, на когото колегите/работодателите могат да разчитат, че ще изпълни това, което се очаква от него. – Изключителни технически умения в областта на информационните технологии, математиката и природните науки. – Силни аналитични умения и умения за решаване на проблеми
Потенциални предизвикателства	– Вниманието към детайлите може да бъде изтощително – Напрежение заради крайни срокове



Карта за профилиране 6 - Изследовател

Длъжност	Изследовател
Индустрия	Висше образование, Здравеопазване, Технологии и иновации
Описание на работата	Изследователят провежда систематични проучвания за установяване на факти, разработване на нови теории или решаване на проблеми в своята област на компетентност.
Отговорности	– Проучвания на дизайна – Събиране и анализиране на данни – Публикуване на резултатите в доклади, академични списания или презентации
Силни страни, съответстващи на работата	– Внимание към детайлите – Ефективно учене – Способност за съсредоточаване за продължителни периоди от време – Ангажираност за изпълнение на задачите по висок стандарт – Силно запазване на знанията за овладените задачи – Изключителни познания в конкретни области – Методология и структуриране
Потенциални предизвикателства	– Крайни срокове и управление на времето – Тълкуване на абстрактни понятия – Съобщаване на сложни констатации



Карта за профилиране 7 - Програмист

Длъжност	Програмист
Индустрия	Телекомуникации, Игри и развлечения, Разработване на софтуер, Образование
Описание на работата	Програмистът проектира, пише, тества и поддържа кода на софтуерни приложения и системи.
Отговорности	– Разбиране на изискванията на потребителите – Разработване на ефективни алгоритми, отстраняване на грешки в кода – Сътрудничество с други членове на екипа за предоставяне на висококачествени софтуерни решения
Силни страни, съответстващи на работата	– Вниманиe към детайлите при писане на код и отстраняване на грешки – Вниманиe към детайлите – Изключителни технически умения в областта на ИТ, математиката и природните науки
Потенциални предизвикателства	– Неяснота в изискванията – Предаване на сложни технически концепции – Напрежение заради крайни срокове



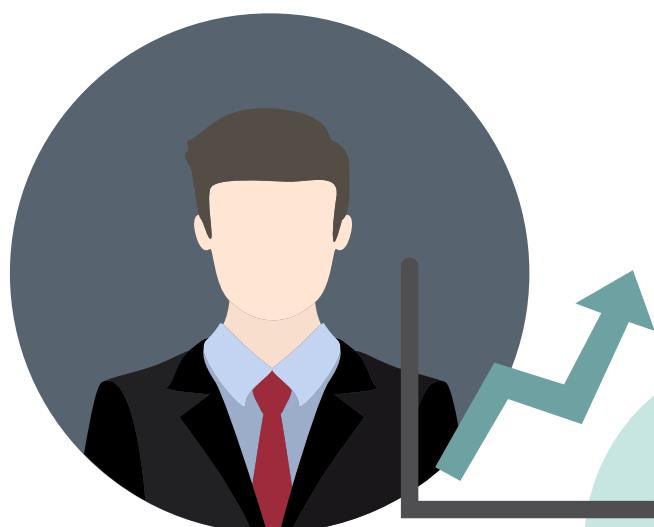
Карта за профилиране 8 - Финансов анализатор

Длъжност	Финансов анализатор
Индустрия	Банково дело, застраховане, енергетика, консултации
Описание на работата	Финансовият анализатор оценява финансови данни, за да помогне на организациите да вземат информирани бизнес решения.
Отговорности	– Анализиране на финансови отчети – Прогнозиране на бъдещи приходи и разходи – Предоставяне на препоръки въз основа на финансовите тенденции и пазарните условия
Силни страни, съответстващи на работата	– Внимателност към детайлите – Логическо мислене – Ангажираност за изпълнение на задачите по висок стандарт – Изключителни технически умения в областта на информационните технологии, математиката и природните науки. – Внимателен фокус и точност
Потенциални предизвикателства	– Обясняване на сложни финансови концепции – Работа в кратки срокове – Сензорна чувствителност (в офис среда)



Карта за профилиране 9 - Анализатор на пазарни проучвания

Длъжност	Анализатор на пазарни проучвания
Индустрия	Реклама и маркетинг, Търговия на дребно, Медии и развлечения, Технологии
Описание на работата	Анализаторът по пазарни проучвания събира и анализира данни за предпочитанията на потребителите, пазарните тенденции и конкурентите, за да помогне на организациите да вземат информирани бизнес решения.
Отговорности	– Проектиране на проучвания – Провеждане на пазарни проучвания – Интерпретиране на данни и представяне на констатации за насочване на маркетингови стратегии и бизнес развитие.
Силни страни, съответстващи на работата	– Внимателност към детайлите – Ангажираност за изпълнение на задачите по висок стандарт – Внимателен фокус и точност – Изключителни технически умения в областта на информационните технологии, математиката и природните науки.
Потенциални предизвикателства	– Сложна интерпретация на данни – Притеснение при представяне – Неяснота в инструкциите



Карта за профилиране 10 - Анализатор на данни

Длъжност	Анализатор на данни
Индустрия	Държавен и обществен сектор, Логистика и транспорт
Описание на работата	Анализаторът на пазарни проучвания събира и анализира данни за предпочитанията на потребителите, пазарните тенденции и конкурентите, за да помогне на организациите да вземат информирани бизнес решения.
Отговорности	– Проектиране на проучвания – Провеждане на пазарни проучвания – Интерпретиране на данни и представяне на констатации за насочване на маркетингови стратегии и бизнес развитие.
Силни страни, съответстващи на работата	– Внимание към детайлите – Ангажираност за изпълнение на задачите по висок стандарт – Внимателен фокус и точност – Изключителни технически умения в областта на информационните технологии, математиката и природните науки.
Потенциални предизвикателства	– Сложна интерпретация на данни – Притеснение при представяне – Неяснота в инструкциите



Карта за профилиране 11 - Статистик

Длъжност	Статист
Индустрия	Наука за данните, Финанси, Здравеопазване, Правителство, Изследвания
Описание на работата	Статистиците използват математически теории и методологии, за да събират, анализират, интерпретират и представят цифрови данни. Тяхната работа помага при вземането на решения в различни области като икономика, медицина и инженерство.
Отговорности	– Изготвяне на проучвания, експерименти или изследвания на общественото мнение – Анализиране и интерпретиране на данни с помощта на статистически техники – Представяне на прозрения за данните и препоръки чрез доклади и презентации – Сътрудничество с други специалисти за разбиране на нуждите от данни и предоставяне на решения
Силни страни, съответстващи на работата	– Вниманиe към детайлите и точността – Аналитично и логическо мислене – Комфорт при изпълнение на рутинни и повтарящи се задачи – Умение за работа със статистически софтуер и инструменти
Потенциални предизвикателства	– Справяне с двусмислени или недобре дефинирани проблеми с данните – Предаване на сложни прозрения за данни на хора, които не са експерти – Работа в кратки срокове и ситуации с високо напрежение



Карта за профилиране 12 - Декоратор

Длъжност	Декоратор
Индустрия	Интериорен дизайн, Планиране на събития, Търговия на дребно
Описание на работата	Декораторите подобряват естетиката на пространства, включително домове, офиси и места за провеждане на събития, като избират и подреждат елементи като мебели, цветови схеми, осветление и аксесоари.
Отговорности	– Среци с клиенти, за да разберете техните нужди и предпочитания. – Създаване на концепции за дизайн и табла с идеи – Избор и снабдяване с материали и продукти – Проследяване изпълнението на проектите
Силни страни, съответстващи на работата	– Силна визуална и пространствена ориентация – Творчество и артистичен талант – Възможност за съсредоточаване върху детайлната работа – Организационни умения за управление на проекти и срокове
Потенциални предизвикателства	– Интерпретиране и реагиране на обратна връзка с клиенти – Справяне с неочаквани промени или заявки в последната минута – Работа в разнообразна среда с различни сетивни въздействия



Карта за профилиране 13 - Архивист / Библиотекар

Длъжност	Архивист / Библиотекар
Индустрия	Образование, Музеи, Корпоративен сектор
Описание на работата	Специалистите в областта на архивирането и библиотекарството управляват колекции от информация, като книги, документи и цифрови носители. Те гарантират, че тези ресурси са организирани, съхранени и достъпни за потребителите.
Отговорности	– Каталогизиране и класифициране на материали – Поддържане и актуализиране на бази данни – Подпомагане на потребителите при намиране на ресурси – Съхраняване и опазване на физически и цифрови колекции
Силни страни, съответстващи на работата	– Силни организационни умения – Внимателност към детайлите – Способност за следване на установените системи и процедури – Комфорт при повтарящи се задачи и рутинни действия
Потенциални предизвикателства	– Взаимодействие с разнообразна потребителска база – Адаптиране към нови технологии и системи – Управление на големи обеми информация



Карта за профилиране 14 - Грижа за животните/ Разхождане на кучета

Длъжност	Грижа за животните/Разхождане на кучета
Индустрия	Услуги за домашни любимци, Ветеринарни услуги, Приюти за животни
Описание на работата	Служителите, които се грижат за животните, и кучкарите осигуряват основни грижи и упражнения за домашните любимци. Това може да включва хранене, грижа, разходка и наблюдение на здравето на животните.
Отговорности	– Разхождане на кучета и осигуряване на достатъчно движение за тях – Хранене и осигуряване на вода на домашните любимци – Почистване и поддържане на жилищни пространства – Наблюдение на животните за признаци на заболяване или дискомфорт
Силни страни, съответстващи на работата	– Състрадание и съпричастност към животните – Способност за спазване на рутинни процедури и графици – Физическа издръжливост за разхождане и работа с домашни любимци – Внимателност към детайлите при наблюдение на здравето на животните
Потенциални предизвикателства	– Работа с неочаквано поведение на животните – Работа с вискателни собственици на домашни любимци – Работа при различни метеорологични условия



Карта за профилиране 15 - Фотограф/Монтажист

Длъжност	Фотограф/монтажист
Индустрия	Медии, реклама, изкуство
Описание на работата	Фотографите и монтажистите заснемат, редактират и създават изображения за различни цели, като реклама, събития и лични проекти.
Отговорности	– Планиране и изпълнение на фотосесии – Редактиране и ретуширане на изображения с помощта на софтуер – Сътрудничество с клиентите за посрещане на техните нужди – Управление и организиране на файлове с цифрови изображения
Силни страни, съответстващи на работата	– Силни визуални и творчески умения – Технически умения за работа с фотографско оборудване и софтуер – Внимателност към детайлите при редактиране и съставяне – Способност за самостоятелна работа
Потенциални предизвикателства	– Взаимодействие с клиенти по време на снимките – Адаптиране към различни среди на снимане – Организиране на кратките срокове за редактиране и изпращане на готовите материали



Карта за профилиране 16 – Автомобилен механик

Длъжност	Автомобилен механик
Индустрия	Автомобилна индустрия, производство, ремонтни услуги
Описание на работата	Автомеханиците диагностицират, ремонтират и поддържат автомобилите. Те работят с различни компоненти, включително двигатели, спирачки и електрически системи.
Отговорности	– Диагностика на механични и електрически проблеми – Изпълнение на задачи по рутинна поддръжка – Ремонт или замяна на дефектни части – Тестване на превозни средства, за да се гарантира, че ремонтите са успешни.
Силни страни, съответстващи на работата	– Добри умения за решаване на проблеми – Механични способности и интереси – Внимателност към детайлите и прецизност – Способност за работа с инструменти и машини
Потенциални предизвикателства	– Комуникация с клиентите относно ремонтите – Справяне с неочаквани проблеми или забавяния – Работа в шумна и натоварена среда



Карта за профилиране 17 - Водопроводчик

Длъжност	Водопроводчик
Индустрия	Строителство, поддръжка, ремонтни услуги
Описание на работата	Водопроводчиците инсталират, ремонтират и поддържат водопроводни системи, включително тръби, арматури и фитинги, използвани за разпределяне на вода и изхвърляне на отпадъци.
Отговорности	– Инсталиране и ремонт на водопроводни системи – Инспектиране на водопроводни системи за установяване на проблеми – Четене на проекти и технически чертежи – Осигуряване на съответствие с правилата за безопасност и строителство
Силни страни, съответстващи на работата	– Добри практически умения и умения за решаване на проблеми – Внимателност към детайлите и прецизност – Възможност за самостоятелна работа или работа в малък екип – Комфорт при физическа и практическа работа
Потенциални предизвикателства	– Взаимодействие с клиенти или изпълнители – Управление на неочаквани предизвикателства на място – Работа в ограничена или разнообразна среда



Карта за профилиране 18 - Електротехник

Длъжност	Електротехник
Индустрия	Строителство, поддръжка, производство
Описание на работата	Електротехници инсталират, поддържат и ремонтират електрически системи в сгради, машини и оборудване, като осигуряват безопасност и функционалност.
Отговорности	– Инсталиране на кабели, контакти и осветителни тела – Отстраняване на електрически проблеми – Четене на чертежи и технически диаграми – Осигуряване на съответствие с електрическите норми и стандарти за безопасност
Силни страни, съответстващи на работата	– Силни технически умения и умения за решаване на проблеми – Внимание към детайла и безопасността – Способност за следване на точни инструкции и диаграми – Комфорт при практическа и физическа работа
Потенциални предизвикателства	– Общуване с клиенти или членове на екипа – Справяне с неочаквани електрически проблеми – Работа в разнообразна и понякога опасна среда



Карта за профилиране 19 – Строителен работник

Длъжност	Сини якички
Индустрия	Строителство, производство, поддръжка
Описание на работата	Работниците със сини якички изпълняват физически или ръчни задачи в различни сектори, като строителство, производство и поддръжка. Тези длъжности често включват използването на специализирани инструменти, машини и оборудване.
Отговорности	– Работа с машини: Оперирание и поддръжка на оборудване и инструменти. – Монтаж и ремонт: Сглобяване, инсталиране или ремонт на конструкции, машини или системи. – Поддръжка и почистване: Поддържане на работната зона в безопасност и ред. – Съответствие с изискванията за безопасност: Спазване на протоколите за безопасност с цел предотвратяване на инциденти.
Силни страни, съответстващи на работата	– Изключително майсторство и внимание към детайлите – Творчески и дизайнерски умения – Способност за самостоятелна работа – Комфорт при работа с инструменти и машини
Потенциални предизвикателства	– Отговаряне на спецификациите и очакванията на клиентите – Обработка на персонализирани поръчки и корекции – Работа в цехове с различни нива на шум



Карта за профилиране 20 - Производител на бижута

Длъжност	Производител на бижута
Индустрия	Занаятчийско производство, търговия на дребно, производство
Описание на работата	Бижутерите проектират и създават бижута, като използват материали като метали, скъпоценни камъни и мъниста. Те могат също така да поправят и персонализират съществуващи бижута.
Отговорности	– Проектиране и скициране на концепции за бижута – Избор и доставка на материали – Изработване и сглобяване на части – Поправка и промяна на размера на бижута
Силни страни, съответстващи на работата	– Силни артистични и дизайнерски умения – Внимателност към детайлите и прецизност – Търпение и фокус за сложна работа – Способност за самостоятелна работа
Потенциални предизвикателства	– Разбиране и удовлетворяване на предпочитанията на клиентите – Управление на клиентски поръчки и крайни срокове – Работа с деликатни и ценни материали



Карта за профилиране 21 - Тестер на видеоигри

Длъжност	Тестер на видеоигри
Индустрия	Разработване на видеоигри
Описание на работата	Тестерът на видеоигри отговаря за тестването на видеоигри, за да идентифицира и документира грешки, проблеми с ползваемостта и други аспекти, които могат да повлияят на потребителското изживяване. Работата им е да гарантират, че играта работи гладко и отговаря на стандартите за качество преди пускането и в продажба.
Отговорности	– Откриване на грешки: Идентифициране и докладване за грешки в играта. – Документация: Записване на детайли за грешките и как да бъдат възпроизведени. – Тестване на ползваемостта: Оценка на потребителското изживяване. – Проверка на поправката: Потвърждаване разрешаването на грешката.
Силни страни, съответстващи на работата	– Вниманиe към детайлите: Откриване на дребни грешки. – Логическо мислене: Спазване на процедурите за тестване. – Концентрация: Поддържане на фокус върху повтарящи се задачи. – Писмено общуване: Ясно документиране на констатациите.
Потенциални предизвикателства	– Повторяемост: Повтарящите се задачи могат да бъдат досадни. – Крайни срокове: Спазването на крайни срокове може да бъде стресиращо. – Социално взаимодействие: Необходимо е да общувате с екипа. – Сензорна среда: Възможна чувствителност към шум или светлина.



Карта на професиите, подходящи за хора с аутизъм

В този раздел представяме т.нар. **Карта на професиите, подходящи за хора с аутизъм** - инструмент, предназначен за определяне на секторите на работа и ролите, които са най-подходящи за хора с аутизъм. За да разработим тази карта, с партньорите по проекта проведохме 19 интервюта със специалисти от осем държави от ЕС - България, Германия, Гърция, Естония, Ирландия, Литва, Португалия и Испания - които са експерти в областта на пригодността за заетост на хора с аутизъм. Сред интервюираните имаше психолози и терапевти, социални работници, специалисти по набиране на персонал, консултанти и социолози. Техният поглед и опит ни помогна да определим секторите и работните роли, които най-добре съответстват на уникалните силни страни на хората с аутизъм, предлагайки им най-голям потенциал да се развиват на работното място.

След проведените интервюта събраните данни бяха интегрирани и визуализирани в **един общ инструмент: Карта на професиите**. Тя е замислена като инструмент, който кариерните консултанти и други специалисти, оказващи кариерна подкрепа на лица с аутизъм, могат да използват в практиката със свои клиенти. По-подробна информация за данните, събрани от интервютата можете да откриете в нашия вътрешен доклад при запитване.

Най-често споменаваните сектори са **информационните технологии, научните изследвания и администрацията**, както и **контролът на качеството в производството. Секторът на услугите, творческите индустрии, работата в държавната администрация и обществените услуги, както и финансите и банковото дело** са други области, които са определяни като подходящи за лица с аутизъм, предвид най-често срещаните им силни страни.

Работата на свободна практика беше спомената като друга възможност, тъй като този вид работа позволява самоорганизация, относителна независимост и гъвкаво работно време. Следователно фокусът е не само върху отрасъла и работната дейност, но и върху рамковите условия на самите трудови договори и степента, в която те могат да бъдат гъвкаво адаптирани.

Подходящи длъжности и примери за тях в рамките на гореспоменатите категории длъжности можете да намерите в Картата на професиите, но ето някои общи съображения.

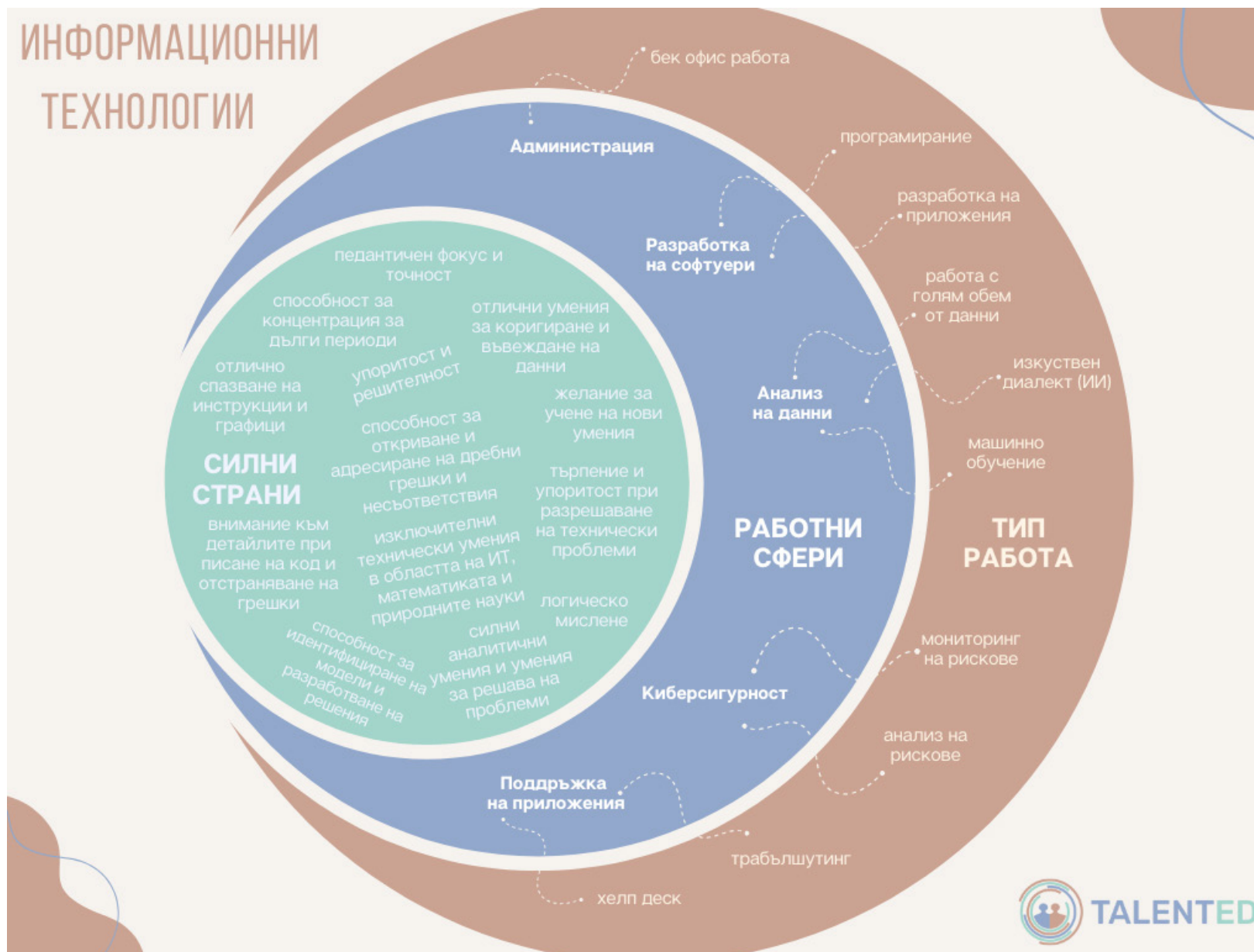
Роли, изискващи прецизност и внимание към детайла

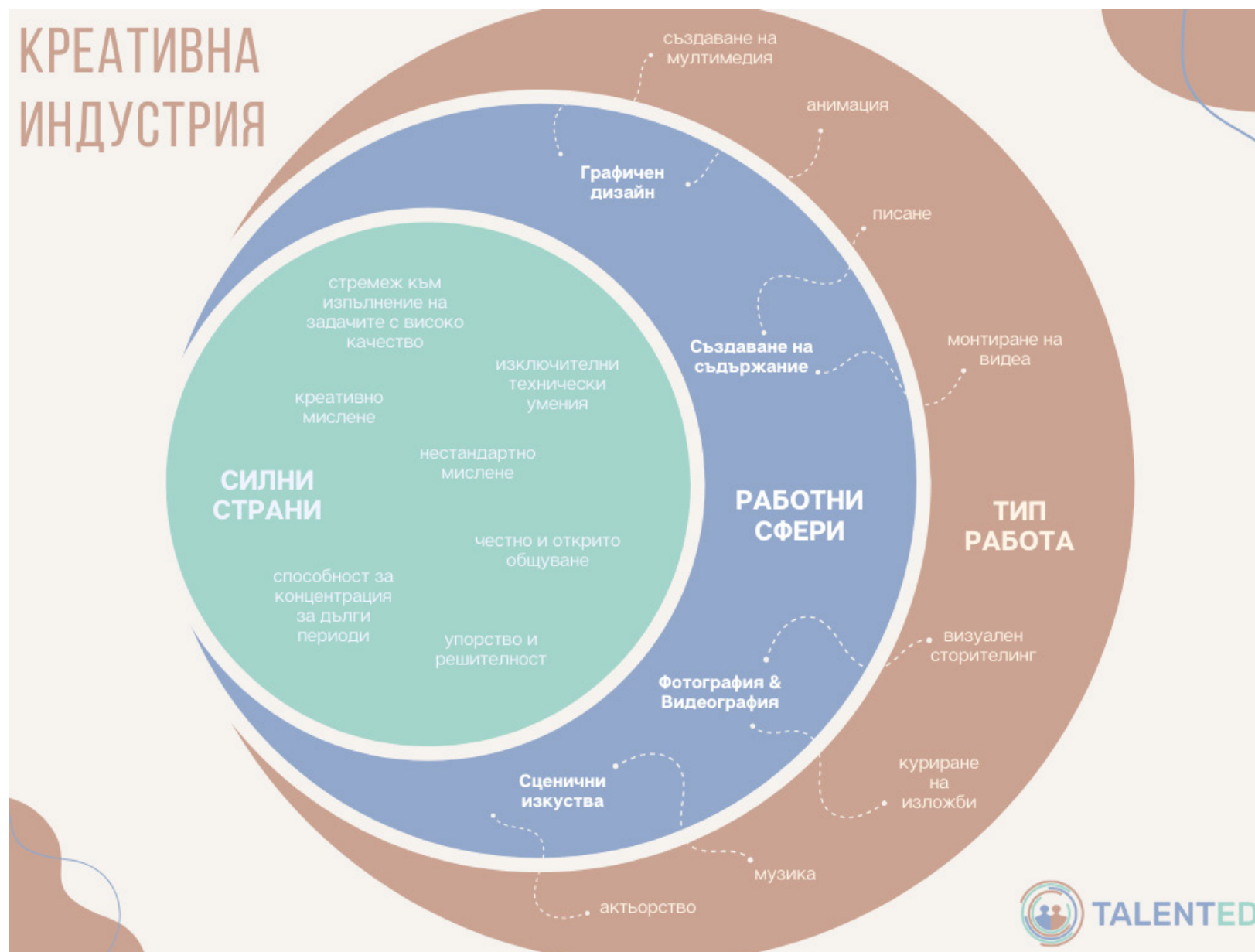
Интервютата подчертават, че хората с аутизъм често имат **забележителна способност да се фокусират върху детайлите и да изпълняват задачите си прецизно**. Отрасли, които се възползват от тези умения са например контрол на качеството в производството, където откриването на грешки е от решаващо значение, и административни роли в управлението на данни. Способността за **идентифициране и коригиране на дребни грешки** е високо ценена в тези области, което ги прави идеални за хора с аутизъм.

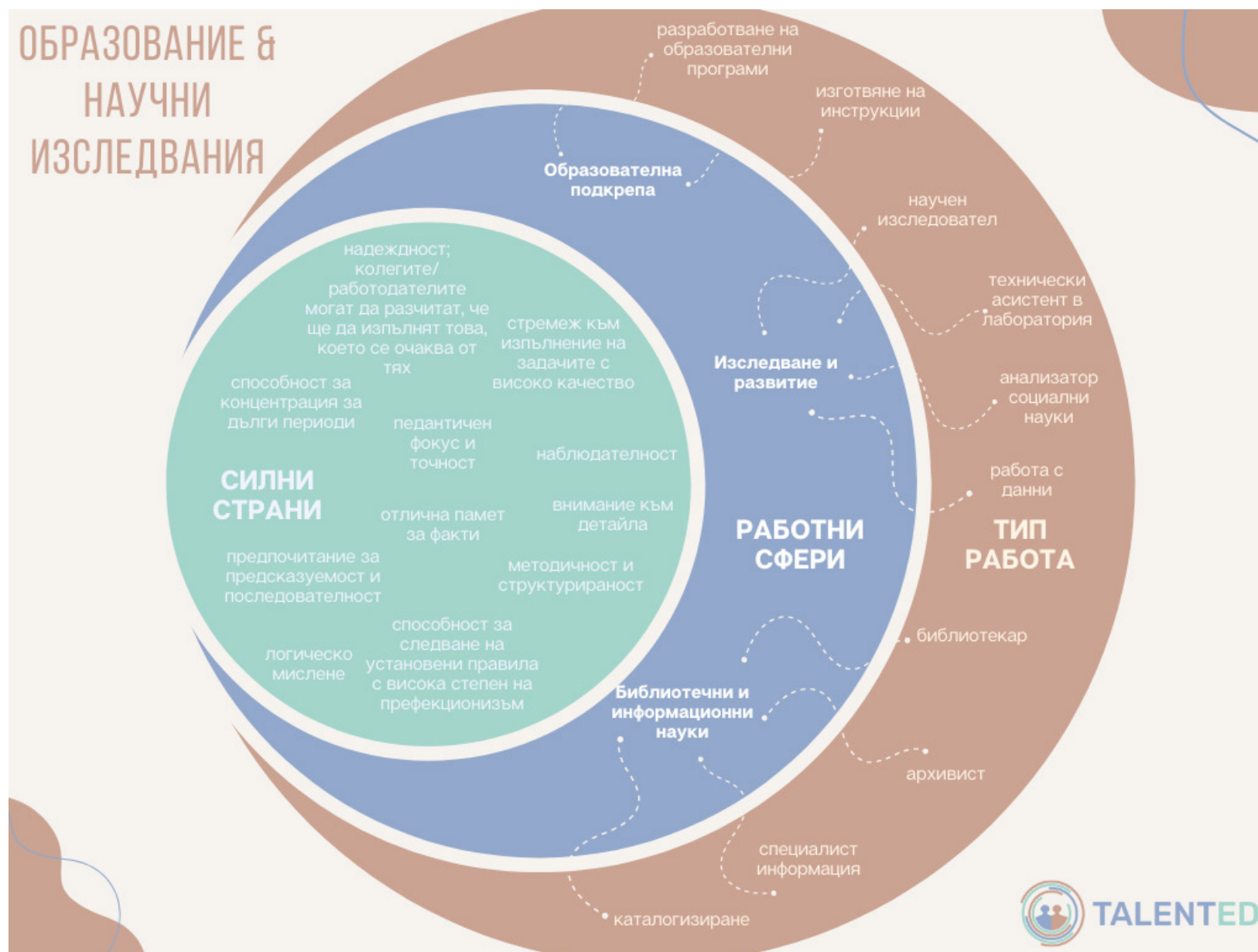
Роли, изискващи структура и рутина

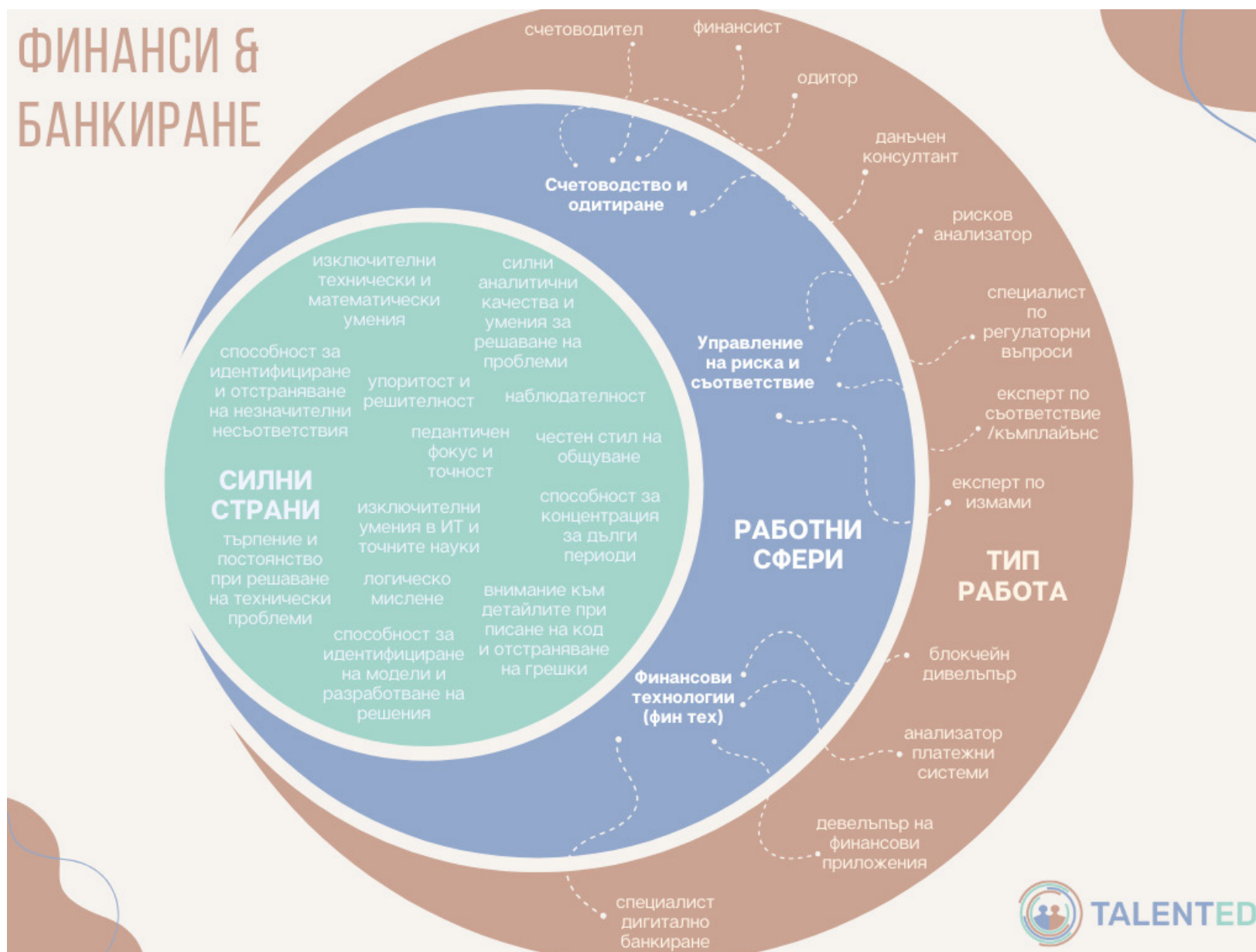
Многократно споменати в интервютата като подходящи бяха роли, които предлагат **структура, рутина и повторемост**. Хората с аутизъм често се отличават в среда, в която задачите са предвидими и последователни. Отраслите, които бяха определени като особено подходящи, включват логистика, управление на складове и администрация. В тях често се срещат задачи като контрол на запасите, разполагане на продукти, въвеждане и контрол на данни. Тези задачи са не само повтарящи се, но изискват и внимание към детайлите, което добре се вписва в силните страни на много аутисти.



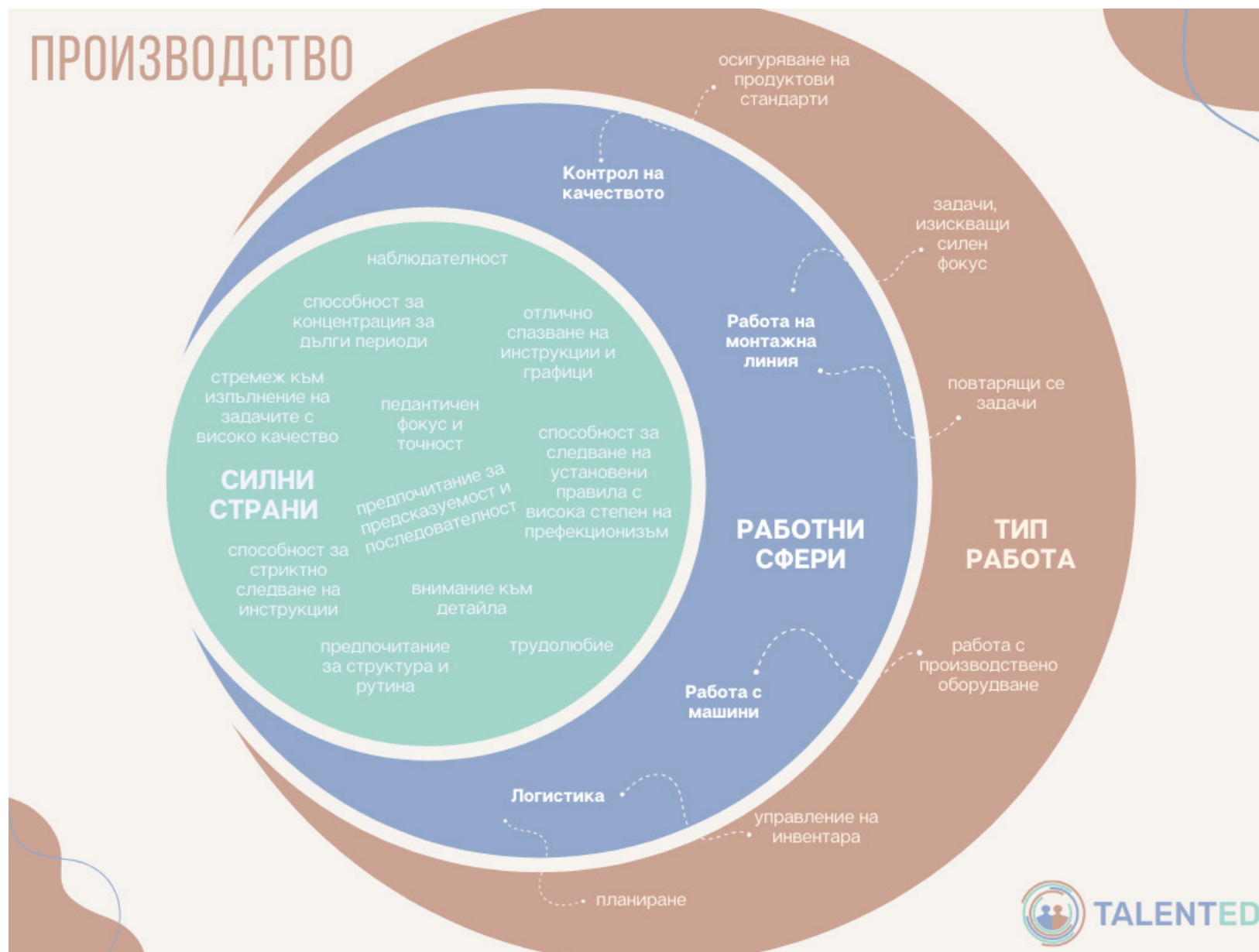


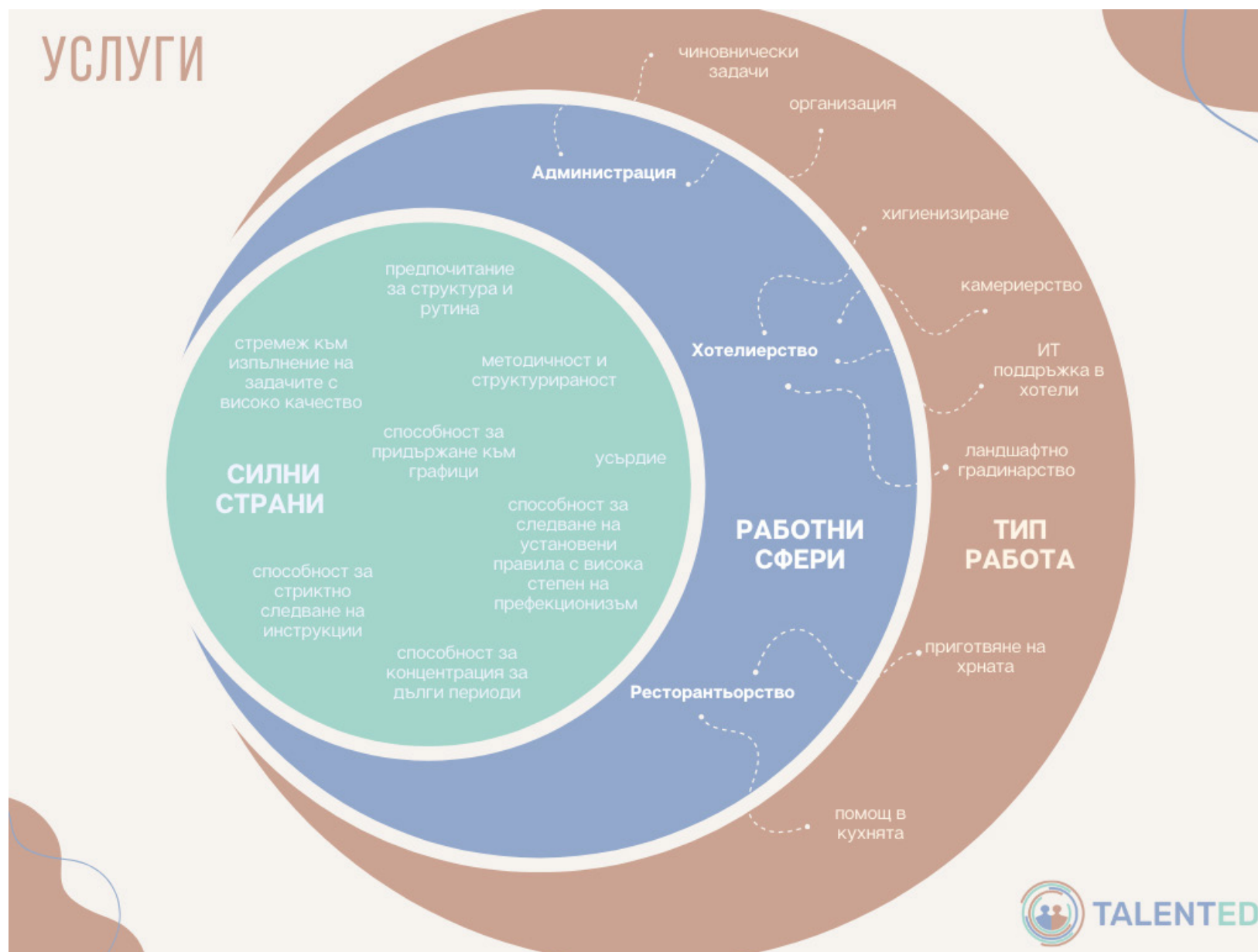












Заклучение

Заклученията, направени в този Наръчник, подчертават ключовите области, върху които следва да се фокусираме при подкрепата на хората от аутистичния спектър и разглеждат многостранните предизвикателства, пред които са изправени те.

Можем да изтъкнем ключови идеи и практически решения за **подобряване на възможностите за заетост** на хората с аутизъм. Макар че те могат да се сблъскат с трудности в социалното общуване, интеграцията на работното място и адаптирането към промените, те притежават и **ценни силни страни**. Сред тях са внимание към детайлите, методичен подход към поставените задачи и силни технически и аналитични умения. Тези способности ги правят особено подходящи за работа в области като информационни технологии, управление на данни и контрола на качеството, където прецизността и рутината са от ключово значение.

Въпреки ценните си силни качества, много хора с аутизъм се сблъскват със значителни **пречки пред намирането и задържането на работа**, включително социална стигма, дискриминация и липса на подкрепящи услуги. Работодателите често не са достатъчно осведомени и не разбират нуждите на служителите си с аутизъм, което само затруднява възможностите им за заетост. Самият процес на кандидатстване за работа също може да бъде труден, като традиционните процедуричесто не са разработени така, че да отговарят на техните уникални нужди. Всички експерти са съгласни, че тези процеси трябва да бъдат опростени (алтернативни формати на интервюиране, подобрени описания на длъжностните характеристики и т.н.), което би помогнало и на невротипични кандидати за работа.

Подкрепата на работното място е от решаващо значение. Наръчникът на TalentED подчертава значението на индивидуалната и адаптирана подкрепа, включително програми за наставничество, индивидуални работни планове и ясна комуникация. Приспособяването на физическата работна среда също може да има голямо значение. Предлагането на тихи пространства, гъвкави графици и възможности за дистанционна работа спомага за намаляване на стреса и позволява на служителите с аутизъм (а и не само) да работят по най-добрия начин. Подобни приспособяващи механизми биха били от полза не само за служителите, но и биха създали по-приобщаваща и продуктивна работна среда като цяло.

Друга ключова препоръка е обучението на мениджъри и екипи относно невроразнообразието. Това обучение може да помогне на всички да разберат по-добре специфичните нужди и поведение на хората с аутизъм

и други невронетипични служители, като насърчи по-доброто им приемане и сътрудничество. То помага да се разчупят погрешните схващания, да се развенчаят стигамитизиращи митове и насърчава работна среда, в която невронетипичните служители, вкл. тези от аутистичния спектър, да се чувстват подкрепени и оценени.

Един от практическите инструменти в Наръчника са **Картите за професионално профилиране**, които приравняват силните страни на хората с аутизъм към специфични професионални роли. Професиите в областта на технологиите, администрацията, финансите и научните изследвания са подчертани като особено подходящи, тъй като в тези области често се ценят прецизността, рутината и аналитичното мислене, с които много аутисти се отличават.

Освен това Наръчникът и по-специално **Картата на професиите**, посочва **определени сектори**, които предоставят благоприятни професионални възможности за хората с аутизъм. Сред тях са информационните технологии (ИТ), научните изследвания, администрацията и контролът на качеството в производството. Творческите сфери и работата на свободна практика също се споменават като добри възможности, тъй като позволяват гъвкави условия на труд, които могат да се съобразят със специфичните нужди на хората с аутизъм.

Когато става въпрос за **учене**, възрастните с аутизъм често предпочитат структурирана среда с ясни инструкции и директна обратна връзка. Наръчникът подчертава значението на методите за обучение, които са практически и ориентирани към целта, като дават на хората възможност да прилагат наученото в реални условия. Средата за съвместно обучение също така помага



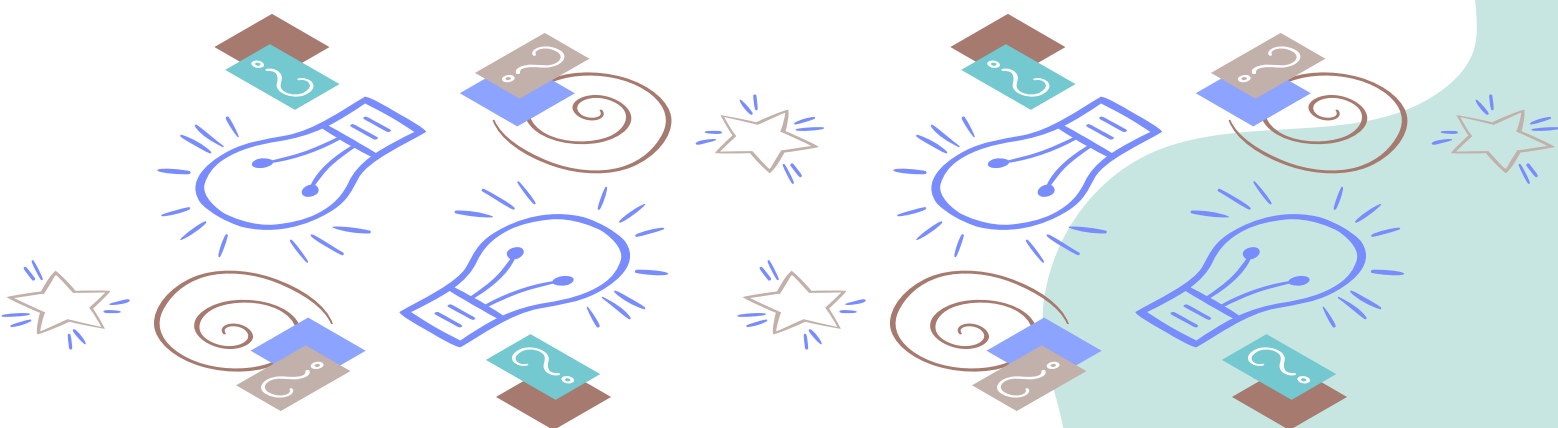
на аутистите да развият меки умения, които могат допълнително да подобрят професионалното им развитие.

Положението с трудовата заетост на хората с аутизъм е различно в цяла Европа и се влияе от националните политики и системи за подкрепа. Докато страни като Германия и Испания имат добре установени рамки за подкрепа на аутистите на работното място, други страни все още са в процес на разработване на приобщаващи практики. Проектът TalentED играе жизненоважна роля за преодоляване на тези различия, като се застъпва за по-силни политики и предлага практически ресурси за преподаватели, кариерни консултанти, работодатели и създатели на политики.

Работодателите са в основата на създаването на **по-приобщаващи работни места**. Наръчникът съдържа конкретни препоръки за това как те могат да помогнат, като например да предлагат напътствия за работа, да създават работни места, съобразени със сензорните усещания, и да насърчават култура, която цени невтораобразието. Приемайки силните страни на служителите с аутизъм, работодателите могат да разчитат на един не малък резерв от отдадени, лоялни и талантлив хора, които да внесат свежи перспективи и ценни умения в организациите.

Настоящата реалност ясно изисква **колективни усилия** за подобряване на резултатите по отношение подобрявае заетостта на хората с аутизъм. Постигането на тази цел ще изисква тясно сътрудничество между създателите на политики, работодателите, кариерните консултанти, преподавателите и професионалните обучители, за да се създаде среда, в която възрастните с аутизъм могат да се развиват, както всички останали. Чрез премахване на пречките, с които се сблъскват, и осигуряване на съобразена с нуждите им подкрепа обществото може да се придвижи към бъдеще, в което хората с аутизъм са напълно интегрирани в работната сила, допринасяйки със своите уникални таланти и силни страни за икономиката.

За допълнителна информация и още ресурси посетете [уебсайта на проекта TalentED](#).



Приложения

Наръчникът TALENTED служи като основен ресурс, който предлага на обучителите на възрастни, кариерните консултанти и други лица цялостно разбиране на предизвикателствата и силните страни на възрастните с аутизъм.

Този Наръчник, предназначен за подобряване на пригодността за заетост и образователните резултати на възрастните с аутизъм. Той включва ценни сведения за пазара на труда, политическите аспекти и обществената интеграция. Наръчникът предоставя и **практически инструменти**: карти за профилиране на професиите, диаграма на силните и слабите страни на хората с аутизъм и карта на професиите, подходящи за хора с аутизъм - всеки от които е предназначен да съпостави способностите на хората с работните места в сектори с високо търсене.

В рамките на проекта TALENTED бяха разработени **още няколко допълнителни инструмента**, които са включени в приложенията на настоящия Наръчник: Активационни инструменти за възрастни с аутизъм и Инструмент за кариерно и образователно консултиране. Тези ресурси също са базирани на направените проучвания, посочени в Наръчника, и са предназначени да активират, насочват и подкрепят както възрастните с аутизъм, така и специалистите, работещи с тях (най-вече обучители и консултанти).

Активационни инструменти

Активационните инструменти имат за цел да насърчат мотивацията и ангажираността на възрастните от спектъра, както и на техните семейства и настойници. Тези инструменти са вдъхновени от реални примери от практиката и подчертават значението на **ролевите модели, вдъхновяващите истории, често срещани въпроси и отговори** и други полезни карти. Подобни елементи показват на хората с аутизъм потенциални многостранни пътища, по които могат да се развиват на пазара на труда. Активационните инструменти имат за цел да насърчават вярата в себе си и проактивното действие към преследване на мечтите. Крайната им цел е да стимулират чувство на овластеност у лицата с аутизъм, като им помогнат да визуализират своя потенциал в професионален план.

Инструмент за кариерно и образователно консултиране

Инструментът за кариерно и образователно консултиране, изграден на базата на Картата на професиите, подходящи за аутисти, е основен ресурс както за хората с аутизъм, така и за специалистите, които ги насочват в планирането на кариерата и образованието. Този инструмент предоставя подробни пътища

за намиране на работа, като очертава ключовите квалификации, необходими за различните работни места. Чрез персонализирани съвети инструментът подпомага лицата в определянето на образователни и кариерни пътища, съобразени с техните силни страни, като им дава възможност за достъп до правилните възможности на пазара на труда.

Този пакет от допълнителни инструменти е разработен с помощта на иновативни методи за дизайн, ориентиран към потребителя. С помощта на 72 участници от различните страни събрахме идеи и вдъхновение в рамките на виртуални co-design лаборатории, на които оформихме тези инструменти. Бяха използвани иновативни техники за участие и генериране на идеи, за да съберем информация от експерти обучители, кариерни консултанти, терапевти, работодатели и лица с аутизъм. Съвместният характер на тези лаборатории гарантира, че инструментите са не само теоретично обосновани, но и практични и съобразени с реалните нужди на възрастните хора с аутизъм.

Самите инструменти са достъпни в специализираната секция на [уебсайта на проекта TalentED](#). Приятно разглеждане!

Източници и препратки

- Аутизъм Европа. (2020). Аутизъм и заетост: Преодоляване на бариерите за осигуряване на приобщаване. Взято от <https://www.autismeurope.org/>
- Baptista, J. D. A. A. (2015). O potencial para a empregabilidade de pessoas com autismo de alta funcionalidade ou síndrome de Asperger nas empresas portuguesas (Master dissertation).
- Bingham, T., Conner, M.L., & Pink, D.H. (2010). Новото социално обучение: Ръководство за трансформиране на организациите чрез социалните медии.
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Rodney, R. C. (2000). Как хората учат: Мозъкът, умът, опитът и училището. National Academy Press.
- Chen, X., Allison, C., & Weber, D. (2014). Резултати от трудовата заетост на хора с разстройства от аутистичния спектър: Критичен преглед на литературата. Световна организация за аутизъм.
- Oliveira, Guiomar Gonçalves de. "Epidemiologia do autismo em Portugal: um estudo de prevalência da perturbação do espectro do autismo e de caracterização de uma amostra populacional de idade escolar." Докторска дисертация, 2005 г.
- Национален институт по пътищата (2018 г.). Принципи на обучението на възрастни и проектиране на системи за обучение.
- Rasga, C., Santos, J. X., Café, C., Oliveira, A., Duque, F., Nunes, A., ... & Vicente, A. M. (2020). Prevalência da perturbação do espectro do autismo na região Centro de Portugal: um estudo no âmbito do projeto ASDEU. Boletim Epidemiológico Observações, 9(27), 47-51.
- Проект Talent ED GA № 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578 (2024 г.). Доклад за кабинетно и теренно проучване.
- Walsh, C., Lydon, H., Healy, O., & Farrell, L. (2014). Заетост на лицата с разстройства от аутистичния спектър в Европейския съюз. European Union. 1-77-7



www.talent-asd.com

TALENTED

Handbook



Co-funded by the
European Union