



www.talent-asd.com

TALENTED

Käsiraamat



CATRO



FUNDACIÓN
intras



aproximar
COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, OGL



Socialinių
inovacijų
centras



Co-funded by the
European Union

Projekti teave

Projekti pealkiri: Kohandatud tööõpetus autistlikele täiskasvanutele

Projekti number: 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578

Rahastamisprogramm: Erasmus+ 2. põhitegevus: koostööpartnerlused täiskasvanuhariduses

Projekti veebisait: www.talent-asd.com

Projekti tulemus: R2.1 TalentEDi käsiraamat

Projekti koordinaator: Pro Arbeit (Saksamaa)

Projekti partnerid ja kaasautorid:

Pro Arbeit (Saksamaa)

KMOP (Kreeka)

CATRO (Bulgaaria)

Eesti EduHub OÜ (Eesti)

Fundación INTRAS (Hispaania)

APROXIMAR (Portugal)

Socialinių Inovacijų Centras (Leedu)

Autoripartner: Fundación INTRAS (Hispaania)

Valmistamise kuupäev: 14/10/2024



CC BY-NC-SA 4.0

This work by DHeLiDA is licensed under CC BY-NC-SA 4.0. To view a copy of this license,

[/https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Sisu

SISSEJUHATUS	4
- TalentEDi käsiraamatu ülevaade	4
- Arendus ja metoodika	5
- Tööhõive maastik autistidele	5
Autistlike täiskasvanute mõistmine tööturul	8
- Täiskasvanute autistlik staatus tööturul ja ühiskonnas	9
- Koolituse ja tööhõivega seotud poliitikad ja head tavad	12
- Väljakutsed, millega autistlikud täiskasvanud silmitsi seisavad	16
- Õpieelistused ja väljakutsed	21
- Majutus ja tugi töökohal	24
Autismi tugevate ja nõrkade külgede tabel	26
Tööprofiilide kaardid	29
Tööpakkumise kaart	51
- Täpsust ja detailidele tähelepanu nõudvad rollide	51
- Struktureeritud ja rutiinipõhiste rollide eelistamine	52
Järeldus	60
Lisad	63
- Aktiveerimistöõriist	63
- Karjääri- ja haridusnõustamistöõriist	63
Viited	65

TalentED käsiraamat

SISSEJUHATUS

TalentEDi käsiraamatu ülevaade

Selle käsiraamatu peamine eesmärk on olla terviklik ressurss, mis aitab tööandjatel, koolitajatel ja poliitikakujundajatel luua kaasavaid töökohti autistidele. Mõistes iga riigi konkreetseid olukordi ja kohandatud lähenemisviise, saavad sidusrühmad paremini hinnata autistlike inimeste erinevaid vajadusi ja potentsiaalset panust, mis toob kaasa kaasavama ja produktiivsema tööjõu.

See käsiraamat annab üksikasjaliku ülevaate autistlikest täiskasvanutest tööturul. See algab ülevaatega praegusest olukorrast, sealhulgas asjakohastest poliitikatest, headest tavadest ja väljakutsetest, millega autistlikud täiskasvanud silmitsi seisavad. See hõlmab ka nende õppimiseelistusi ja väljakutseid, et anda nende kogemustest sügavam arusaam. Järgmisena toob üksikasjalik tabel esile autistlike täiskasvanute ainulaadsed tugevused ja kasvuvaldkonnad. Sellele järgnevad tööprofiilide kaardid, mis kirjeldavad nendele tugevatele külgedele kohandatud rolle, mis aitavad teha teadlikke karjääriotsuseid. Lisaks pakutakse valikut konkreetseid töid, mis sobivad ideaalselt autistlikele täiskasvanutele, keskendudes võimalustele rohelises, digitaalses ja sotsiaalvaldkonnas. Käsiraamat lõpeb kokkuvõttega kogu dokumendist saadud arusaamadest.

Käsiraamat on üles ehitatud järgmiselt:

- **Sissejuhatus:** Ülevaade käsiraamatu eesmärgist ja autistlike inimeste tööhõivemaastikust.
- **Autistlike täiskasvanute mõistmine tööturul:** Üksikasjalikud ülevaated poliitikast, väljakutsetest ja õppimiseelistustest, et edendada autistlike täiskasvanute kogemuste sügavamat mõistmist.
- **Autismi tugevate ja nõrkade külgede tabel:** Üksikasjalik tabel, mis tõstab esile autistlike täiskasvanute ainulaadsed omadused, mis aitab tuvastada nende tugevaid külgi ja kasvuvaldkondi.
- **Tööprofiili kaardid:** Tööülesannete kirjeldused, mis on kohandatud autismi tugevate ja nõrkade külgede tabelis tuvastatud tugevuste ärakasutamiseks, hõlbustades teadlikke karjääriotsuseid.
- **Autismile sobiv töökaart:** Kureeritud valik konkreetseid töökohti, mis sobivad ideaalselt autistlikele täiskasvanutele, keskendudes võimalustele rohelises, digitaalses- ja sotsiaalvaldkonnas.



- **Järeldus:** Kokkuvõtte kogu dokumendi käigus saadud arusaamadest.

Selle käsiraamatu väljatöötamine oli koostöö, mis põhines seitsmes riigis läbi viidud ulatuslikel uuringutel. See uuring hõlmas küsitlusi ja intervjuusid 140 sidusrühmaga, sealhulgas autistlike täiskasvanute, nende perede ja neid toetavate spetsialistidega. Eesmärk oli mõista tööhõivestatistikat, väljakutseid, võimalusi ja uuenduslikke strateegiaid, mis on seotud autistlike inimeste tööturu kaasamisega. Tulemused koondati riikide aruanneteks ja juhtaruandeks, andes põhjaliku ülevaate ja hõlbustades võrdlevat analüüsi.

Selle käsiraamatu osad uurivad neid leide ning pakuvad praktilisi tööriistu ja strateegiaid autistlike inimeste tööhõiveväljavaadete parandamiseks. Neid soovitusi rakendades saavad organisatsioonid luua kaasavamaid keskkondi, mis toetavad autistlike inimeste unikaalseid vajadusi, kasutades samas nende tugevaid külgi vastastikuse kasu nimel. Selle kõikehõlmava lähenemisviisi eesmärk on edendada ühiskonda, kus kõigil, sõltumata neuroloogilistest erinevustest, on võimalus oma tööelus edu saavutada.

Arendus ja metoodika

Selle käsiraamatu koostamiseks kasutatud metoodika oli põhjalik ja üksikasjalik, mille eesmärk oli mõista autistlike inimeste tööhõive olukorda. Esiteks vaatasime üle olemasoleva kirjanduse, et koguda praeguseid teadmisi ja tuvastada võimalikud lüngad. Järgmisena viisime läbi väliuuringud, suheldes otse erinevate sidusrühmade rühmaga seitsmes projektis osalenud riigis. See hõlmas struktureeritud intervjuusid ja küsitlusi tööealiste autistlike inimeste, nende perede ja neid toetavate spetsialistidega. Seejärel analüüsisime andmeid hoolikalt, et leida ühiseid teemasid, väljakutseid ja võimalusi. Sellest analüüsist saadud arusaamad aitasid meil välja töötada praktilisi tööriistu ja strateegiaid, mis on kohandatud tööjõu autistlike inimeste vajadustele. See koostööpõhine ja tõenditel põhinev lähenemine tagab, et käsiraamat põhineb tegelikel kogemustel ja annab praktilisi soovitusi autistlike inimeste tööhõivetulemuste parandamiseks.

Tööhõive maastik autistidele

Autism Europe on toonud esile kõrge diskrimineerimise taseme, millega autistlikud inimesed kõigis eluvaldkondades kokku puutuvad (Autism Europe, 2020). Vaatamata ELi jõupingutustele tagada, et keegi ei jääks maha, seisavad autistlikud täiskasvanud kogu maailmas silmitsi märkimisväärse ebasoodsusega, sealhulgas madalama tööhõive määraga ja madalama haridusega võrreldes puudeta ja muude puuetega inimestega. See toob kaasa kõrge tööpuuduse, mis algab varakult ning mõjutab nende isiklikku ja sotsiaalset elu, elukvaliteeti ja ühiskonnaelus osalemist (Chen et al., 2014). Lisaks takistab autistlike täiskasvanute piisava hariduse ja koolitusvõimaluste

puudumine Euroopas nende professionaalset arengut ja raskendab töö leidmist.

Autismispektri häire (ASD) pakub aga töäjõus nii ainulaadseid väljakutseid kui ka erakordseid võimalusi. Kuna teadlikkus autismist kasvab kogu Euroopas, on autistlike inimeste tööhõive maastik endiselt mitmekesine, mida mõjutavad riiklikud poliitikad, ühiskonna hoiakud ja tugisüsteemid. See käsiraamat on loodud nende väljakutsetega tegelemiseks, pakkudes praktilisi juhiseid ja strateegiaid autistlike inimeste tööhõive toetamiseks, soodustades nende kaasamist ja osalemist töäjõus.

Kreekas on olemas sellised kutseõppevõimalused nagu puuetega inimeste kõrgem kutsekool, kuid puuetega, sealhulgas autismiga inimeste tööhõive määr on endiselt madal. Eestis pakutakse autistidele kutsekoole ja -programme, kuid autismispetsiifiliste poliitike ja igakülgsete tugiteenuste puudumine raskendab nende töövõimalusi. Uued tööhõivereformid on teravdanud spektrisse kuuluvate üksikisikute ja teiste neurovähemuste olukorda, eelkõige sotsiaaltoetuste saamise tingimustele vastavate kohustuslike sotsiaalse tegevuse nõuete tõttu. Leedu seisab silmitsi väljakutsetega usaldusväärsete andmete kogumisel autistlike täiskasvanute tööhõive kohta, osaliselt täiskasvanute diagnooside hiljutise tunnustamise tõttu. Kättesaadav teave on sageli ebatäpne ja usaldusväärse statistika kogumist raskendavad veelgi sellised tegurid nagu häbimärgistamine ja tsentraliseeritud andmete puudumine. Bulgaarias puudub ametlik statistika ja spetsiaalne tugi autistidele. Kuigi selliste algatuste nagu Sotsiaalse Rehabilitatsiooni ja Integratsiooni Keskuse eesmärk on parandada sotsiaalseid oskusi, on laiemad süsteemsed muutused tööhõiveväljavaadete parandamiseks hädavajalikud. Vaatamata autistlike inimeste kõrgele haridustasemele on Saksamaal madal tööhõivemäär. Kutseõppes kasutatakse struktureeritud ja individualiseeritud õppimise lähenemisviise, kuid ühiskonna hoiakud ja ebapiisavad tugisüsteemid toovad kaasa kõrge töötuse määra.

Hispaanias töötavad organisatsioonid, nagu Hispaania Autismi Konföderatsioon, et parandada autistlike inimeste tööhõive tulemusi. Nendest jõupingutustest hoolimata püsib kõrge töötuse määr, mis rõhutab vajadust terviklikuma poliitika ja toetusmeetmete järele. Portugalis püüavad sellised algatused nagu riiklik oskuste toetus ja sellised projektid nagu "Uued teed tööhõivele" suurendada autistlike inimeste töövõimalusi. Konkreetsete andmete puudumine ja ranged kriteeriumid tööhõivekvootidele seavad aga väljakutseid nende tõhusale rakendamisele.

Tööhõivet tuleb vaadelda kui lahutamatu võimalust erinevate sotsiaalsete komponentide seas, nagu töötajad, tööandjad, kliendid, kogukonnateenused ja spetsialistid. Need mudelid peavad arenema, muutes hoiakuid ja luues uusi isiklike suhete võrgustikke autistlike inimeste jaoks. Autismispektri häire (ASD) on elukestev arenguhäire, mis tavaliselt mõjutab inimese suhtlemist ja suhtlemist teiste ja nende keskkonnaga. Kõigil autistlikel inimestel on kaks peamist raskuste valdkonda: sotsiaalne suhtlemine ning stereotüüpsed ja korduvad käitumismustrid, huvid ja tegevused. Seda määratletakse spektrina, kuna sümptomite väljendus ja raskusaste võivad inimestel



oluliselt erineda.

Uuel töökohal asumine on stressirohke kõigile. Sellegipoolest võivad autistlikud inimesed seista silmitsi nende seisundiga seotud täiendavate väljakutsetega. Raskused sotsiaalse suhtlemise ja suhtlemisega on sageli kõige levinumad takistused töökohaga integreerumisel. Autistlike inimesi võib häirida lähedus teiste töötajatega ja stressi ootusest suhelda. Seetõttu on meeskonnaliikmete ja juhtide teadlikkuse tõstmine vajalik tagamaks, et autistlike töötajate vajadusi mõistetakse ja austatakse.

Mõnel inimesel võib olla raskusi ka sõnalise väljenduse ja teiste mõistmisega. Vastastikust mõistmist takistab ka sõnasõnaline mõtlemine ja mitteverbaalse keele valesti tõlgendamine. Autistlike töötajatega suhtlemise hõlbustamiseks tuleks eelistada selget, konkreetset ja terviklikku keelt, vältides topeltmeeli, irooniat, metafoore või tarbetuid žeste. Juhendaja, kes tegutseb vahendajana autistliku inimese ja tema kaastöötajate vahel, saab tugevalt toetada suhtlemist ja edendada mitmekesisuse väärtustamist töökohal.

Muud probleemid võivad olla põhjustatud sensoorsest ülitundlikkusest. Müra, lõhnad ja visuaalsed stiimulid töökohal võivad olla väga häirivad ja mõnel juhul põhjustada ärevust või isegi närvisüsteemi kokkuvarisemist. Tööandjad saavad aidata, varustades töötajale kõrvaklapid, terava keskvalgustuse asemel laualambid või võimalusel privaatse kontori, et stiimuleid minimeerida. Tööandjad saavad luua ka rahuliku ja turvalise ruumi, kus töötaja saab veeta oma pause või leida peavarju, kui tunneb end ülekoormatuna.

Mõttepaindmatumus võib tekitada probleeme ka autistlikele töötajatele, kui nad seisavad silmitsi muutustega tööpäeva struktuuris, ootamatute ülesannete või tööprioriteetide muutumisega. Autistlikul inimesel võib olla raskusi nõudmisel oma tähelepanu ühelt ülesandelt teisele ümber lülitada, ta tunneb stressi ja ärevust. Töötaja stressiga toimetulekuks peaks tööandja pakkuma töö planeerimisel võimalikult palju paindlikkust ja autonoomiat.

Autistliku inimese töölevõtmine pakub palju eeliseid, mis on sarnased iga pädeva ja lojaalse inimese palkamisega. Autistidel on pakkuda palju oskusi ja andeid erinevates valdkondades alates kunstist, muusikast, käsitööst, matemaatikast ja infotehnoloogiast kuni aianduse või pitsa valmistamiseni. Tüüpilised tugevad küljed võivad hõlmata tugevat mälu, reeglitest kinnipidamist, tähelepanu detailidele või võimet täita korduvaid ülesandeid suure täpsusega. Lisaks saab kogu töömeeskond kasu suuremast neurodiversiteedist, kui õpib erinevustest, uurib uusi vaatenurki ning areneb avatuma ja kaasavama kogukonna suunas. Selleks, et hinnata töötaja tugevusi ja mitte jätta ilma suurtest talentidest, peavad tööandjad saama paremat arusaama sellest seisundist, õppima ära tundma selle sümptomeid ja austama individuaalseid erinevusi.

Õige hariduse, koolituse ja toetuse korral võivad autistid olla silmapaistvad töötajad (Walsh et al., 2014). Projekti TALENTED eesmärk on edendada autistlike inimeste võrdset juurdepääsu haridusele ja tööle, et saavutada nende sotsiaalne integratsioon. Selle saavutamiseks on projekti konkreetsed eesmärgid:

Töötada välja autistlike täiskasvanute jaoks kohandatud juhendamine ja oskuste täiendamise vahendid.

- Stimuleerida nende motivatsiooni ja suurendada nende osalemist elukestvas õppes ja tööhõives.
- Suurendada nende võimet teha teadlikke haridus- ja ametialaseid valikuid ning mõista oma tööõigusi.
- Parandada nende suutlikkust avatud turule siseneda ja seal edu saavutada, arendades tööalase võtmepädevusi, pehmeid oskusi ja stressiga toimetulekuoskusi.
- Varustada kutsehariduse ja -koolituse (VET) õpetajaid väärtuslike teadmiste, oskuste ja uuenduslike vahenditega, et toetada autistlike täiskasvanuid nende tööturule üleminekul ja anda neile nende mõjuvõimu.
- Tõsta teadlikkust autistlike täiskasvanute tugevatest külgedest, võimetest ja ainulaadsetest omadustest, vaidlustada valesid stereotüüpe ja edendada mõistlikke majutusvõimalusi.

Autistlike täiskasvanute mõistmine tööturul

Autismispektri häirega (ASD) tuvastatud täiskasvanute tööhõiveolukorra mõistmine on oluline õiglaste ja toetavate töökohtade loomisel. Selles peatükis uuritakse, kuidas autistlikel täiskasvanutel tööturul läheb, millised poliitikad ja tavad neid aitavad, millised on nende ees seisvad väljakutsed ja kuidas nad eelistavad õppida.

Erinevates Euroopa riikides, nagu Kreeka, Eesti, Leedu, Bulgaaria, Saksamaa, Hispaania ja Portugal, kogevad autistlikud täiskasvanud tööturul erinevaid kogemusi. Vaatamata erinevustele ühiskondlikes hoiakutes ja poliitilistes raamistikes on neil kõigil ühine joon: autistlike ja häireteta inimeste tööhõivemäärade vahel on märkimisväärne erinevus. Väljakutsed tööhõive kindlustamisel, töö stabiilsuse säilitamisel ja piisava toe saamisel püsivad, peegeldades laiemat ühiskonna kaasamise ja aktsepteerimise probleemi.

Need riigid rakendavad mitmesuguseid poliitikaid ja tavasid, mille eesmärk on

parandada autistlike täiskasvanute tööhõive väljavaateid. Toetatud ja kaitstud tööhõivealgatused, kutseõppeprogrammid ning diskrimineerimist ja kutsealase rehabilitatsiooni käsitlevad õigusaktid näitavad jõupingutusi kaasavamate töökohtade loomisel. Lisaks on spetsialiseeritud värbamisagentuuride, töönõustamise ja kohandatud tugiteenuste eesmärk ületada lõhe autistlike inimeste ja töövõimaluste vahel.

Vaatamata poliitilistele jõupingutustele puutuvad autistlikud täiskasvanud tööturul kokku mitmekülgsete väljakutsetega. Nende hulka kuuluvad häbimärgistamine, diskrimineerimine, ebapiisavad tugiteenused ning raskused kandideerimisprotsessis ja tööintervjuudel. Veelgi enam, ühiskondlikud väärarusaamad ja piiratud arusaam autismist takistavad sageli tõhusat integratsiooni ja suurendavad tööhõive erinevusi. Nende väljakutsete mõistmine ja nendega tegelemine on kaasava töökohta edendamiseks ja autistlikele täiskasvanutele võrdsete võimaluste tagamiseks hädavajalikud.

Autistlikel inimestel on ainulaadsed õppimiseelised ja väljakutsed, mis mõjutavad nende töökogemust. Kui mõned paistavad silma detailidele tähelepanu nõudvate ülesannetega, siis teised võitlevad sotsiaalse suhtlemise ja muutustega kohanemisega. Neid kõikehõlmavalt käsitledes saavad sidusrühmad töötada selle nimel, et edendada autistlike töötajate jaoks võrdseid töökohti.

Täiskasvanute autistlik staatus tööturul ja ühiskonnas

Autistide tööhõive maastik on Euroopas väga erinev, peegeldades erinevusi riiklikes poliitikates, ühiskondlikes hoiakutes ja olemasolevates tugisüsteemides. See osa annab ülevaate hetkeolukorrast mitmes Euroopa riigis, tuues välja igas kontekstis esinevad ainulaadsed väljakutsed ja algatused.

sisse **Kreeka**, moodustavad selle spektri üksikisikud väikese osa tööjõust ja ametlik statistika nende tööhõivemäärade kohta puudub. Hinnangud põhinevad laiematel andmetel puuetega inimeste tööhõive suundumuste kohta, mis viitab puuetega inimeste üldise tööhõive määra langusele alates 2008. aastast. Riiklik Puuetega Inimeste Konföderatsioon teatab, et Kreekas ainult 23,7% täiskasvanutest 20–64-aastaseid puuetega inimesi ja töötab veelgi vähem raske puudega inimesi leiab tööd. Puuetega inimeste töötuse määr Kreekas ületab 30%, mis rõhutab olulisi väljakutseid, millega autistlikud ja muud puudega inimesed Kreeka tööturul silmitsi seisavad.

Eestis, Wisevoteri andmed (2023) näitavad, et on 369 inimest, kellel on diagnoositud ASD 100 000 inimese kohta, kokku umbes 5000 diagnoositud juhtumit riigis. Andmekaitseaduste tõttu puudub aga ametlik register, mis jälgiks autistlike isikute täpset arvu. Eesti haridussüsteemis ja tugiteenustes puuduvad piisavad

vahendid autistlike inimeste jaoks, mis raskendab nende väljakutseid vajalike tugi- ja rehabilitatsiooniteenuste kättesaadavuse osas. Uued tööhõivereformid, sealhulgas kohustuslikud sotsiaalse tegevuse nõuded hüvitiste saamiseks, muudavad olukorra veelgi keerulisemaks. Mure inimõiguste rikkumiste pärast, nagu tahtest olenematu haiglaravi ja hooletusse jäetud ravi, püsib vaimse tervise asutuste ebapiisavate ressursside ja toetuse tõttu.

Leedus, vastavalt Hügieeniinstituudile, oli Leedus 2021. aastal 4082 autisti. See tähendab, et Leedus diagnoositakse ühel lapsel 135-st mõni autismispektri diagnoos. Leedu autismiühingu „Lietaus vaikai“ juhatuse esimees Kristina Košel-Patil tõi välja, et kaheksa aastaga – aastatel 2013-2021 – kasvas autismijuhtude arv ligi 400 protsenti (Kristina Košel-Patil, 2023). Ametlikud andmed autistlike täiskasvanute tööhõive olukorra kohta on aga piiratud selliste tegurite tõttu nagu häbimärgistamine ja hiljutine täiskasvanute diagnooside tunnustamine. Puuetega inimeste töötuse määr on kõrgem kui ilma puudeta inimeste puhul ja vähem kui 10% autismispektri häiretega inimestest töötab (EMSK, 2017).

Bulgaarias Maailma Terviseorganisatsiooni andmetel on puuetega inimeste keskmine protsent umbes 20%. Siiski puudub autistlike isikutega seotud spetsiifiline statistika, mis tuleneb mitmesugustest teguritest, nagu diagnoosimiskeskused, diagnooside andmiseks volitatud kliinikute arv, olemasolevate keskuste vahelise koordineerimise puudumine, häbimärgistamine ja keskendumine peamiselt ASD-ga laste diagnoosimisele, mitte noortele täiskasvanutele. Nendest väljakutsetest hoolimata on lootust muutusteks, kuna Bulgaaria Uusülikooli kognitiivteaduste ja psühholoogia osakonna teadlaste hiljutise uuringu eesmärk on tuvastada autismi sümptomite levimus täiskasvanute seas. Kuigi selle uuringu ametlikke andmeid ei ole veel avaldatud, viitavad enam kui 3000 kogutud vastuse esialgsed järeldused autistlike inimeste 1–2% levimusele maailmas.

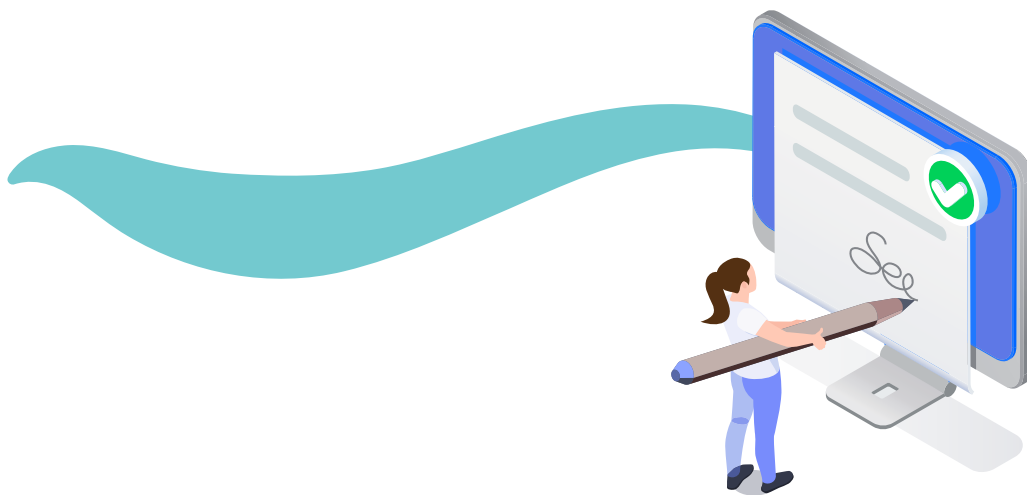
Saksamaal vaatamata sellele, et nad moodustavad väikese osa tööjõust, seisavad autistlikud inimesed silmitsi ebaproportsionaalselt kõrge töötuse määraga isegi keskmisest kõrgema haridustaseme puhul. Saksamaal elab ligikaudu 800 000 autisti ja Regensburgi ülikooli uuringu (Diverscon Impact Report, 2017) kohaselt on umbes 85% töötud. Vaatamata heale või suurepärasele haridusele, sealhulgas edukatele kraadidele, jääb selle elanikkonna tööhõive määr alla 10%, mis on oluliselt madalam kui nii puudeta kui ka puudega inimeste puhul.

Hispaanias, on ligi 90% autistidest töötud, mis tähendab, et nad on tööturul kõrgeima töötuse määraga puuetega inimeste rühm. Piiratud poliitilised tegevused ja reformid, mis on suunatud autistlikele isikutele, eriti täiskasvanueas, halvendavad olukorda veelgi. Organisatsioonid, nagu Hispaania Autismi Konföderatsioon, toetavad aktiivselt reforme, et edendada autistlike inimeste juurdepääsu tööturule nii üksikisikute kui ka ettevõtete koolitusalgatuste kaudu.

Nende jõupingutuste tulemusena on 279 autistlikku inimest saanud koolituse ja 67 üksusele on antud juhised autistlike isikute palkamiseks.

Portugalos, tähelepanu autismiga inimeste tööalasele konkurentsivõimele on alles hiljuti saanud haardejõudu, kuid praktiline rakendamine on piiratud. Uuringus, milles osales ligikaudu 300 000 kooliealist last (vanuses 7-9 aastat) üle kogu riigi, jõudis Oliveira (2005) järeldusele, et autismispektri häire (ASD) esinemissagedus oli 1 juhtum 1000 lapse kohta, mis viitab ligikaudu 1238 haigestunud 20-aastasele noorele. Uuringus hinnati ka 150 uue juhtumi aastaseks kasvuks, potentsiaalselt tingitud kas ASD populatsiooni tõelisest kasvust või paranenud diagnostikameetoditest. Värskeimas uuringus (Rasga et al., 2020) leiti, et levimusemäär on 0,5%, tõustes spetsiaalsete tugiüksustega koolides 3,3%-ni, rõhutades pideva monitooringu ja ressursside laiendamise vajadust, eriti täiskasvanuikka üleminekuks. Vaatamata uuringutele puudub ametlik statistika autistlike elanike kohta. Kuigi on olemas juhuslikud toetusalgatused, ei suuda ettevõtted sageli tunnustada autistlike inimeste potentsiaali väärtuslike töötajatena, mille tulemuseks on ebakindlad töövõimalused. Oliveira (2005) viitab sellele, et vähesed inimesed autistlikus populatsioonis saavutavad piisava sotsiaalse autonoomia taseme, kusjuures ligikaudu pooled sõltuvad täielikult vanematest või hooldajatest. Sellegipoolest võiks mõnda neist inimestest integreerida tööjõu hulka, eriti konkreetseid ja korduvaid ülesandeid hõlmavates rollides – see on usk, mida mõned ettevõtted hakkavad omaks võtma ja millesse investeerima.

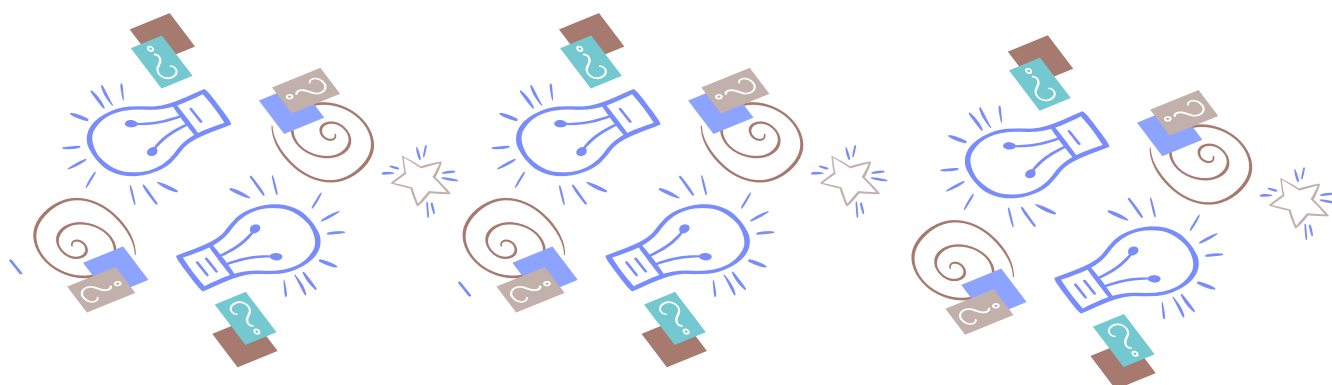
Üldisemad andmed näitavad, et Portugali mandriosa puuetega inimeste tööpuudus kasvas aastatel 2011–2021 30,5%, mis on pandeemiast suuresti mõjutatud trend. See kasv oli suurem naiste hulgas (+63,1%) võrreldes puudega meestega (+9,8%). Seevastu kogu elanikkonna tööpuudus vähenes samal perioodil 43,2%, vähenemist täheldati nii meeste (-47,7%) kui ka naiste (-39,2%) (Puuetega inimesed Portugalis – inimõiguste näitajad 2021, ODDH aruanne 2021).



Koolituse ja tööhõivega seotud poliitikad ja head tavad

Euroopa Liidul (EL) on seadused ja instrumendid, mis kaitsevad puuetega inimeste, sealhulgas autistlike inimeste õigusi ning aitavad neil tööd leida ja säilitada. Nende seaduste eesmärk on tagada võrdsed võimalused, ennetada diskrimineerimist ning toetada koolitust ja tööhõivet. Olulised seadused ja eeskirjad hõlmavad järgmist:

- **Euroopa Liidu põhiõiguste harta:** see harta tagab kõigi ELi kodanike õigused, sealhulgas õiguse mittediskrimineerimisele ja puuetega inimeste kaasamisele kõigis eluvaldkondades, sealhulgas tööhõives.
- **Euroopa puuetega inimeste strateegia 2010–2020:** see strateegia keskendus puuetega inimeste tööhõive, hariduse ja koolituse tõkete kõrvaldamisele. Uus strateegia aastateks 2021–2030 jätkab neid jõupingutusi, edendades võrdõiguslikkust ja osalust.
- **Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioon (UN puuetega inimeste õiguste konventsiooni):** EL ja selle liikmesriikide poolt ratifitseeritud konventsioon kohustab edendama, kaitsma ja tagama puuetega inimeste kõigi inimõiguste täieliku ja võrdse kasutamise. See hõlmab õigust tööle ja tööhõivele.
- **Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ:** See direktiiv kehtestab raamistiku võrdseks kohtlemiseks töötamisel ja kutsealale pääsemisel, keelates diskrimineerimise erinevatel põhjustel, sealhulgas puude alusel.
- **Euroopa Sotsiaalfond Plus (ESF+):** ESF+ on peamine finantsvahend, mis toetab tööhõivega seotud projekte, sealhulgas neid, mille eesmärk on parandada puuetega inimeste tööalast konkurentsivõimet koolituse, oskuste tõstmise ja tööhõive tugiteenuste kaudu.
- **Euroopa sotsiaalõiguste sammas:** See sammas toob välja 20 peamist põhimõtet ja õigust, et toetada õiglasi ja hästi toimivaid tööturges ja hoolekandesüsteeme. See sisaldab sätteid võrdsete võimaluste, aktiivse tööhõive toetamise ja puuetega inimeste kaasamise kohta.



Euroopa õigusraamistik loob aluse riiklikele poliitikatele ja algatustele, mille eesmärk on parandada autistlike inimeste töövõimalusi. Seitsmes uuritud riigis on autistlike inimeste tööjõu toetamiseks erinevaid lähenemisviise. Mõnel riigil on hästi välja töötatud õigusraamistikud ja tugisüsteemid, samas kui teised tegelevad endiselt kaasavate tavade loomisega. The **Talent ED projekt** eesmärk on aidata kaasa nendele jõupingutustele, pakkudes teadmisi ja ressursse õpetajatele, tööandjatele ja poliitikakujundajatele. Projekti raames on läbi viidud uuringud, et mõista ja parandada autistlike inimeste tööhõive olukorda Euroopas. See uuring hõlmab olemasoleva kirjanduse ülevaadet, väliuuringuid ja konsultatsioone umbes 140 sidusrühmaga, sealhulgas autistidega, nende perekondade ja spetsialistidega seitsmes riigis: Kreekas, Leedus, Eestis, Bulgaarias, Saksamaal, Hispaanias ja Portugalis. See jaotis annab kokkuvõtte poliitikatest ja headest tavadest, mis on seotud nende riikide autistlike inimeste koolituse ja tööhõivega.

Kreekas, on autistidele mõeldud tööhõivetoetust kaks peamist tüüpi: toetatud tööhõive ja kaitstud töö. Toetatud tööhõive hõlmab töökohtade pakkumist psühhosotsiaalsetes tugistruktuurides ja sotsiaalsetes ettevõtetes, kus puuetega inimesed, sealhulgas autismiga inimesed, peavad olema liikmed. Kaitstud töökoht hõlmab töötubasid ja keskusi, mis pakuvad struktureeritud keskkondi oskuste õppimiseks ja töökogemuse saamiseks. Hellenic Manpower Employment Organisation pakub toetusi, et julgustada era- ja avalikke ettevõtteid palkama autiste.

Eeskirjad:

- Puuetega inimeste sotsiaalse integratsiooni riiklik strateegia: keskendub ligipääsetavuse ja kaasatuse parandamisele erinevates sektorites, sealhulgas tööhõives.
- Tööhõivetoetuse programmid: pakuvad ettevõtetele stiimuleid puuetega inimeste, sealhulgas autistlike inimeste palkamiseks.

Head tavad:

- Toetatud tööhõiveprogrammid: pakkuvad autistidele tööalast juhendamist ja kohandatud tuge, et aidata neil tööjõuga integreeruda.
- Kutseõppekeskused: pakuvad spetsiaalseid koolitusprogramme, mis vastavad autistlike inimeste tugevatele külgedele ja vajadustele.

Eesti on alates 1990. aastatest tegelenud kaasava hariduspoliitikaga, et integreerida hariduslike erivajadustega (HEV) lapsi tavakoolidesse. Eesti kutsekoolid pakuvad autistidele spetsiaalseid programme, mis keskenduvad sotsiaalsetele oskustele, loovusele ja tööalastele teadmistele. Vaatamata nendele jõupingutustele seisavad

autistlikud inimesed endiselt silmitsi diskrimineerimise ja väljakutsetega haridusele ja koolitusele juurdepääsul, mis toob kaasa tööhõive. Nende olukorra parandamiseks on vaja rohkem tugiteenuseid ja koolitatud töötajaid.

Eeskirjad:

- Töövõimereform: eesmärk on parandada puuetega inimeste töövõimalusi, hinnates nende töövõimet ja pakkudes vajalikku tuge.
- Riiklik tööhõivekava: sisaldab erimeetmeid puuetega inimeste tööturule kaasamiseks.

Head tavad:

- Töölase juhendamise teenused: pakkuge autistidele töökohal pidevat tuge, et tagada edukas tööhõive.
- Kohandatud koolitusprogrammid: välja töötatud koostöös tööandjatega, et sobitada autistlike inimeste oskused tööturu vajadustega.

Leedu on teinud positiivseid muudatusi, julgustades suuri välisettevõtteid kohandama oma värbamisprotsesse autistlike inimeste jaoks kaasavamaks. Need muudatused hõlmavad traditsiooniliste tööintervjuude kaotamist ja rohkem keskendumist oskustele kui formaalsele haridusele. Kuigi Leedu tööhõiveteenused on piiratud, pakuvad need kutsealast nõustamist, töökoha leidmist ja individuaalset tuge töökohtadel. Valakupiai Rehabilitatsioonikeskus pakub kutsealase rehabilitatsiooni ja koolitusi. Sellised organisatsioonid nagu Leedu Autismiliit ja Leedu Puuetega Inimeste Foorum pooldavad puuetega inimeste paremat kutseõpet.

Bulgaaria pakutavates materjalides ei ole hästi dokumenteeritud ettevõtte jõupingutusi autistlike inimeste tööturul toetamiseks. Võib olla rohkem teavet ja konkreetseid programme, kuid kehtivatest poliitikatest ja headest tavadest tervikliku ülevaate saamiseks on vaja täiendavaid uuringuid.

Eeskirjad:

- Diskrimineerimisvastase kaitse seadus: keelab puuetega inimeste diskrimineerimise töö- ja muudes valdkondades.
- Riiklik puuetega inimeste strateegia: keskendub kutseõppele juurdepääsu ja töövõimaluste parandamisele.

Head tavad:

Kaasavad tööhõiveprojektid: valitsusväliste organisatsioonide ja ettevõtete vahelised partnerlussuhted, et luua autistidele töövõimalusi.



Kutseõppe algatused: pakkuge praktiliste oskuste koolitust, mis on kohandatud autistlike inimeste vajadustele ja tugevatele külgedele.

Saksamaa omab tugevat õiguskaitset ja tugisüsteeme autistidele tööturul. Peamised seadused hõlmavad üldist võrdse kohtlemise seadust (AGG), sotsiaalkodeksit III (SGB III), kutseõppeseadust (BBiG) ja raske puudega inimeste seadust (SchwbG). Nende seaduste eesmärk on ennetada diskrimineerimist, edendada tööalast rehabilitatsiooni ja kohustada ettevõtteid palkama teatud protsendi raske puudega inimesi.

- **Eeskirjad:**

- Föderaalne osalusseadus (Bundesteilhabegesetz, BTHG): eesmärk on suurendada puuetega inimeste osalemist kõigis eluvaldkondades, sealhulgas tööhõives. See seadus keskendub individuaalse toe ja teenuste pakkumisele, et aidata puuetega inimestel tööjõuga integreeruda.
- Sotsiaalkodeks IX (SGB IX): annab tervikliku õigusraamistiku puuetega inimeste tööturule kaasamiseks. See hõlmab erinevaid aspekte, sealhulgas kutsealase rehabilitatsiooni, töökoha kohandamise ning nii töötajate kui ka tööandjate toetamist edukate töötulemuste tagamiseks.

- **Head tavad:**

- Integratsioonibürood: need bürood pakuvad tuge ja nõu nii tööandjatele kui ka töötajatele, hõlbustades autistlike inimeste töölevõtmist. Nad pakuvad selliseid teenuseid nagu tööalane juhendamine, töökoha kohandamine ja vahendus, et lahendada võimalikke probleeme.
- Toetatud tööhõiveprogrammid: need programmid pakuvad isikupärastatud tööalast juhendamist ja töökoha kohandamist, et toetada autistlikke inimesi. Nad keskenduvad autistlike inimeste tugevuste ja oskuste sobitamisele sobivate tööülesannetega ning pideva toe pakkumisele, et tagada töökoha säilitamine ja edu.

Hispaania on astunud olulisi samme autistlike inimeste toetamiseks Hispaania aktiivse tööhõive toetamise strateegia kaudu. See strateegia tunnustab autiste ja pakub kohandatud abi tööotsingutel. See hõlmab kvoodisüsteemi, mis nõuab ettevõtetelt teatud protsendi puuetega töötajate palkamist ja toetusi füüsilisest isikust ettevõtjaks. Erinevad organisatsioonid töötavad selle nimel, et lahendada autistlike inimeste tööhõiveprobleeme, edendades kaasavaid tavasid ja pakkudes vajalikku tuge.

Eeskirjad:

- Puuetega inimeste õiguste üldseadus: tagab puuetega inimestele võrdsed võimalused ja juurdepääsu tööturule.

- Tööhõive edendamise programmid: hõlmavad konkreetseid meetmeid autistlike inimeste tööhõive toetamiseks.

Head tavad:

- Spetsiaalsed tööhõivekeskused: pakuvad autistidele kaitstud töövõimalusi ja tugiteenuseid.
- Kaasavad ärivõrgustikud: julgustage ettevõtteid võtma kasutusele kaasavad värbamistavad ja pakkuma tuge autistlikele töötajatele.

Portugalis, raskendab autistlike elanike kohta spetsiifiliste andmete puudumine kohandatud poliitikate loomist. Siiski on selliseid algatusi nagu riiklik oskuste toetus noortele ja täiskasvanutele mõeldud autistlikele isikutele, mis pakub tuge veebiplatvormi kaudu, mis ühendab autistlike inimesi töövõimalustega. Portugali Autismiliit koordineerib selliseid projekte nagu "Uued teed tööhõivele" ja "Kaasavas ühiskonnas töötamine", et valmistada autiste tööjõu jaoks ette ja harida tööandjaid kaasavate tavade osas. Puuetega inimestele on kehtestatud tööhõivekvoodid, kuid paljud autistid ei vasta rangetele kriteeriumidele.

Eeskirjad:

- Riiklik puuetega inimeste kaasamise strateegia: eesmärk on edendada võrdseid võimalusi ja juurdepääsu tööturule.
- Kaksr Kood: sisaldab sätteid mõistlike abinõude ja mittediskrimineerimise kohta töökohal.

Head tavad:

- Tööhõive toetusprogrammid: pakuvad autistidele töövahendus- ja juhendamisteenuseid.
- Kutseõppekeskused: pakuvad spetsiaalseid koolitusprogramme, mis keskenduvad autistlike inimeste oskustele ja vajadustele.

Väljakutsed, millega autistlikud täiskasvanud silmitsi seisavad

Autistlikud täiskasvanud seisavad silmitsi oluliste väljakutsetega tähenduslike töövõimaluste leidmisel. Alates ühiskonna arusaamadest ja häbimärgistamisest kuni piiratud tugiteenuste ja ebaselgete hüvitiste poliitikani – autistlikud inimesed seisavad sageli silmitsi tõketega, mis takistavad nende kaasamist tööjõu hulka. Selles jaotises käsitletakse peamisi väljakutseid, millega seisavad silmitsi autistlikud täiskasvanud Kreekas, Eestis, Leedus, Bulgaarias, Saksamaal, Hispaanias ja Portugalis, rõhutades



vajadust terviklike poliitikate ja kohandatud tugiteenuste järele, et parandada nende tööhõivet. Vaatamata nendele väljakutsetele on paljulubavaid algatusi ja võimalusi autistlike inimeste suuremaks kaasamiseks ja toetamiseks tööturul.

Kreekas seisavad autismiga täiskasvanud silmitsi madala tööhõivemääraga ühiskonna arusaamade ja ebaselgete hüvitiste poliitika tõttu. Kuigi toetatud tööhõivealgatused pakuvad lootust, on vaja põhjalikumalt poliitikat, et säilitada töötavate inimeste puudehüvitised ja lahendada tööandjate mured autistlike inimeste palkamise pärast. Riiklik puuetega inimeste tööhõivestrategia tuleb viia kooskõlla hüvitiste poliitikaga, mis tagab, et mis tahes vormis puudega töötajad säilitavad oma hüvitised, kuna need on ette nähtud puuetega kaasnevate lisakulude katmiseks, mitte aga põhiliste elatusvajaduste rahuldamiseks (Kreeka puuetega inimesed, 2023).

Sellised algatused nagu toetatud töökohad ja sihttoetuste programmid näitavad aga paljutöötavat parandada autistlike täiskasvanute tööhõivetulemusi (14th Statistical Information Bulletin, NCDP, 2023).

Eestis seisavad autistlikud täiskasvanud silmitsi tööturul takistustega, sealhulgas raskustega sotsiaalsel suhtlemisel ja töökoha normidega kohanemisel. Piiratud töövõimalused ja ühiskondlik suhtumine, mis ei vasta täielikult nende vajadustele, süvendavad neid väljakutseid. Kuigi on olemas mõned tugiteenused, nagu töökoha kohandamine ja abi tööintervjuul, ei suuda need sageli rahuldada autistlike inimeste unikaalseid vajadusi. Suurema teadlikkuse ja kohandatud tugiteenuste kaudu on siiski potentsiaali paremaks muuta.

Leedus, häbimärgistamine ja negatiivne suhtumine puuetega inimestesse takistavad nende töö leidmist. Paljud autistlikud täiskasvanud näevad vaeva töökoha leidmise pärast, kuna nad tunnevad muret oma töövõime ja iseseisvuse pärast. Siiski on arenguvõimalusi selliste algatuste kaudu nagu kutsenõustamine ja töökoha sobitamise teenused, mis võivad aidata autistlikel inimestel leida sisukaid töövõimalusi ja toetada nende integreerumist tööjõuga.

Bulgaarias, seisavad autistlikud isikud silmitsi töö leidmisel oluliste väljakutsetega, mis on tingitud laialt levinud häbimärgistusest ja väärarusaamadest oma võimete kohta. Paljud seisavad silmitsi tööandjate ja kolleegide tagasilükkamise ja toetuse puudumisega, mis muudab töökohtade leidmise ja säilitamise keeruliseks. Vaatamata mõningatele seadusandlikele edusammudele, nagu puuetega inimeste seadus, on autistlikele täiskasvanutele mõeldud tugiteenused endiselt piiratud ning vähesed organisatsioonid keskenduvad konkreetsetele nende vajadustele. Hiljutised algatused, nagu Sotsiaalse Rehabilitatsiooni ja Integratsiooni Keskus, pakuvad aga lootust parematele tugi- ja töövõimalustele.

Saksamaal, puutuvad autistid kokku takistustega kogu tööotsingu käigus, alates hilisest diagnoosimisest ja häbimärgistamisest kuni suhtlemise ja sotsiaalse suhtluse

väljakutseteni. Vaatamata riigi jõupingutustele kaasamist edendada selliste algatuste kaudu nagu kaasamisettevõtted ja tööalane juhendamine, on paljudel autistlikel täiskasvanutel endiselt raskusi sobiva töö leidmisega. Kvalifitseeritud tööjõu nappus annab aga ettevõtetele võimaluse ära tunda autistlike inimeste potentsiaali ja pakkuda neile sobivate tugiteenuste kaudu sisukaid töövõimalusi.

Hispaanias, kogevad autistid tööturul takistusi, sealhulgas jäigad valikuprotsessid ja toetuse puudumine töökohal. Hiljutised algatused, nagu Hispaania aktiivse tööhõive toetamise strateegia ja toetatud tööhõiveprogrammid, pakuvad aga lootust tööhõivetulemuste paranemisele. Samuti on potentsiaali suuremaks kaasamiseks selliste meetmete abil nagu kohandatud tööhõive ja tööjõu enklaavid, mis pakuvad autistidele kohandatud tuge, et nad saaksid juurdepääsu sisukatele töövõimalustele.

Portugals, seisavad autistlikud täiskasvanud silmitsi väljakutsetega, kuna puuduvad konkreetsed poliitikad ja nende vajadustele kohandatud tugiprogrammid. Kuigi on olemas mõned algatused, nagu riiklik oskuste stipendium ja praktikaprogrammid, ei ole need sageli tõhusad ega suuda lahendada ainulaadseid väljakutseid, millega autistlikud inimesed silmitsi seisavad. Seadusandlikud muudatused, nagu seadus 4/2019, ja algatused, nagu veebipõhine tööplatvorm, pakuvad aga lootust, et autistlike täiskasvanute töötulemused paranevad tulevikus.

Väljakutsed, millega autistlikud inimesed silmitsi seisavad kui **otsivad töövõimalusi**, samuti on nende vajadused individuaalsed ja võivad suuresti varieeruda sõltuvalt sellest, kus nad spektris asuvad.

Alustades kandideerimisprotsessist, võite vajada abi intervjuuks valmistumisel. Läbi koolituste nõustamiskeskustes sai proovida vestlust ennast ja võimalikke ettevalmistusi segavateks teguriteks minimeerida.

Teine väljakutse võib tekkida ettevõtte ulatuslikus sotsiaalses suhtluses. See on viinud sektorite tuvastamiseni, kus vastutus kliendi ees on viidud miinimumini. Sobivamaks peetakse rolle, mis nõuavad iseseisvat tööd või piiratud suhtlust, näiteks dokumendihaldust. Need rollid võimaldavad autistlikel inimestel tõhusalt esineda ilma keeruka sotsiaalse dünaamika lisasurveta.

Allpool oleme liigitanud mõned peamised väljakutsed, millega autistlikud inimesed töökohal kokku puutuvad.

Töole kandideerimise protsess

Töökoha taotlemise protsess võib autistlikele täiskasvanutele alguses tekitada palju väljakutseid. See kipub olema väga kallutatud, sageli liiga pikk või keeruline, kuna tööandjad nõuavad tarbetuid oskusi või esitavad liiga palju nõudeid, mis ei ole seotud tegelike tööülesannetega. Paljud ametijuhendid on ebaselged, mistõttu autistlikud kandidaadid ei mõista, mida neilt nõutakse ja mida nad peavad tegema. Intervjuu

etapis edasi liikudes hakkavad ilmnema ka mõned ülalkirjeldatud väljakutsed.

Suhtlemise spetsiifika

Suhtlemine näib olevat üks suurimaid väljakutseid. Autistlikud täiskasvanud kipuvad segadusse jääma liiga pikkadest ebaselgete sõnumitega lausetest – inimesed peavad sellest teadlikud olema ning andma neile otseseid ja selgeid juhiseid autistlikele töötajatele ülesannete jagamisel. Segaduste vältimiseks on veelgi parem, kui juhised antakse kirjalikult, mitte suuliselt. Mõned autistid võivad näida häbelikud ja neil on raskusi küsimuste esitamisega, kuid nende jaoks on oluline teada konteksti ja seda, miks nad peavad tegema seda, mida nad peavad tegema. Seega võib mentorite või kolleegide ennetav suhtumine selles osas kasuks tulla. Teine oluline punkt suhtlemisel on tagasiside andmine – autistlikele täiskasvanutele väga meeldib (ja on vaja) saada tagasisidet oma tegevuse kohta ning selle puudumine on sageli heidutav. Jällegi, tagasiside andmisel on oluline olla otsekohene ja selge, mida ja kuidas saab/vaja parandada. Mõned autistlikud täiskasvanud võivad olla emotsionaalselt väga intensiivsed ja energiaga seoses nõuavad palju ruumi (nt naised kipuvad olema kihisevamad ja rõõmsameelsemad, mis võib pingelises töökeskkonnas mõnikord häiriv olla), mistõttu on oluline ka neile piirid seada. – see on osa tagasisidest, millest nad saavad suurt kasu. Ühe meie poolt küsitletud psühholoogi sõnul on üsna liialdatud, et autistid ei mõista metafoore ja nende mõtlemine on liiga sõnasõnaline, kuid on tõsi, et nad peavad teadma, mida öeldakse. Sama kehtib ka nende huumorimeele kohta – see võib mõnikord tunduda liiga “vürtsikas” või isegi ebaviisakas, sest autistid kipuvad olema väga nürid ja otsekohesed. Seega peavad inimesed autistlike täiskasvanutega suhtlemisel nendest asjadest teadlikud olema.

Teiste teadlikkus ja aktsepteerimine

Kuna paljud inimesed ei ole ülaltoodud eripäradest teadlikud, võib suhtlemine olla keeruline ja autistlikel täiskasvanutel võib mõnikord olla raskusi meeskonnas aktsepteerimise tundega. Oluline on märkida, et autistlikel inimestel on ajus rohkem neuroühendusi, mistõttu nad ei saa saadud sisendit välja filtreerida – see tähendab kogu teavet, mis tuleb igal tasandil (sensoorne, faktiline, emotsionaalne sisend jne). See on põhjus, miks nad põlevad sagedamini läbi ja miks nad peavad eneseregulatsiooniks kasutama stimmeerimist – nad keskenduvad ühele meelele, et ülekoormatud meel saaks puhata. Seda tüüpi enesestimuleeriv käitumine võib mõnikord tunduda teistele ebamugav ja tunduda sotsiaalselt vastuvõetamatu (nt kui nad teiega rääkides pilgu kõrvale pööravad või vestluse ajal kätega askeldavad). Nii et taaskord peavad inimesed sellest teadlikud olema ja eriti juhid peaksid saama korraliku koolituse, et luua sotsiaalne keskkond, kus autistlikud töötajad tunnevad end mõistetuna ja aktsepteerituna.

Teine probleem, mis võib esile kerkida, millest andsid märku ka meie küsitletud psühholoogid, on arusaamatused, mis on tekkinud autistlike inimeste soovist

tööprotsesse ja protseduure optimeerida. Nagu varem mainitud, häirib autiste teha asju tegemise nimel või teha mõttetuid samme protsessis, millel ei ole selget eesmärki, mistõttu nad püüavad sageli asju parandada ja tõhususe poole liikuda. Kui seda ei aktsepteerita lihtsalt sellena, vaid juhtide või kolleegide ähvardusena (nagu juhtus mõne meie intervjueritavate klientidega), võib see probleeme tekitada.

Selliseid arusaamatusi nimetatakse üheks põhjuseks, miks autistlikel inimestel on madalam töökoha säilitamise määr. Üldiselt võitlevad autistid sellega, et nad tunnevad end aktsepteerituna, kuulatuna, arvestatuna – sedavõrd, et nad tunnevad ebamugavust palju intensiivsemalt kui näiteks füüsilist valu.

Füüsiline töökeskkond

Sama kehtib ka töökoha füüsiliste tingimuste kohta, mida mainiti eelmises küsimuses. Vilkuvad tuled, liiga palju taustamüra, vähese privaatsusega avatud kontorid, kehv suhtlus meeskonnas, tagasiside puudumine võivad autistlikele töötajatele väljakutseid tekitada. See on veel üks põhjus, miks neurodiversiteetide koolitus on ettevõtete jaoks oluline ning pakub hõlpsat juurdepääsu vajalikele ressurssidele.



Õpieelistused ja väljakutsed

Koolituste kavandamisel peavad koolitajad arvestama täiskasvanuõppe spetsiifiliste põhimõtetega. Inimeste õppimise mõistmine on koolituse ajal tõhusaks teadmiste edasiandmiseks ja pädevuste suurendamiseks hädavajalik. Õppimist võib määratleda kui transformatiivset protsessi, mille käigus võetakse teavet, mis sisemiselt ja kogetuga segatuna muudab seda, mida me teame, ja tugineb sellele, mida teeme. See põhineb sisendil, protsessil ja peegeldusel.

Õppimise eesmärk on muuta käitumist, mõtteid ja tundeid praegusest seisundist soovitud olekusse, mis on määratletud õpieesmärkidena. Käitumise (oskused ja pädevused), mõtete (teadmiste) ja tunnete (hoiakute) muutumine.

Bloomi taksonoomia on laialdaselt tunnustatud raamistik hariduslike eesmärkide ja õpitulemuste kategoriseerimiseks. See taksonoomia, mille 1956. aastal tutvustas Benjamin Bloom ja tema kolleegid, pakub hierarhilist mudelit, mis aitab koolitajatel kavandada ja hinnata õpikogemusi, liigitades eesmärgid kolme peamise valdkonna keerukusastmete järgi: kognitiivne, afektiivne ja psühhomotoorne. 2001. aastal töötasid Anderson ja Krathwohl välja parandatud versiooni, mis uuendas osa terminoloogiast ja järjestas ümber kognitiivse valdkonna tasemed, muutes sõna "Sünteesi" asemel kõrgeimaks tasemeks "Loomine". Kognitiivne valdkond viitab teadmistele (mõtetele).

Kognitiivne domeen

See valdkond keskendub intellektuaalsetele oskustele ja hõlmab kuut õppimistaset, millest igaüks muutub järjest keerukamaks:

- Meenutamine: faktide või mõistete meenutamine (nt erinevate emotsioonide nimetamine).
- Arusaamine: teabe mõistmine ja tõlgendamine (nt sotsiaalsete näpunäidete selgitamine).
- Rakendamine: teadmiste kasutamine reaalses olukorras (nt toimetulekustrateegiade rakendamine stressirohkes olukorras).
- Analüüsimine: teabe jagamine, et mõista selle komponente (nt sotsiaalse suhtluse analüüs).
- Hindamine: kriteeriumide alusel otsuste tegemine (nt kommunikatsioonistrateegia tõhususe hindamine).
- Loomine: elementide kombineerimine uute ideede või lahenduste loomiseks (nt rühmas osalemise plaani koostamine).

Afektiivne domeen

See domeen käsitleb emotsionaalseid reaktsioone, hoiakuid ja väärtusi. Tasemed hõlmavad järgmist:

- Vastuvõtmine: uutele kogemustele avatud olemine (nt aruteludes osalemine).
- Vastamine: aktiivne sisuga tegelemine (nt grupis mõtete jagamine).
- Väärtustamine: õppimise ja sotsiaalse suhtluse tähtsuse mõistmine (nt austuse näitamine teiste panuse vastu).
- Korraldamine: uute väärtuste integreerimine oma uskumuste süsteemi (nt meeskonnatöö tähtsustamine).
- Iseloomustamine: uute väärtustega järjekindel tegutsemine (nt kaaslase suhtes empaatia üles näitamine).

Psühhomotoorne domeen

See valdkond rõhutab füüsilisi oskusi ja koordinatsiooni. Tasemed hõlmavad järgmist:

- Tajus: sensorsete näpunäidete kasutamine tegevuste juhtimiseks (nt kehakeele äratundmine).
- Komplekt: olla valmis tegutsema (nt rühmategevusteks valmistumine).
- Juhendatud vastus: ülesannete täitmine toega (nt sotsiaalsete skriptide harjutamine).



- Mehhanism: suurenenud oskuste näitamine (nt vestluste algatamine).
- Kohanemine: toimingute muutmine asjaolude põhjal (nt suhtlusstiilide kohandamine).

Töötades autistlike täiskasvanutega, võib Bloomi taksonoomia (Bloom, B.S., 1956) suunata nende ainulaadseid õppimisvajadusi käsitlevate haridusprogrammide kavandamist. Iga domeeni saab tõhusalt rakendada järgmiselt.

Kognitiivsed tehnikad:

Kasutage erinevaid õppemeetodeid, nagu loengud, arutelud ja praktilised tegevused, mis soodustavad aktiivset osalemist. Näiteks visuaalsete abivahendite kasutamine võib parandada teabe mõistmist ja säilitamist. Rollimängustsenariumide kasutamine võib aidata autistlikel õppijatel harjutada sotsiaalset suhtlust toetavas keskkonnas.

Mõjutavad strateegiad:

Looge kaasav õhkkond, mis julgustab emotsionaalset väljendust ja sidet. Kasutage väärtuste selgitamise harjutusi, et aidata inimestel väljendada oma tundeid ja uskumusi sotsiaalsete olukordade kohta. Konsensuse otsimisega seotud tegevused võivad edendada koostööd ja vastastikust austust kaaslaste vahel.

Psühhomotoorsed lähenemised:

Integreerida praktikale suunatud õpet, sidudes teoreetilisi teadmisi reaalse olukordadega. Sellised tegevused nagu simulatsioonid võivad aidata inimestel rakendada oskusi kontrollitud keskkonnas, samas kui juhitud vastused võivad pakkuda vajalikku tuge uute käitumisviiside harjutamisel.

Täiskasvanuõppele omased omadused

Täiskasvanud õppijate omaduste mõistmine võib veelgi suurendada autistlike inimeste haridusmeetodite tõhusust:

Olemasolevad teadmised:

Tunnistage ja tuginege autistlike täiskasvanute olemasolevatele kogemustele. Julgustage mõtisklema, et uusi mõisteid tähendusrikkalt siduda.

Vastutus ja autonoomia:

Austage täiskasvanud õppijate autonoomiat, võimaldades neil oma õppeprotsessi eest vastutada. Enesehindamise ja refleksiooni võimaluste pakkumine võib aidata neil teavet omastada ja säilitada.

Eesmärgile orienteeritud õpe:

Siduge õpitulemused isiklike ja tööalaste eesmärkidega. Uute oskuste ja nende eesmärkidega seotud seoste mõistmine võib motiveerida autistlikke täiskasvanuid õppeprotsessis osalema.

Praktikale orienteeritud õpe:

Rõhutada oskuste praktilist rakendamist. Teoreetiliste kontseptsioonide ühendamine reaalse elu stsenaariumitega aitab autistlikel täiskasvanutel mõista õpitava asjakohasust.

Koostöös õppimine:

Edendada koostöökeskkonda, kus õppijad saavad suhelda, kogemusi jagada ja suhteid luua. Selline lähenemine võib suurendada kaasatust ja vähendada isoleerituse tunnet. Keskkond, koolitatakse suhtlevad ja loovad suhteid oma eakaaslaste ja koolitajatega, parandades nende õppimist.

Majutus ja tugi töökohal

24

Mentorluse tugi

Selge ja struktureeritud töövoog tagamiseks ning autistlike töötajate hõlpsaks integreerimiseks töökeskkonda on hea tava määrata kontaktisikud või mentorid, kes saadavad autistlikke töötajaid vähemalt liitumisprotsessi ajal (miks mitte ka hiljem).

Mentorprogrammid, nagu paljudes ettevõtetes juba kasutusel olevad programmid, on autistlike inimeste jaoks üliolulised töökeskkonnaga kohanemisel ja tööprotsesside kohandamisel (võimaluse korral) autistliku inimese hüvanguks. See abi on vajalik, sest autistidel on erinevad vajadused ja seetõttu on sellise mentori toel võimalik leida individuaalseid lahendusi.

Teine oluline aspekt on individuaalsete tööplaanide koostamine, mis põhinevad iga inimese tugevatel külgedel, vajadustel ja kohustustel. Mentorprogrammi kaudu saab tööplaan kohandada nii töötaja kui ettevõtte vastavatele vajadustele ning suhtlus toimub püsiva referentsisikuga.

Comunicación clara

“Miks” teadmine on autistidele ülesandele lähenedes väga oluline, seetõttu on väga oluline anda hea seletus konkreetse ülesande täitmise suurest pildist ja mõttest (nad



peavad nägema ja teadma oma tegevuse mõju). Sellest hoolimata lähenevad autistid probleemile alt üles – see tähendab, et nad vajavad väga täpseid juhiseid ja väga selgeid juhiseid, mida teha. Nad peavad teadma tegevussamme ja tundma end oma arenguprotsessis kaasatuna – tundma kaasatust. Samal ajal peab neil olema ülesande täitmise osas vabadus, samas kui tähtaeg peab olema väga selgelt paika pandud. Autistid ei tunne sageli vihjeid ja mõjusid nagu neurotüüpsed inimesed, seega peavad nendega töötavad inimesed oma nõudmistele väga otsekohesed suhtuma.

Paindlik aeg

Autistlike töötajate jaoks on väga oluline paindlikkus ja vabadus kontrollida oma tööprotsessi tempot – sealhulgas seda, millal teha pausi. Nagu juba mainitud, on pausid autistidele hädavajalikud, sest sageli nii nad end ümbritsevast valdavast ja ülestimuleerivast sensoorsest maailmast ennast reguleerivad. Nende närvisüsteemi ülekoormamine võib olla suur probleem, seega on nende töögraafikus kohustuslik teha reguleerimata pause, kui nad tunnevad, et nad seda vajavad.

Töökeskkond

Veel üks majutus, millest nad saavad palju kasu, on eraldatud ja vaikne töökoht, kus nad saavad keskenduda (mida nad tõesti hästi teevad). Selles mõttes on kasulik ka kodukontori/hüбриidkorralduse lubamine. Kontorikeskkonnas on autistlike töötajate jaoks levinud laud asetada akna äärde, töölaua eraldaja visuaalsete häirete eraldamiseks ja mürasummutusega peakomplekt, mis aitab helistimulatsiooni. Sama oluline on anda neile võimalus toime tulla sensoorse stimulatsiooniga (see hõlmab eneseregulatsiooni pause, muusika kuulamist, kõndimist, jooksmist, hüppamist, mediteerimist jne).



Autismi tugevate ja nõrkade külgede tabel

See jaotis annab põhjaliku ülevaate kuues riigis – Portugalis, Kreekas, Eestis, Leedus, Bulgaarias ja Hispaanias – tehtud uuringutest. See uurib ainulaadseid tugevusi ja väljakutseid, millega autistlikud inimesed tööturul kokku puutuvad. Autistlikke töötajaid hinnatakse sageli kõrgelt nende võimete pärast täpsust, detailidele tähelepanu ja usaldusvärsust nõudvates ülesannetes, kuid nad võivad seista silmitsi ka takistustega, mida tuleb kaasava töökeskkonna loomiseks lahendada.

Autismi tugevate ja nõrkade külgede tabel rõhutab vajadust korraliku toe, sealhulgas sensoorse majutuse ja struktureeritud ülesannete järele, et aidata autistlikel inimestel professionaalselt areneda.

Nende kognitiivsed võimed, eriti täpsust ja keskendumist nõudvates valdkondades, muudavad nad hästi sobivateks rollideks, mis nõuavad tähelepanu detailidele, meetoodilist tööd ja usaldusvärsust. Nõuetekohase toe ja struktuuriga saavad nad edu saavutada rollides, mis täidavad neid tugevusi.

26

Nende täieliku potentsiaali ärakasutamiseks on aga oluline, et töökohad pakuksid vajalikku majutust ja tuge. See hõlmab sensoorse tundlikkusega tegelemist, selgete ja struktureeritud ülesannete pakkumist ning paindlikkuse pakkumist tööritiinides ärevuse ja stressi leevendamiseks. Kaasava keskkonna loomine, mis austab autistlike inimeste ainulaadseid vajadusi, on oluline nii nende professionaalse kasvu kui ka nende organisatsioonide edu edendamiseks, millesse nad panustavad.

Üldiselt rõhutab see uuring, kui oluline on mõista ja väärtustada ainulaadset panust, mida autistlikud inimesed saavad tööturul teha. Vastates oma väljakutsetele empaatia ja kohanemisega, saavad tööandjad Portugalis, Kreekas, Eestis, Leedus, Bulgaarias, Hispaanias ja mujal saada kasu autistlike töötajate pakutavast usaldusvärsusest, asjatundlikkusest ja pühendumusest.



TUGEVUSED

PIIRKONNAD

Kognitiivsed oskused	Pehmed oskused	Inimestevahelised oskused	Tööeetika	Tehnilised oskused	Motivatsioonioskused	Tähelepanu detailidele	Organisatsioonioskused	Vastupidavus
KONKREETSED TUGEVUSED								
Tähelepanu detailidele	Pühendumine ülesannetele	Aus suhtlusstiil	Olles inimene, kellele kolleegid/tööandjad saavad toetuda, et täita seda, mida neilt oodatakse	Erakordsed teadmised konkreetsetes valdkondades	Soov õppida uusi oskusi	Väljakujunenud rutiini järgimine kõrge täiuslikkuse tasemega	Metoodika ja struktureerimine	Püsivus ja sihikindlus
Loov mõtlemine	Püsivus ja sihikindlus	Altruism	Täpsus	Tugev teadmiste säilitamine omandatud ülesannete kohta	Kannatlikkust ja visadust tehniliste probleemide lahendamisel	Võimalus tuvastada väiksemaid ebakõlasid ja neid lahendada	Struktureeritud keskkondade ja rutiinide eelistamine	
Tõhus õppimine	Töökas		Suur pühendumus ja lojaalsus oma töökohustustele	Erakordsed tehnilised oskused IT, matemaatika ja loodusteaduste vallas		Jälgimine	Võime areneda prognoositavuse ja järjekindlusega	
Loogiline mõtlemine	CapVõimalus selgete juhiste abil kiiresti uusi oskusi õppida		Pühendumus täita ülesanded kõrgel tasemel	Tugev analüüsi- ja probleemide lahendamise oskus		Täpne fookus ja täpsus		
Oskus keskenduda pikema aja jooksul	Oskus juhiseid täpselt järgida		Suurepärane juhiste ja ajakavade järgimine	Koodi kirjutamisel ja parandamisel tähelepanu detailidele		Suurepärane korrektuuri- ja andmesisestusoskus		
Oskus keskenduda pikema aja jooksul	Oskus juhiseid täpselt järgida		Suurepärane juhiste ja ajakavade järgimine	Koodi kirjutamisel ja parandamisel tähelepanu detailidele		Suurepärane korrektuuri- ja andmesisestusoskus		
Suurepärane mälu faktide jaoks								
Kiire õppimine								
Mis valdkond on tööoskus								
Oskus tuvastada mustreid ja töötada välja lahendusi								

NÕRKUSED

PIIRKONNAD

Aja juhtimine	Inimestevahelised oskused	Suhtlemine	Paindlikkus	Sensoorne protsess	Abstraktne mõtlemine	Ülesanne kirjeldus
KONKREETSED NÕRKUSED						
Väsimus/ülekoormatus	Raskused sotsiaalse suhtlemise ja dünaamikaga	Väljakutsed kiirete vestluste, sarkasmi või huumori tõlgendamise ja suhtlusstiilide kohandamisega.	Raskused kohaneda ootamatute muutustega rutiinis.	Tundlikkus müra, valguse, lõhnade või muude stiimulite suhtes töökohal võib olla valdav ja häiriv.	Vähem eelistada ülesandeid, mis nõuavad loomingulist probleemide lahendamist, avatud lahendusi või ideede jagamist.	Ei selgitata, milliseid ülesandeid tuleb täita
Väljakutsed traditsiooniliste ajajuhtimise meetoditega ja ülesande kestuse hindamine.	Raskused lahkavamate haldamisel, konfliktide vahendamisel või kontoripoliitikas navigeerimisel.	Raskused mõista ütlemata sotsiaalseid norme	Raskused multitegumtöös			Sensoorsed tundlikkused
		Raskused mitteverbaalsete näpunäidete (nt näoilmed või kehakeel) mõistmisel ja neile reageerimisel.	Raskused surve all töötamisel			Vähem eelistada ülesandeid, mis nõuavad loomingulist probleemilahendust
			Tugev huvi konkreetsete teemade või tegevuste vastu			Avatud lahendused

Tööprofiilide kaardid

Töökohtade profiilikaartide jaotis on loodud selleks, et ületada lõhet autistlike täiskasvanute ainulaadsete tugevuste ja kasvuvaldkondade ning nende omadustega kooskõlas olevate konkreetsete tööülesannete vahel. Igal töökaardil on üksikasjalik profiil rollidest, mis sobivad autismiga inimestele kõige paremini, tagades nende kognitiivsete, sotsiaalsete ja sensoorsete eelistuste arvessevõtmise. Tuginedes autismi tugevate ja nõrkade külgede tabelist saadud arusaamadele, on need rollid valitud nii, et ära kasutada suurt tähelepanu detailidele, analüütilist mõtlemist, loovust ja struktureeritud lähenemist ülesannetele – omadusi, mida sageli näitavad autistlikud täiskasvanud.



Tööprofiili kaart 1 – administraator/ arvutioperaator/ masinikirjutaja

Ametinimetus	Administraator/ arvutioperaator/ masinikirjutaja
Tööstus	Rahandus, tervishoid, valitsus, teadusuuringud
Töö kirjeldus	Administraator/arvutioperaator/masinikirjutaja juhib kontori haldusülesandeid, haldab arvutisüsteeme tõhusalt ja täidab täpseid tippimisülesandeid, sealhulgas dokumentide ettevalmistamist ja andmete sisestamist.
Kohustused	- Täita täpseid tippimisülesandeid, sh dokumentide koostamine, andmete sisestamine ja transkriptsioon - Hallata ja hooldada arvutisüsteeme, tagades, et kogu riist- ja tarkvara on olemas korrektselt toimivana - Hallata kontori haldusülesandeid, nagu koosolekute planeerimine, käsitlemine kirjavahetus ja arvestuse pidamine - Hoida ja uuendada andmebaase, tagades andmete terviklikkuse ja turvalisuse
Tugevused vastavad töökohale	- Tähelepanu detailidele - Pühendumine ülesannetele - Tugev analüüsi- ja probleemide lahendamise oskus - Võimalus keskenduda pikema aja jooksul - Suurepärane korrektuur ja andmete sisestamine
Võimalikud väljakutsed	- Sensoorne ülekoormus - Ülesande vahetus - Suhtlemine



Tööprofiili kaart 2 – graafiline disainer ja sahtlis

Ametinimetus	Graafiline disainer ja joonistaja
Tööstus	Reklaam ja turundus, veebi- ja rakenduste arendus, ettevõtted, haridus
Töö kirjeldus	Graafiline disainer ja joonistaja loob arvutitarkvara või käsitsi visuaalseid kontseptsioone, et edastada ideid, mis inspireerivad, teavitavad ja köidavad tarbijaid.
Kohustused	- Graafika väljatöötamine tooteillustratsioonide, logode, veebisaitide ja turundusmaterjalide jaoks - Suhtlemine meeskonnaga ideede ja kontseptsioonide vahetamiseks
Tugevused vastavad töökohale	- Tähelepanu detailidele - Jälgimine - Töökas - Loov mõtlemine
Võimalikud väljakutsed	- Tähtaja surve - Ebaselgus juhistes - Ülesande vahetus



Tööprofiili kaart 3 – tõlkija

Ametinimetus	Tõlkija
Tööstus	Turism ja hotellindus, valitsusvälised organisatsioonid, meditsiin, meedia ja meelelahutus
Töö kirjeldus	Tõlkija teisendab kirjaliku materjali ühest keelest teise, tagades algse tähenduse, tooni ja konteksti säilimise.
Kohustused	- Dokumentide tõlkimine - Tõlgete korrektuur - Koostöö klientidega, et rahuldada nende konkreetseid keelelisi vajadusi.
Tugevused vastavad töökohale	- Tähelepanu detailidele - Olles inimene, kellele kolleegid/tööandjad saavad toetuda, et täita seda, mida neilt oodatakse - Pühendumus täita ülesanded kõrgel tasemel - Täpne fookus ja täpsus
Võimalikud väljakutsed	- Tähelepanu nüanssidele - Sotsiaalsed suhtlused - Tähtaja surve



Tööprofiili kaart 4 – kirjanik ja korrektor

Ametinimetus	Kirjanik ja korrektor
Tööstus	Kirjastamine, haridus, vabakutseline ja sisu loomine, reklaam ja turundus
Töö kirjeldus	Kirjanik ja korrektor loob ja täiustab kirjalikku sisu, et tagada selgus, sidusus ja täpsus.
Kohustused	- Originaaltekstide koostamine - Olemasoleva sisu ülevaatamine ja grammatiliste, trüki- ja stiilvigade hoolikas kontrollimine
Tugevused vastavad töökohale	– Tähelepanu detailidele – Oskus juhiseid täpselt järgida – Olles inimene, kellele kolleegid/tööandjad saavad toetuda, et täita seda, mida neilt oodatakse – Pühendumus täita ülesanded kõrgel tasemel – Jälgimine – Suurepärase korrektuuri oskus
Võimalikud väljakutsed	– Sensoorsed tundlikkused – Tähtaja surve



Tööprofiili kaart 5 – raamatupidamisametnik

Ametinimetus	Raamatupidaja
Tööstus	Riigi raamatupidamisettevõtted, pangandus ja finantsteenused, tervishoid
Töö kirjeldus	Raamatupidaja vastutab finantsdokumentide pidamise, tehingute töötlemise ja finantsdokumentatsiooni õigsuse tagamise eest.
Kohustused	– Võlgnevuste ja arvete haldamine, pangaväljavõtete vastavusse viimine, – Abistamine finantsaruandluse ja auditite tegemisel.
Tugevused vastavad töökohale	– Tähelepanu detailidele – Loogiline mõtlemine – Töökas – Oskus juhiseid täpselt järgida – Olles inimene, kellele kolleegid/tööandjad saavad toetuda, et täita seda, mida neilt oodatakse – Erakordsed tehnilised oskused IT, matemaatika ja loodusteaduste vallas – Tugev analüüsi- ja probleemide lahendamise oskus
Võimalikud väljakutsed	– Tähelepanu detailidele võib olla ammendatud – Tähtaja surve



Tööprofiili kaart 6 – teadlane

Ametinimetus	Uurija
Tööstus	Kõrgharidus, tervishoid, tehnoloogia ja innovatsioon
Töö kirjeldus	Teadlane viib läbi süstemaatilisi uuringuid, et tuvastada fakte, töötada välja uusi teooriaid või lahendada probleeme oma erialal.
Kohustused	– Disainiõpingud – Koguda ja analüüsida andmeid – Avaldada tulemusi aruannetes, akadeemilistes ajakirjades või ettekannetes
Tugevused vastavad töökohale	– Tähelepanu detailidele – Tõhus õppimine – Oskus keskenduda pikema aja jooksul – Pühendumus täita ülesanded kõrgel tasemel – Tugev teadmiste säilitamine omandatud ülesannete kohta – Erakordsed teadmised konkreetsetes valdkondades – Metoodika ja struktureerimine
Võimalikud väljakutsed	– Tähtajad ja aja juhtimine – Abstraktsete mõistete tõlgendamine – Keeruliste leidude edastamine



Tööprofiilide kaart 7 – programmeerija

Ametinimetus	Programmeerija
Tööstus	Telekommunikatsioon, mängud ja meelelahutus, tarkvaraarendus, haridus
Töö kirjeldus	Programmeerija kavandab, kirjutab, testib ja hooldab tarkvararakenduste ja süsteemide koodi.
Kohustused	– Kasutajate nõuete mõistmine – Tõhusate algoritmide väljatöötamine, koodide parandamine – Koostöö teiste meeskonnaliikmetega kvaliteetsete tarkvaralahenduste pakkumiseks
Tugevused vastavad töökohale	– Koodi kirjutamisel ja parandamisel tähelepanu detailidele – Tähelepanu detailidele – Erakordsed tehnilised oskused IT, matemaatika ja loodusteaduste vallas
Võimalikud väljakutsed	– Ebaselgus nõuetes – Keeruliste tehniliste mõistete edastamine – Tähtaja surve



Tööprofiili kaart 8 – finantsanalüütik

Ametinimetus	Finantsanalüütik
Tööstus	Pangandus, kindlustus, energeetika, konsultatsioonid
Töö kirjeldus	Finantsanalüütik hindab finantsandmeid, et aidata organisatsioonidel teha teadlikke äriotsuseid.
Kohustused	– Finantsaruannete analüüsimine – Tulevaste tulude ja kulude prognoosimine – Finantstrendidel ja turutingimustel põhinevate soovitude pakkumine
Tugevused vastavad töökohale	– Tähelepanu detailidele – Loogiline mõtlemine – Pühendumus täita ülesanded kõrgel tasemel – Erakordsed tehnilised oskused IT, matemaatika ja loodusteaduste vallas – Täpne fookus ja täpsus
Võimalikud väljakutsed	– Keeruliste finantsmõistete selgitamine – Pingutavate tähtaegade käsitlemine – Sensoorsed tundlikkused (kontorikeskkonnas)



Tööprofiili kaart 9 – turu-uuringute analüütik

Ametinimetus	Turu-uuringute analüütik
Tööstus	Reklaam ja turundus, jaemüük, meedia ja meelelahutus, tehnoloogia
Töö kirjeldus	Turu-uuringute analüütik kogub ja analüüsib andmeid tarbijate eelistuste, turusuundumuste ja konkurentide kohta, et aidata organisatsioonidel teha teadlikke äriotsuseid.
Kohustused	– Uuringute kujundamine – Turu-uuringute läbiviimine – Andmete tõlgendamine ja tulemuste esitamine turundusstrateegiate ja äriarenduse suunamiseks.
Tugevused vastavad töökohale	– Tähelepanu detailidele – Pühendumus täita ülesanded kõrgel tasemel – Täpne fookus ja täpsus – Erakordsed tehnilised oskused IT, matemaatika ja loodusteaduste vallas
Võimalikud väljakutsed	– Keeruline andmete tõlgendamine – Esitlussurve – Juhiste ebaselgus



Tööprofiilide kaart 10 – andmeanalüütik

Ametinimetus	Andmeanalüütik
Tööstus	Valitsus ja avalik sektor, logistika ja transport
Töö kirjeldus	Turu-uuringute analüütik kogub ja analüüsib andmeid tarbijate eelistuste, turusuundumuste ja konkurentide kohta, et aidata organisatsioonidel teha teadlikke äriotsuseid.
Kohustused	– Uuringute kujundamine – Turu-uuringute läbiviimine – Andmete tõlgendamine ja tulemuste esitamine turundusstrateegiate ja äriarenduse suunamiseks.
Tugevused vastavad töökohale	– Tähelepanu detailidele – Pühendumus täita ülesanded kõrgel tasemel – Täpne fookus ja täpsus – Erakordsed tehnilised oskused IT, matemaatika ja loodusteaduste vallas
Võimalikud väljakutsed	– Keeruline andmete tõlgendamine – Esitlussurve – Juhiste ebaselgus



Tööprofiilide kaart 11 – statistik

Ametinimetus	Statistik
Tööstus	Andmeteadus, rahandus, tervishoid, valitsus, teadusuuringud
Töö kirjeldus	Statistikud kasutavad arvuliste andmete kogumiseks, analüüsimiseks, tõlgendamiseks ja esitamiseks matemaatilisi teooriaid ja meetodikaid. Nende töö aitab langetada otsuseid erinevates valdkondades, nagu majandus, meditsiin ja inseneriteadus.
Kohustused	– Küsitluste, eksperimentide või arvamusküsitluste kavandamine – Andmete analüüsimine ja tõlgendamine statistiliste tehnikate abil – Andmete ülevaadete ja soovitude esitamine aruannete ja esitluste kaudu – Andmevajaduste mõistmiseks ja lahenduste pakkumiseks tehakse koostööd teiste spetsialistidega
Tugevused vastavad töökohale	– Tähelepanu detailidele ja täpsusele – Analüütiline ja loogiline mõtlemine – Mugavus rutiinsete ja korduvate ülesannetega – Statistika tarkvara ja tööriistade kasutamise oskus
Võimalikud väljakutsed	– Mitmetähenduslike või halvasti määratletud andmeprobleemide käsitlemine – Keeruliste andmete edastamine mitteekspertidele – Pingeliste tähtaegade ja pingeliste olukordade haldamine



Tööprofiili kaart 12 – dekoraator

Ametinimetus	Dekoraator
Tööstus	Sisekujundus, ürituste planeerimine, jaemüük
Töö kirjeldus	Dekoraatorid täiustavad ruumide, sealhulgas kodude, kontorite ja ürituste toimumiskohtade esteetikat, valides ja paigutades selliseid elemente nagu mööbel, värvilahendused, valgustus ja tarvikud.
Kohustused	– Kohtumine klientidega, et mõista nende vajadusi ja eelistusi – Disainikontseptsioonide ja meeleolutahvlite loomine – Materjalide ja toodete valimine ja hankimine – Disainilahenduste elluviimise järelevalve
Tugevused vastavad töökohale	– Tugev visuaalne ja ruumiline teadlikkus – Loomingulisus ja kunstianne – Võimalus keskenduda üksikasjalikule tööle – Organisatsioonioskused projektide ja ajakavade juhtimiseks
Võimalikud väljakutsed	– Klientide tagasiside tõlgendamine ja sellele vastamine – Ootamatute muudatuste või viimase hetke taotluste käsitlemine – Töötamine erinevates keskkondades erinevate sensoorsete sisenditega



Tööprofiilide kaart 13 – arhiveerimine / raamatukogu

Ametinimetus	Arhiveerimine / Raamatukogu
Tööstus	Haridus, muuseumid, ettevõtted
Töö kirjeldus	Arhiveerimise ja raamatukogude spetsialistid haldavad teabekogusid, nagu raamatud, dokumendid ja digitaalne meedia. Nad tagavad, et need ressursid on korrastatud, säilinud ja kasutajatele juurdepääsetavad.
Kohustused	– Materjalide kataloogimine ja klassifitseerimine – Andmebaaside haldamine ja uuendamine – Kasutajate abistamine ressursside leidmisel – Füüsiliste ja digitaalsete kogude säilitamine ja konserveerimine
Tugevused vastavad töökohale	– Tugevad organiseerimisoskused – Tähelepanu detailidele – Oskus järgida kehtestatud süsteeme ja protseduure – Mugavus korduvate ülesannete ja rutiinidega
Võimalikud väljakutsed	– Suhtlemine mitmekesise kasutajabaasiga – Uute tehnoloogiate ja süsteemidega kohanemine – Suurte teabemahtude haldamine



Tööprofiilide kaart 14 – Loomade hooldamine/Koertega jalutaja

Ametinimetus	Loomade eest hoolitsemine / koerajalutaja
Tööstus	Lemmikloomateenused, veterinaar, loomade varjupaigad
Töö kirjeldus	Loomahooldustöötajad ja koerajalutajad pakuvad lemmikloomadele hädavajalikku hooldust ja liikumist. See võib hõlmata söötmist, hooldamist, jalutamist ja loomade tervise jälgimist.
Kohustused	– Koertega jalutamine ja nende piisava liikumise tagamine – Lemmikloomade toitmine ja veega varustamine – Eluruumide koristamine ja korrashoid – Loomade jälgimine haiguse või stressi nähtude suhtes
Tugevused vastavad töökohale	– Kaastunne ja empaatia loomade vastu – Võimalus järgida rutiini ja ajakavasid – Füüsiline vastupidavus lemmikloomade jalutamiseks ja käsitlemiseks – Tähelepanu detailidele loomade tervise jälgimisel
Võimalikud väljakutsed	– Loomade ootamatu käitumise käsitlemine – Nõudlike lemmikloomaomanikega tegelemine – Töötamine erinevates ilmastikutingimustes



Tööprofiili kaart 15 – fotograaf/toimetaja

Ametinimetus	Fotograaf/toimetaja
Tööstus	Meedia, reklaam, kunst
Töö kirjeldus	Fotograafid ja toimetajad jäädvustavad, redigeerivad ja toodavad pilte erinevatel eesmärkidel, näiteks reklaamide, sündmuste ja isiklike projektide jaoks.
Kohustused	– Fotosessioonide planeerimine ja läbiviimine – Piltide redigeerimine ja retušeerimine tarkvara abil – Koostöö klientidega nende vajaduste rahuldamiseks – Digitaalsete pildifailide haldamine ja korraldamine
Tugevused vastavad töökohale	– Tugevad visuaalsed ja loomingulised oskused – Tehniline vilumus fototehnika ja -tarkvaraga – Redigeerimisel ja kompositsioonil pöörake tähelepanu detailidele – Võimalus töötada iseseisvalt
Võimalikud väljakutsed	– Suhtlemine klientidega võtete ajal – Kohanemine erinevate pildistamiskeskkondadega – Toimetamise ja kohaletoimetamise rangete tähtaegade haldamine



Tööprofiili kaart 16 – automehaanik

Ametinimetus	Automehaanik
Tööstus	Autotööstus, tootmine, remonditeenused
Töö kirjeldus	Automehaanikud diagnoosivad, remondivad ja hooldavad sõidukeid. Nad töötavad erinevate komponentidega, sealhulgas mootorite, pidurite ja elektrisüsteemidega.
Kohustused	– Mehaaniliste ja elektriliste probleemide diagnoosimine – Rutiinsete hooldustööde tegemine – Vigaste osade parandamine või asendamine – Sõidukite testimine, et remont oleks edukas
Tugevused vastavad töökohale	– Tugevad probleemide lahendamise oskused – Mehaaniline sobivus ja huvi – Tähelepanu detailidele ja täpsusele – Oskus töötada tööriistade ja masinatega
Võimalikud väljakutsed	– Suhtlemine klientidega remonditeemadel – Ootamatute probleemide või viivituste käsitlemine – Töötamine mürarikas ja kiires keskkonnas



Tööprofiili kaart 17 – torulukksepp

Ametinimetus	Torumees
Tööstus	Ehitus-, hooldus-, remonditeenused
Töö kirjeldus	Torumehed paigaldavad, parandavad ja hooldavad veevärgisüsteeme, sealhulgas vee jaotamiseks ja jäätmekäitluseks kasutatavaid torusid, kinnitusvahendeid ja liitmikke.
Kohustused	– Sanitaartechniliste süsteemide paigaldamine ja remont – Sanitaartechniliste süsteemide kontrollimine probleemide tuvastamiseks – Kavandite ja tehniliste jooniste lugemine – Ohutus- ja ehituseeskirjade järgimise tagamine
Tugevused vastavad töökohale	– Tugevad praktilised ja probleemide lahendamise oskused – Tähelepanu detailidele ja täpsusele – Võimalus töötada iseseisvalt või väikeses meeskonnas – Mugavus füüsilise ja praktilise tööga
Võimalikud väljakutsed	– Suhtlemine klientide või töövõtjatega – Ootamatute kohapealsete väljakutsete haldamine – Töötamine kitsastes või erinevates keskkondades



Tööprofiili kaart 18 – elektrik

Ametinimetus	Elektrik
Tööstus	Ehitus, hooldus, tootmine
Töö kirjeldus	Elektrikud paigaldavad, hooldavad ja remondivad hoonete, masinate ja seadmete elektrisüsteeme, tagades ohutuse ja funktsionaalsuse.
Kohustused	– Juhtmete, pistikupesade ja kinnitusdetailide paigaldamine – Elektriprobleemide tõrkeotsing – Jooniste ja tehniliste diagrammide lugemine – Elektrinormide ja ohutusstandardite järgimise tagamine
Tugevused vastavad töökohale	– Tugevad tehnilised ja probleemide lahendamise oskused – Tähelepanu detailidele ja ohutusele – Oskus järgida täpseid juhiseid ja diagramme – Mugavus käelise ja füüsilise tööga
Võimalikud väljakutsed	– Suhtlemine klientide või meeskonnaliikmetega – Ootamatute elektriprobleemide lahendamine – Töötamine erinevates ja mõnikord ohtlikes keskkondades



Tööprofiili kaart 19 – sinine krae

Ametinimetus	Sinikrae
Tööstus	Ehitus, tootmine, hooldus
Töö kirjeldus	Sinikraed täidavad füüsilisi või käelisi ülesandeid erinevates sektorites, nagu ehitus, tootmine ja hooldus. Need rollid hõlmavad sageli spetsiaalsete tööriistade, masinate ja seadmete kasutamist.
Kohustused	– Masina kasutamine: kasutada ja hooldada seadmeid ja tööriistu. – Paigaldamine ja remont: konstruktsioonide, masinate või süsteemide kokkupanek, paigaldamine või parandamine. – Hooldus ja puhastamine: Hoida tööpiirkond ohutu ja korras. – Ohutusvastavus: õnnetuste vältimiseks järgida ohutusprotokolle.
Tugevused vastavad töökohale	– Tugev viimistletud oskus ja tähelepanu detailidele – Loovus ja disainioskused – Võimalus töötada iseseisvalt – Mugavus tööriistade ja masinatega
Võimalikud väljakutsed	– Kliendi spetsifikatsioonide ja ootuste täitmine – Kohandatud tellimuste ja kohanduste käsitlemine – Töötamine erineva müratasemega töökodades



Tööprofiili kaart 20 – ehete valmistaja

Ametinimetus	Ehete valmistaja
Tööstus	Käsitöö, jaemüük, tootmine
Töö kirjeldus	Ehtevalmistajad kujundavad ja loovad ehteid, kasutades selliseid materjale nagu metallid, vääriskivid ja helmed. Samuti võivad nad olemasolevaid ehteid parandada ja kohandada.
Kohustused	– Ehete kontseptsioonide kujundamine ja visandamine – Materjalide valimine ja hankimine – Osade meisterdamine ja kokkupanek – Ehete parandamine ja suuruse muutmine
Tugevused vastavad töökohale	– Tugevad kunsti- ja disainioskused – Tähelepanu detailidele ja täpsusele – Kannatlikkust ja keskendumist keeruliseks tööks – Võimalus töötada iseseisvalt
Võimalikud väljakutsed	– Kliendi eelistuste mõistmine ja nendega tutvumine – Kohandatud tellimuste ja tähtaegade haldamine – Töötamine õrnade ja väärtuslike materjalidega



Tööprofiilide kaart 21 – videomängude testija

Ametinimetus	Videomängu testija
Tööstus	Videomängude arendamine
Töö kirjeldus	Videomängude testija vastutab videomängude testimise eest, et tuvastada ja dokumenteerida vead, kasutatavusprobleemid ja muud aspektid, mis võivad kasutajakogemust mõjutada. Nende ülesanne on tagada, et mäng jookseks sujuvalt ja vastaks kvaliteedistandarditele enne avaldamist.
Kohustused	– Vigade tuvastamine: tuvastada mängus esinevad vead ja teatada neist. – Dokumentatsioon: salvestada vigade üksikasjad ja kuidas neid reprodutseerida. – Kasutatavuse testimine: hinnata kasutajakogemust. – Kinnituse parandamine: kinnitada vea lahendamine.
Tugevused vastavad töökohale	– Tähelepanu detailidele: väiksemate vigade tuvastamine. – Loogiline mõtlemine: järgida katseprotseduure. – Keskendumine: keskenduda korduvatele ülesannetele. – Kirjalik suhtlus: dokumenteerida leiud selgelt.
Võimalikud väljakutsed	– Korduvus: korduvad ülesanded võivad olla tüütud. – Tähtajad: tähtaegadest kinnipidamine võib olla stressirohke. – Sotsiaalne suhtlus: Vajadus meeskonnaga suhelda. – Sensoorne keskkond: võimalik tundlikkus müra või valguse suhtes.



Tööpakkumise kaart

See jaotis tutvustab **Tööpakkumise kaart**, tööriist, mille eesmärk on tuvastada autistidele kõige sobivamad töövaldkonnad ja rollid. Selle kaardi väljatöötamiseks viisid projektipartnerid läbi 19 intervjuud spetsialistidega kaheksast EL riigist – Bulgaariast, Saksamaalt, Kreekast, Eestist, Iirimaa, Leedust, Portugalist ja Hispaaniast –, kes on autistlike inimeste tööalase konkurentsivõime eksperdid. Nende intervjuueeritavate hulka kuulusid psühholoogid, sotsiaaltöötajad, värbamisspetsialistid ja sotsioloogid. Nende teadmised aitasid täpselt välja selgitada sektorid ja töörollid, mis sobivad kõige paremini autistlike inimeste ainulaadsete tugevustega, pakkudes neile suurimat potentsiaali tööjõus edu saavutamiseks.

Seejärel lisati kogutud arusaamad **ühte ühisesse tööriista**: töökoha kaart. See töötati välja instrumendina, mida karjäärikonsultandid ja teised autistidele karjäärituge pakkuvad spetsialistid saavad kasutada oma praktikas autistlike klientidega.

Kõige sagedamini mainitud sektorid olid **infotehnoloogia, teadusuuringud ja haldus** samuti **kvaliteedikontroll tootmises**. **Teenindussektor, loomemajandus, töö valitsuses ja avalikes teenustes, samuti rahanduses ja panganduses**, olid teised valdkonnad, mida sageli peetakse autistidele sobivaks, arvestades nende kõige levinumaid tugevusi.

Teise võimalusena mainiti **vabakutselist tööd** kuna selline töö võimaldab iseorganiseerumist, suhtelist iseseisvust ja paindlikku tööaega. Seetõttu ei keskenduta ainult tööstusele ja tööalasele tegevusele, vaid ka töökorralduse raamtingimustele ja sellele, mil määral neid saab paindlikult kohandada.

Ülalnimetatud töökategooriate jaoks sobivad ametirollid ja näited leiate töökoha kaardist, kuid siin on mõned peamised kaalutlused.

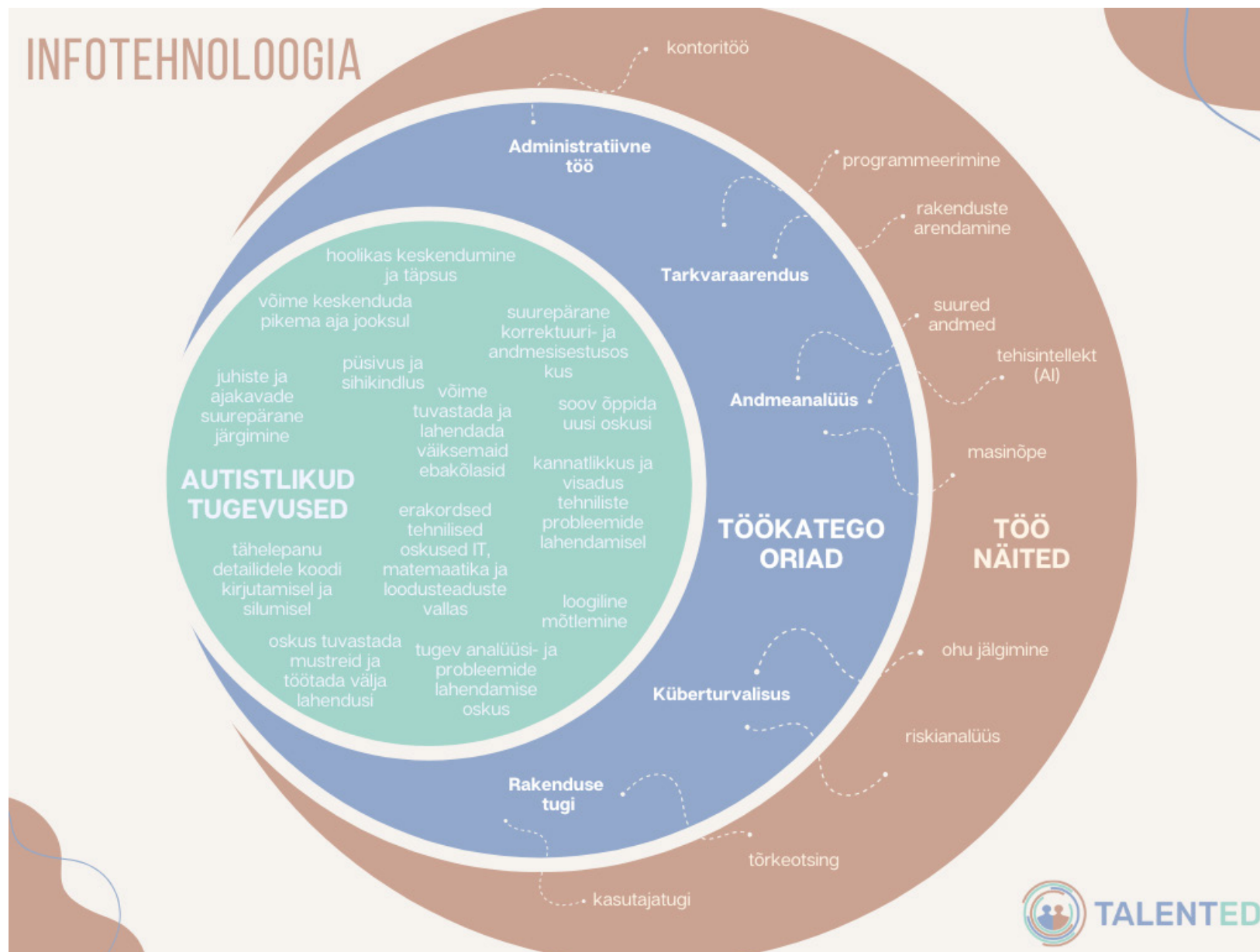
Täpsust ja detailidele tähelepanu nõudvad rollide

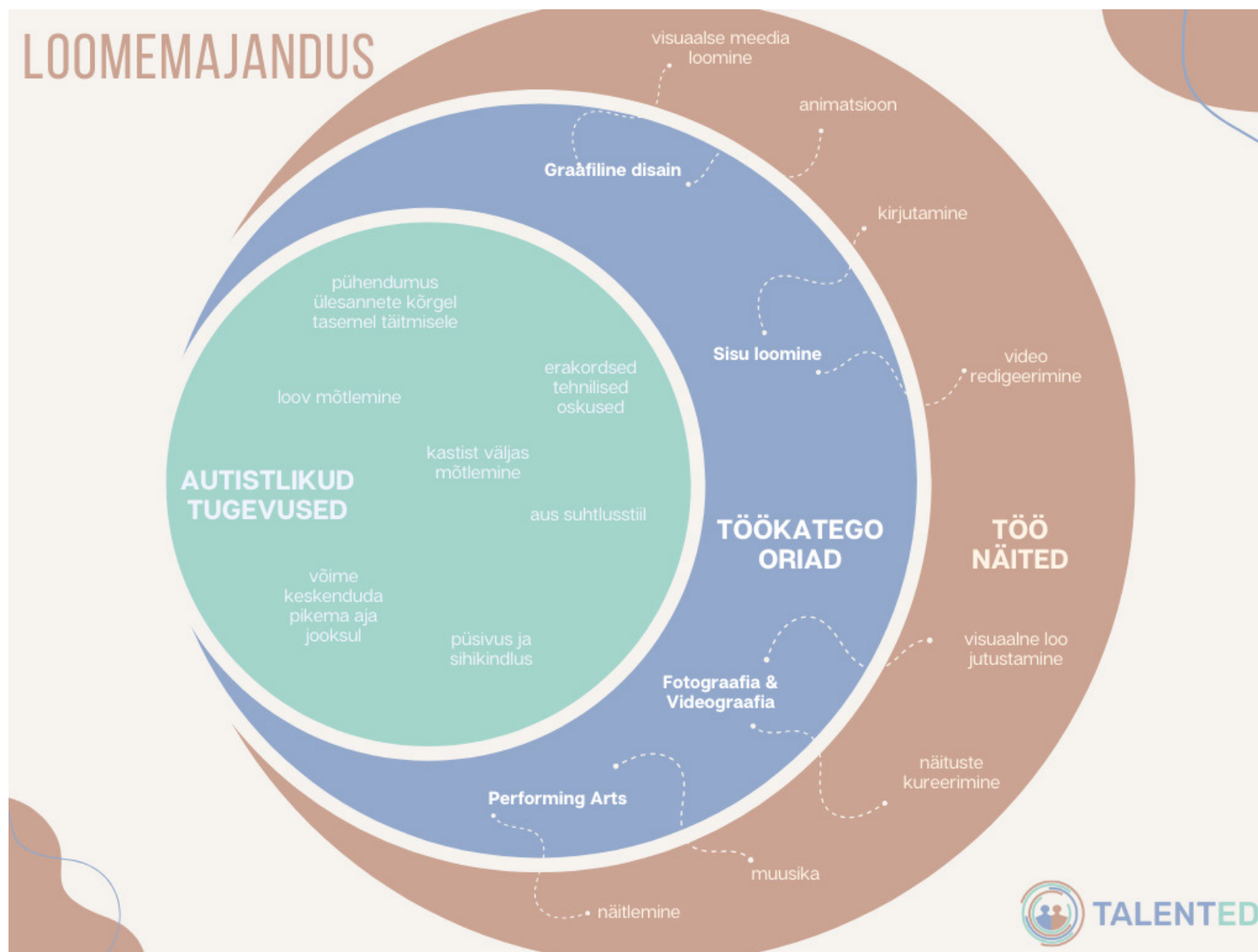
Intervjuud tõid välja, et autistlikel inimestel on sageli **tähelepanuväärne võime keskenduda detailidele ja täita ülesandeid täpselt**. Nendest oskustest kasu saavad tööstusharud, sealhulgas kvaliteedikontroll tootmises, kus vigade tuvastamine on kriitilise tähtsusega, ja administraatorirollid andmehalduses. Võimalust tuvastada ja parandada väiksemaid vigu on neis tööstusharudes kõrgelt hinnatud, mistõttu on need ideaalsed autistidele.

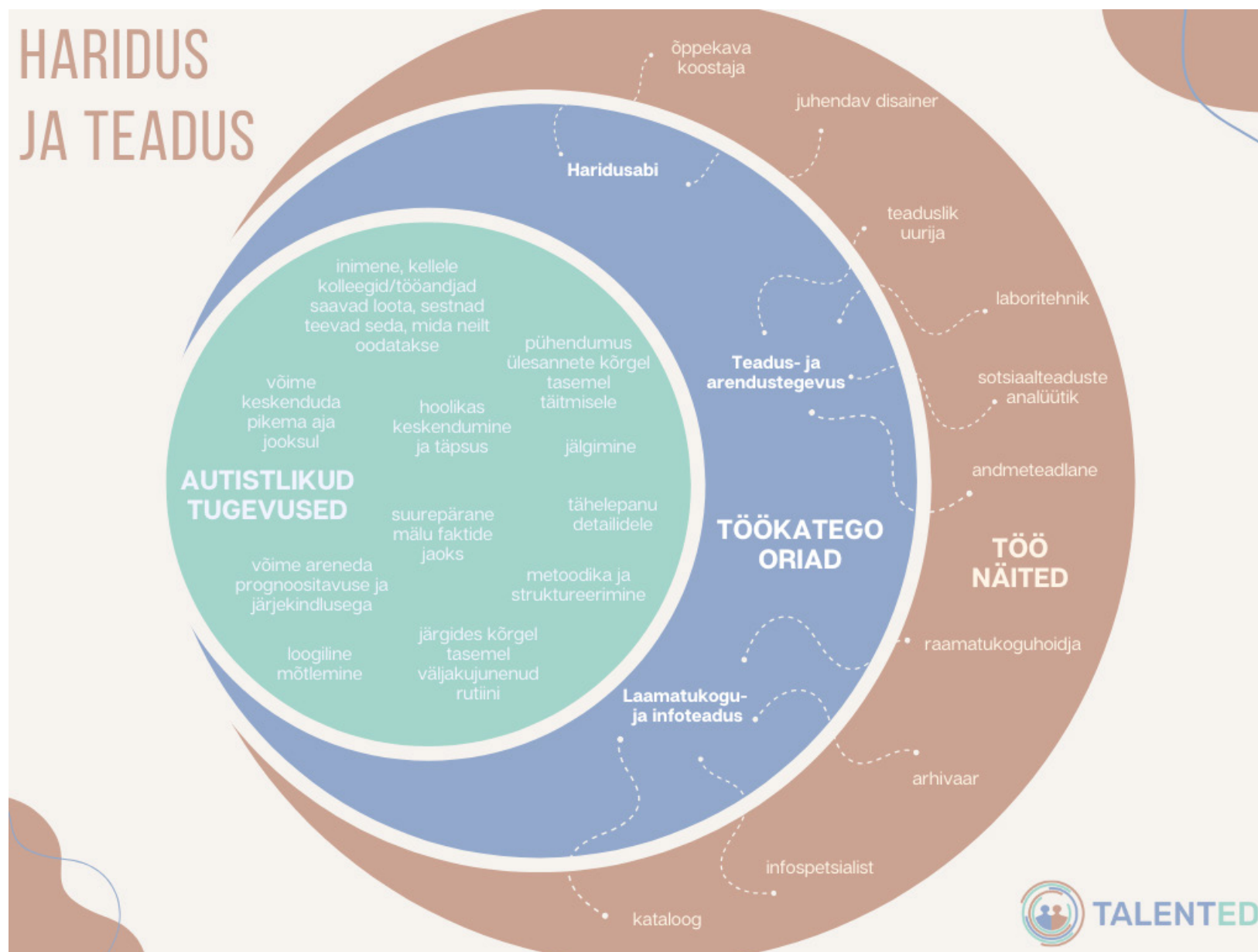
Struktureeritud ja rutiinipõhiste rollide eelistamine

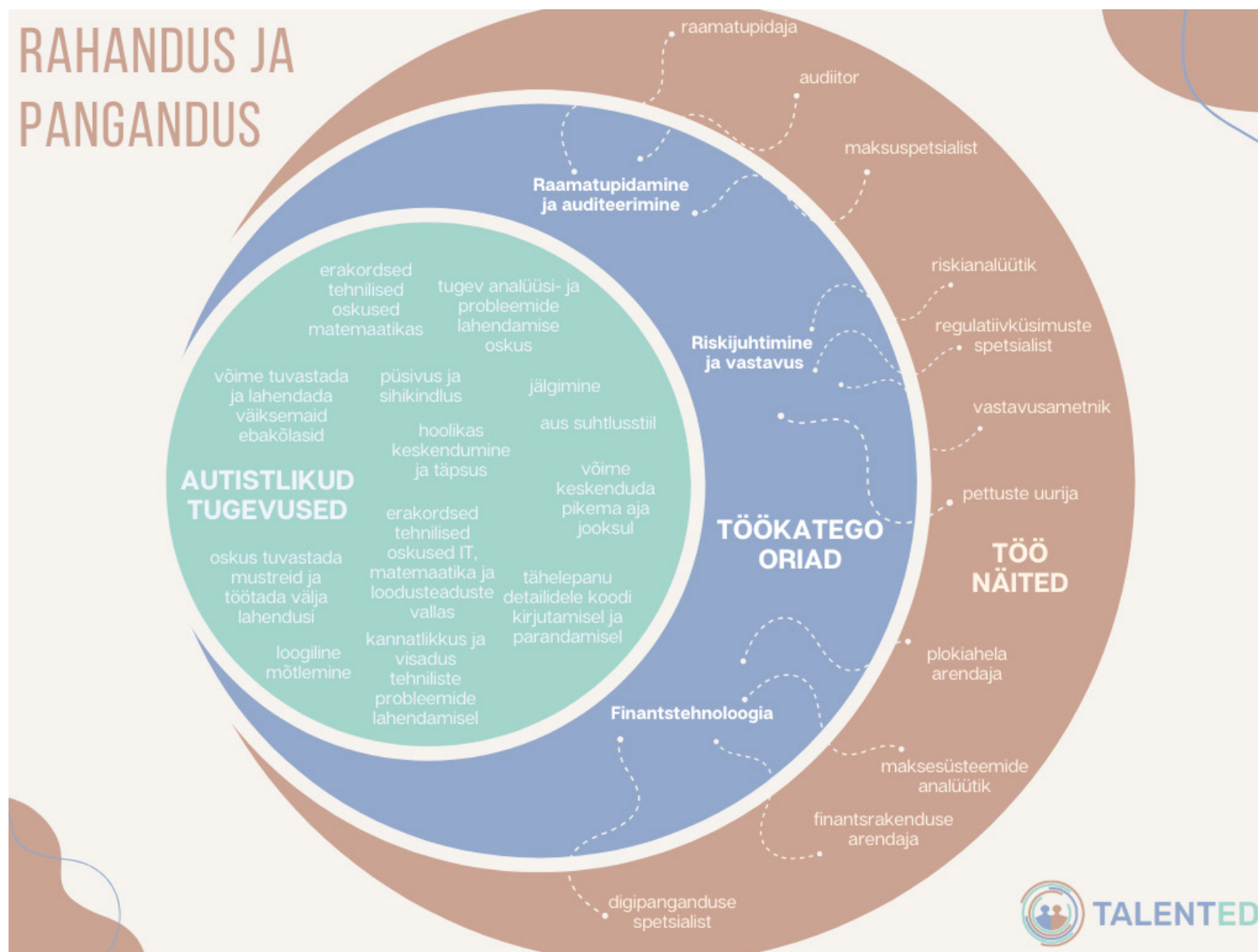
Intervjuude läbivaks teemaks on pakutavate rollide sobivus **struktuur, rutiin ja kordus**. Autistid on sageli suurepäraseks keskkonnades, kus ülesanded on etteaimatavad ja järjepidevad. Eriti vastuvõtlikuks tunnistatud tööstusharud hõlmavad logistikat, laohaldust ja administratiivseid rolle. Nendes on tavalised ülesanded, nagu laoseisu kontroll, tootepaigutus ja andmesisestus. Need ülesanded ei ole mitte ainult korduvad, vaid nõuavad ka tähelepanu detailidele, mis sobivad hästi paljude autistlike inimeste tugevate külgedega.

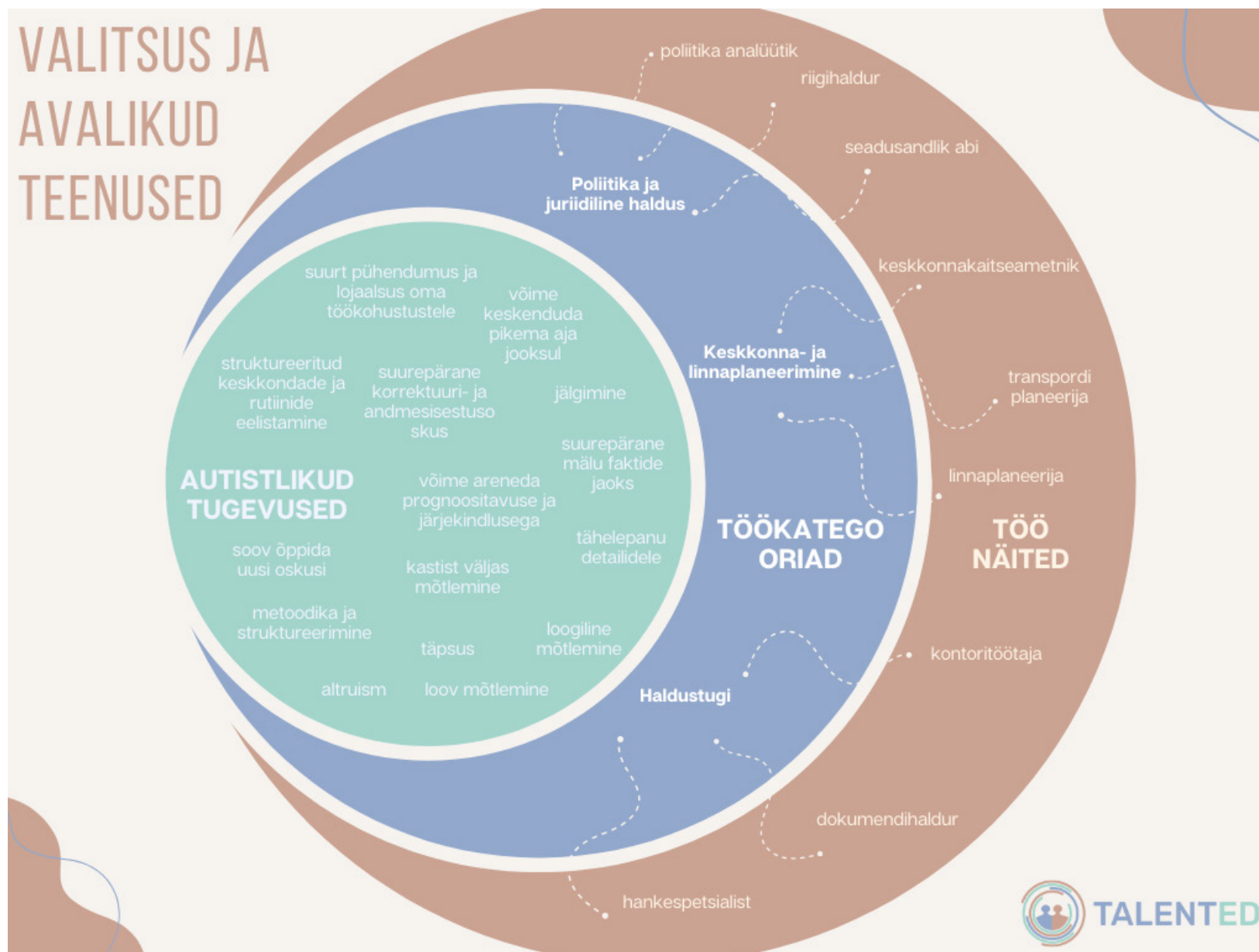


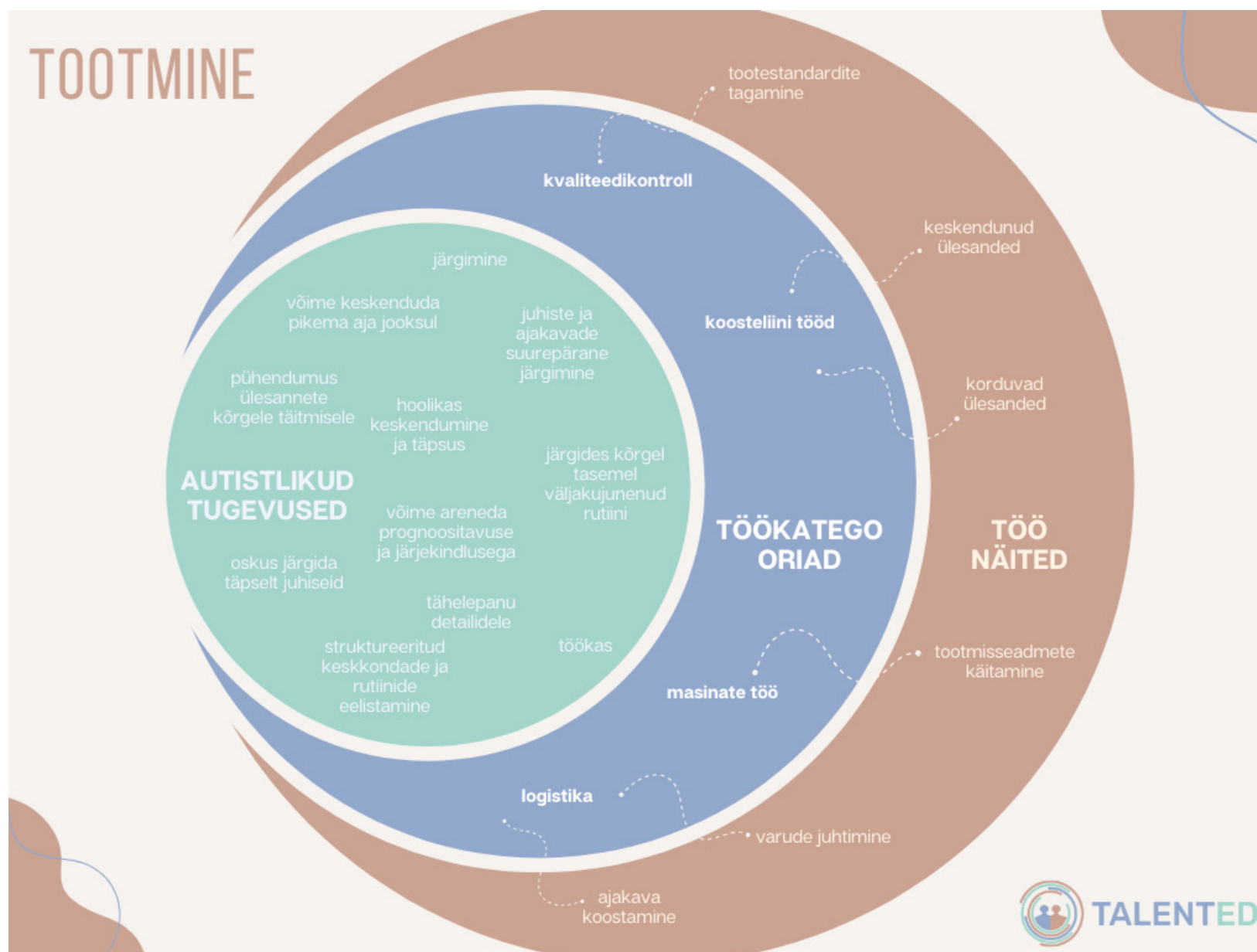


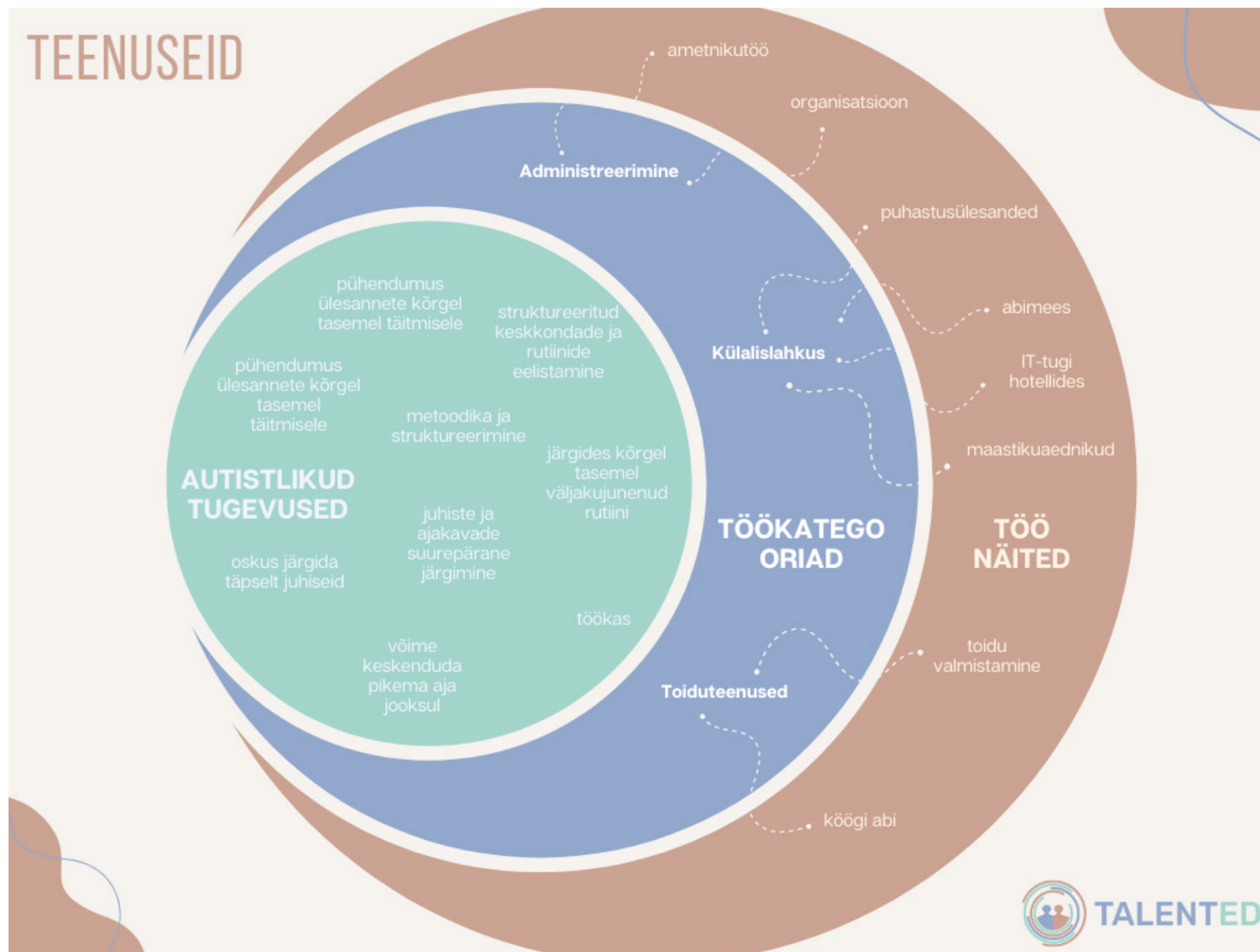












Järeldus

Selle ressursi põhjal tehtud järeldused rõhutavad peamisi fookusvaldkondi ja käsitlevad mitmekülgseid väljakutseid, millega autismispektriga inimesed silmitsi seisavad.

Saame esile tõsta olulisi teadmisi ja praktilisi lahendusi, et **parandada töövõimalusi** autistlikele isikutele. Kuigi autistlikud inimesed võivad silmitsi seista väljakutsetega sotsiaalse suhtlemise, töökohaga lõimumise ja muutustega kohanemisega, on neil ka **väärtuslikke tugevusi**. Need hõlmavad tähelepanu detailidele, metoodilist lähenemist ülesannetele ning tugevaid tehnilisi ja analüüsi oskusi. Nende võimete tõttu sobivad need eriti hästi sellistes valdkondades nagu tehnoloogia, andmehaldus ja kvaliteedikontroll, kus täpsus ja rutiin on võtmetähtsusega.

Paljud autistlikud isikud kogevad siiski märkimisväärsed **tööhõive takistused**, sealhulgas sotsiaalne häbimärgistamine, diskrimineerimine ja toetavate teenuste puudumine. Tööandjatel puudub sageli teadlikkus ja arusaam autistlike töötajate vajadustest, mis muudab nende töö leidmise ja säilitamise ainult raskemaks. Ka töökoha taotlemise protsess võib olla keeruline, kuna traditsioonilised meetodid ei ole sageli mõeldud nende ainulaadsete vajaduste rahuldamiseks. Ettepanekud nõustuvad nende protsesside lihtsustamise ja kohanduste pakkumine nagu selge suhtlus ja alternatiivsed intervjuuvormingud.

Toetus töökohal on ülioluline. TalentEDi käsiraamat rõhutab personaalse toe, sealhulgas mentorprogrammide, individuaalsete tööplaanide ja selge suhtluse tähtsust. Füüsilise töökeskkonna kohandused võivad samuti palju muuta. Vaiksete ruumide, paindlike ajakavade ja kaugtöövõimaluste pakkumine aitab vähendada stressi ja võimaldab autistlikel töötajatel oma parimat tulemust täita. Need kohandused ei too kasu mitte ainult töötajale, vaid loovad ka kaasavama ja produktiivsema töökoha.

Koolitus neurodiversiteedist juhtidele ja kolleegidele on veel üks oluline soovitus. See koolitus võib aidata kõigil paremini mõista autistlike inimeste spetsiifilisi vajadusi ja käitumist, soodustades suuremat aktsepteerimist ja koostööd. See aitab murda väärarusaamu ja edendab töökeskkonda, kus neurodiversiivsed töötajad tunnevad end toetatuna ja väärtustatuna.

Üks praktilisi tööriistu käsiraamatus on **Tööprofiilide kaardid**, mis viivad autistlike inimeste tugevad küljed vastavusse konkreetsete töörollidega. Eriti sobivana tõstetakse esile karjääri tehnoloogia, halduse, rahanduse ja teadustöö vallas, kuna need valdkonnad hindavad sageli täpsust, rutiini ja analüütilist mõtlemist, millega paljud autistid silma paistavad.

Lisaks sellele juhib TalentED projekt tähelepanu sellele **teatud sektorites** pakuvad autistidele suurepäraseid võimalusi. Nende hulka kuuluvad infotehnoloogia (IT), teadusuuringud, haldus ja tootmise kvaliteedikontroll. Heade võimalustena mainitakse

ka loomevaldkondi ja vabakutselist tööd, kuna need võimaldavad paindlikke töötingimusi, mis vastavad autistlike inimeste spetsiifilistele vajadustele.

Kuitegemist on **õppimisega**, siis autistlikud täiskasvanud eelistavad sageli struktureeritud keskkondi, kus on selged juhised ja otsene tagasiside. Käsiraamat rõhutab praktiliste ja eesmärgile orienteeritud koolitusmeetodite tähtsust, andes inimestele võimaluse õpitut reaalses maailmas rakendada. Koostööpõhised õpikeskkonnad aitavad ka autistlikel inimestel arendada pehmeid oskusi, mis võivad veelgi suurendada nende professionaalset kasvu.

Tööhõive olukord autistlike inimeste jaoks on Euroopas erinev, mõjutatuna riiklikust poliitikast ja tugisüsteemidest. Kui sellistel riikidel nagu Saksamaa ja Hispaania on väljakujunenud raamistikud autistlike inimeste toetamiseks töökohal, siis teistes riikides on kaasavate tavade väljatöötamine alles pooleli. Projekt TalentED mängib olulist rolli nende lünkade ületamisel, propageerides tugevamat poliitikat ja pakkudes praktilisi ressursse õpetajatele, tööandjatele ja poliitikakujundajatele.

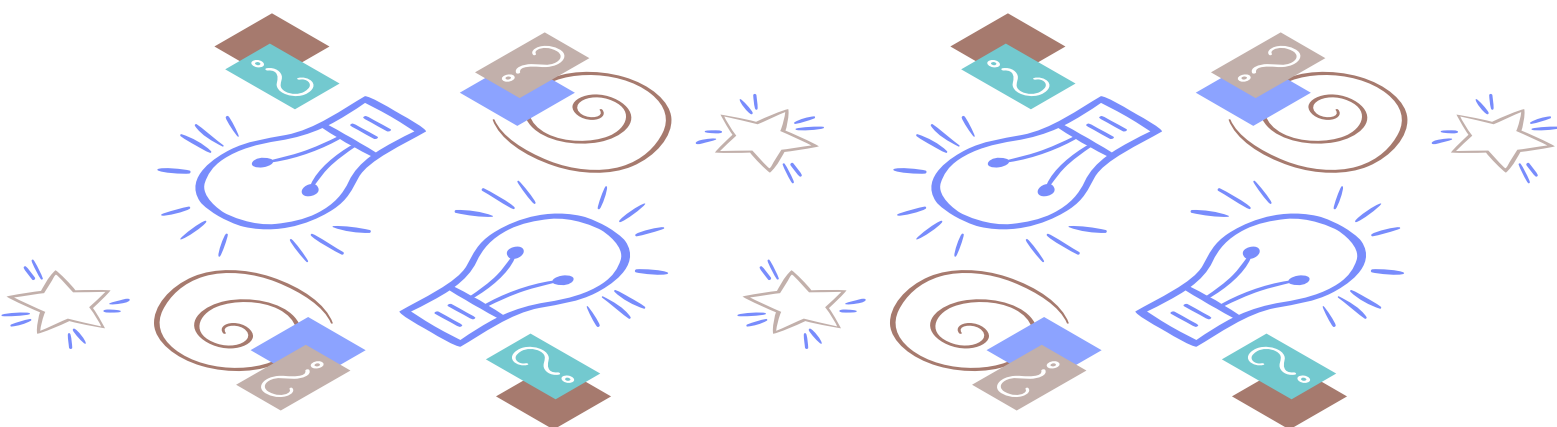
Tööandjad on kesksel kohal rohkemate **kaasavate töökohtade** loomisel.



Käsiraamat annab selgeid soovitusi selle kohta, kuidas nad saavad aidata, näiteks pakkuda tööalast juhendamist, luua sensoorseid sõbralikke tööruume ja edendada neurodiversiteeti väärtustavat kultuuri. Arvestades autistlike töötajate tugevaid külgi, saavad tööandjad kasutada pühendunud TalentED-i inimesi, kes toovad oma organisatsioonidesse värsked vaatenurki ja väärtuslikke oskusi.

Praegune tegelikkus nõuab selgelt **kollektiivset pingutust, et** parandada autistlike inimeste tööhõive tulemusi. Selle saavutamiseks on vaja tugevat koostööd poliitikakujundajate, tööandjate, koolitajate ja kutsekoolitajate vahel, et luua keskkond, kus autistlikud täiskasvanud saavad areneda. Nende ees seisvate tõkete eemaldamise ja kohandatud toe pakkumisega saab ühiskond edeneda tuleviku suunas, kus autistlikud isikud on täielikult tööjõuga integreeritud, panustades majandusse oma ainulaadsed anded ja tugevused.

Lisateabe ja allikate saamiseks külastage [web del Proyecto TalentED](#) .



Lisad

TALENT ED käsiraamat toimib alusvarana, pakkudes täiskasvanute koolitajatele, spetsialistidele ja teistele igakülgset arusaama autistlike täiskasvanute väljakutsetest ja tugevatest külgedest.

See käsiraamat, mis on loodud autistlike täiskasvanute tööalase konkurentsivõime ja haridustulemuste parandamiseks, sisaldab väärtuslikke teadmisi tööturu, poliitikamaastike ja ühiskonna integratsiooni kohta. See pakub ka praktilisi tööriistu, nagu tööprofiilide kaardid, autismi tugevate ja nõrkade külgede tabel ning autismi sobivuse töökaart – igaüks neist on loodud sobitama üksikisikute võimeid töökohtadega suure nõudlusega sektorites, nagu roheline, digitaalne- ja sotsiaaltööstus.

Kirjeldatud missiooni **edasise toetuse jaoks** töötati projekti TALENT ED raames välja kaks täiendavat tööriista, mis sisalduvad käsiraamatu lisades: aktiveerimistööriist ning karjääri- ja haridusnõustamise tööriist. Need kaks ressursi põhinevad käsiraamatus pakutavale raamistikule ja on loodud nii autistlike täiskasvanute kui ka nendega töötavate spetsialistide aktiveerimiseks, juhendamiseks ja toetamiseks.

Aktiveerimistööriist

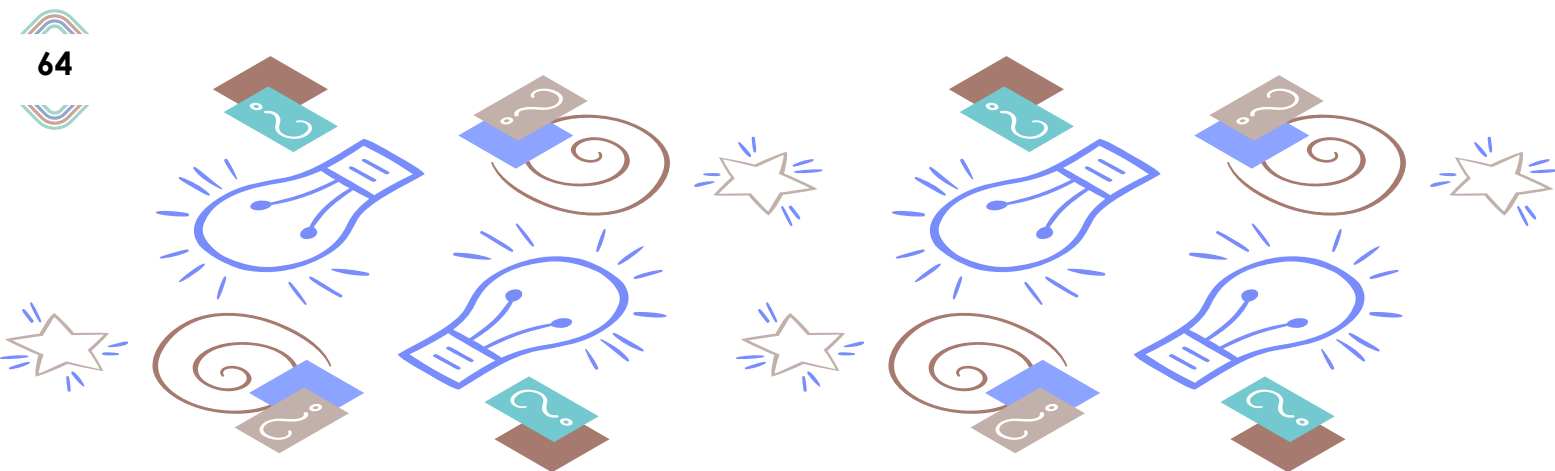
Aktiveerimistööriist on suunatud täiskasvanute, samuti nende perede ja hooldajate motivatsiooni ja kaasatuse edendamisele. See tööriist, mis töötati välja olemasolevate tööriistakomplektide, juhtumiuuringute ja edulugude põhjaliku läbivaatamise kaudu, sisaldab **eeskujusid, inspireerivad tsitaate ja hüvitise kaarte**. Need elemendid pakuvad käegakatsutavat **näiteid edust**, mis näitab autistidele potentsiaalseid teid tööturul. Aktiveerimistööriist julgustab eneseusku ja tegutsemist, pakkudes võrreldavaid eeskujusid ja lihtsaid, ligipääsetavaid küsimuste-vastuste kaarte, mis käsitlevad levinud muresid ja pakuvad lahendusi. Selle ressursi lõppeesmärk on ergutada autistlike inimeste võimutunnet, aidates neil visualiseerida oma potentsiaali tööjõus.

Karjääri- ja haridusnõustamistööriist

Karjääri- ja haridusnõustamistööriist, mis on üles ehitatud Talent ED käsiraamatus tutvustatud Töökaardi ümber, on oluline ressurss nii autistidele kui ka professionaalidele, kes juhendavad neid karjääri ja hariduse planeerimisel. See tööriist pakub üksikasjalikke teid tööle asumiseks, tuues välja erinevate töökohtade jaoks vajalikud põhikvalifikatsioonid. Tööriist toetab isikupärastatud nõuannete kaudu üksikisikuid nende tugevate külgedega kooskõlas oleva haridus- ja karjääritee kindlakstegemisel, võimaldades neil jõuda tööturul õigete võimalusteni.

Mõlemad tööriistapaketid töötati välja uuenduslike kasutajakesksete disainimeetodite abil. Virtual Codesign Labs mängis nende tööriistade kujundamisel otsustavat rolli – üle Euroopa viidi läbi seitse seanssi, milles osales 72 osalejat. Nendel sessioonidel kasutati osalustehnikaid, sealhulgas ajurünnakut ja ümarlauaarutelusid, et koguda sisendit ekspertidelt, õpetajatelt, tööandjatelt ja autistidelt. Nende laborite koostöö tagas, et tööriistad ei olnud mitte ainult teoreetiliselt usaldusväärsed, vaid ka praktilised ja kohandatud autistlike täiskasvanute tegelikele vajadustele.

Lõplikud tööriistad on kättesaadavad [TalentEDi veebisaidil](#), pakkudes laiaulatuslikku ressursi töövõimaluste parandamiseks ja tööturule integreerimiseks selles spektris olevate inimeste jaoks.



Viited

- Autism Europe. (2020). Autism and employment: Overcoming barriers to ensure inclusion. Retrieved from <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). The New Social Learning: A Guide to Transforming Organizations Through Social Media.
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Rodney, R. C. (2000). How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School. National Academy Press.
- Chen, X., Allison, C., & Weber, D. (2014). Employment outcomes for people with autism spectrum disorders: A critical review of literature. World Autism Organization.
- 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." PhD diss., 2005.
- National Highway Institute (2018). Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design.
- 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.
- Talent ED Project GA No 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578 (2024). Desk and field research report.
- Walsh, C., Lydon, H., Healy, O., & Farrell, L. (2014). Employment of individuals with autism spectrum disorders in the European Union. European Union.



www.talent-asd.com

TALENTED

Käsiraamat



Co-funded by the
European Union