



www.talent-asd.com

TALENTED

Vadovas



CATRO



FUNDACIÓN
intras



aproximar
COMPANÍA DE SERVICIOS SOCIALES, S.L.



Socialinių
inovacijų
centras



Co-funded by the
European Union

Informacija apie projektą

Projekto pavadinimas: **Autizmo spektro sutrikimą turintiems suaugusiesiems pritaikytos įsidarbinimo galimybės**

Projekto numeris: 2023-1-DE02-KA220-ADU-000154578

Finansavimo programa: Erasmus+“ 2 priemonė: Bendradarbiavimo partnerystės suaugusiųjų švietimo srityje

Projekto interneto svetainė: www.talent-asd.com

Projekto rezultatas: R2.1 TalentED vadovas

Projekto koordinatorius: Pro Arbeit (Vokietija)

Projekto partneriai ir bendraautoriai:

2

Pro Arbeit (Vokietija)

KMOP (Graikija)

CATRO (Bulgarija)

Eesti EduHub OÜ (Estija)

Fundación INTRAS (Ispanija)

APROXIMAR (Portugalija)

Socialinių inovacijų centras (Lietuva)

Projekto parengėjas: Fundación INTRAS (Ispanija)

Parengimo data: 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, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Turinys

Ivadas	4
- TalentED vadovo struktūra	4
- Vystymas ir metodika.....	5
- Autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų užimtumo aplinka	5
Autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų pažinimas darbo rinkoje	9
- Dabartinė autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų padėtis darbo rinkoje	
- ir visuomenėje.....	10
- Su mokymu ir užimtumu susijusi politika ir geroji patirtis.....	12
- Iššūkiai, su kuriais susiduria autizmo spektro sutrikimų turintys suaugusieji	18
- Patalpos ir parama darbo vietoje	26
Autizmo stipriųjų ir silpnųjų pusių schema	28
Darbo profiliavimo kortelės	31
Autizmo pritaikymas - darbo vietų žemėlapis	53
- Vaidmenys, kuriems reikia tikslumo ir atidumo detalėms	54
- Pirmenybė teikiama struktūruotiems ir rutiniams vaidmenims.....	54
Išvada	62
Priedai.....	65
- Darbo profiliavimo priemonė	65
- Karjeros ir švietimo konsultavimo priemonė	65
Šaltiniai	67

TalentED vadovas

Įvadas

TalentED vadovo struktūra

Pagrindinis šio vadovo tikslas - tapti išsamiu šaltiniu, padedančiu darbdaviams, pedagogams ir politikos formuotojams kurti įtraukias darbo vietas autizmu spektrą turintiems asmenims. Suprasdami kiekvienos šalies specifinę situaciją ir pritaikytus metodus, dalyviai gali geriau įvertinti įvairius autizmo spektrą turinčių asmenų poreikius ir galimą indėlį, o tai padės sukurti įtraukesnę ir produktyvesnę darbo rinką.

Šiame vadove pateikiama išsami informacija apie autizmo spektro sutrikimų turinčius suaugusiuosius darbo rinkoje. Pirmiausia apžvelgiama dabartinė padėtis, įskaitant atitinkamą politiką, gerąją patirtį ir iššūkius, su kuriais susiduria autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys. Jame taip pat aptariami jų mokymosi polinkiai ir iššūkiai, kad būtų galima geriau suprasti jų patirtį. Toliau išsamioje diagramoje išryškinamos unikalios autizmo spektrą turinčių suaugusiųjų stiprybės ir sritys, kuriose jie gali tobulėti. Po to pateikiamos darbo vietų profiliavimo kortelės, kuriose aprašomos šioms stipriosioms pusėms pritaikytos pareigos, padedančios priimti pagrįstus karjeros sprendimus. Be to, pateikiama konkrečių darbo vietų, idealiai tinkančių autizmo spektrą turintiems asmenims, atranka, daugiausia dėmesio skiriant galimybėms ekologijos, skaitmeniniame ir socialiniame sektoriuose. Vadovo pabaigoje pateikiama viso dokumento įžvalgų santrauka.

Vadovo struktūra:

- **Įvadas:** Vadovo tikslas ir autizmo spektrą turinčių asmenų įdarbinimo sąlygų apžvalga.
- **Autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų supratimas darbo rinkoje:** Išsamios įžvalgos apie politiką, iššūkius ir mokymosi pageidavimus, padedančios geriau suprasti suaugusiųjų autizmą turinčių asmenų patirtį.
- **Autizmo stiprybių ir silpnybių diagrama:** Išsami diagrama, kurioje išryškinamos unikalios autizmo spektrą turinčių suaugusiųjų savybės, padedanti nustatyti stipriąsias puses ir tobulėjimo sritis.
- **Darbo profiliavimo kortelės:** Darbo vietų aprašymai, pritaikyti panaudoti autizmo stiprybių ir silpnybių diagramoje nurodytas stipriąsias puses ir palengvinantys pagrįstus karjeros sprendimus.
- **Autizmui tinkamų darbų žemėlapis:** Atrinktos konkrečios darbo vietos, idealiai tinkančios suaugusiems, daugiausia dėmesio skiriant galimybėms žaliuosiuose,



skaitmeniniuose ir socialiniuose sektoriuose.

- **Išvados:** Dokumente pateiktų įžvalgų santrauka.

Šis vadovas buvo parengtas bendradarbiaujant, remiantis išsamiais tyrimais, atliktais septyniose šalyse. Atliekant šį tyrimą buvo atliktos apklaustos ir interviu su 140 suinteresuotųjų šalių, įskaitant autizmo spektro sutrikimų turinčius suaugusiuosius, jų šeimas ir jiems padedančius specialistus. Buvo siekiama išsiaiškinti užimtumo statistiką, iššūkius, galimybes ir novatoriškas strategijas, susijusias su autizmo spektro sutrikimų turinčio asmens įtraukimu į darbo rinką. Išvados buvo parengtos šalių ataskaitose ir vykdomojoje ataskaitoje, kurioje pateikiama išsami apžvalga ir palengvinama palyginamoji analizė.

Šio vadovo skyriuose bus nagrinėjamos šios išvados ir siūlomos praktinės priemonės bei strategijos, kaip pagerinti autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įsidarbinimo galimybes. Taikydamos šias rekomendacijas, organizacijos gali sukurti labiau įtraukią aplinką, kurioje būtų atsižvelgiama į unikalius autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų poreikius, o jų stipriosios savybės būtų panaudotos abipusei naudai. Šiuo visapusišku požiūriu siekiama puoselėti visuomenę, kurioje kiekvienas žmogus, nepriklausomai nuo neurologinių skirtumų, turėtų galimybę sėkmingai įsitvirtinti profesinėje veikloje.

Vystymas ir metodika

Rengiant šį vadovą naudota kruopšti ir išsami metodika, kuria siekta išsiaiškinti autizmo sutrikimų turinčių asmenų įsidarbinimo situaciją. Pirmiausia peržiūrėjome esamą literatūrą, kad surinktume dabartines žinias ir nustatytume visas spragas. Po to atlikome tyrimus vietoje, tiesiogiai bendraudami su įvairiomis suinteresuotosiomis šalimis septyniose projekte dalyvaujančiose šalyse. Tai apėmė struktūruotus interviu ir apklausas su darbingo amžiaus asmenimis, turinčiais autizmą, jų šeimomis ir jiems padedančiais specialistais. Po to kruopščiai analizavome duomenis, kad rastume bendras temas, iššūkius ir galimybes. Šios analizės įžvalgos padėjo mums sukurti praktines priemones ir strategijas, pritaikytas autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų poreikiams darbo rinkoje. Šis bendradarbiavimas ir įrodymais pagrįstas požiūris užtikrina, kad žinynas būtų pagrįstas realia patirtimi ir jame pateiktos praktinės rekomendacijos, kaip pagerinti autizmą turinčių asmenų įsidarbinimo rezultatus.

Autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų užimtumo aplinka

„Autism Europe“ atkreipė dėmesį į didelį Autizmo spektro sutrikimų turinčių žmonių diskriminacijos lygį visose gyvenimo srityse (Autism Europe, 2020). Nepaisant ES pastangų užtikrinti, kad niekas nebūtų paliktas nuošalyje, autistiški suaugusieji visame pasaulyje susiduria su didelėmis kliūtimis, įskaitant mažesnius užimtumo ir įsitraukimo

į švietimo sistemą rodiklius, palyginti su negalios neturinčiais ir kitų formų negalia turinčiais asmenimis. Tai lemia didelį nedarbą, kuris prasideda anksti ir turi įtakos jų asmeniniam ir socialiniam gyvenimui, gyvenimo kokybei ir dalyvavimui visuomenės gyvenime (Chen et. Al., 2014). Be to, tinkamų švietimo ir mokymo galimybių autizmo spektro sutrikimų turintiems suaugusiems Europoje trūkumas trukdo jų profesiniam tobulėjimui ir apsunkina jų galimybes susirasti darbą.

Tačiau autizmo spektro sutrikimas (ASS) yra ir unikalus iššūkis, ir išskirtinė darbo rinkos galimybė. Europoje didėjant informuotumui apie autizmą, autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įsidarbinimo galimybės išlieka įvairios ir priklauso nuo nacionalinės politikos, visuomenės požiūrio ir paramos sistemų. Šis vadovas skirtas šiems iššūkiams spręsti, pateikiant praktines gaires ir strategijas, padedančias įdarbinti autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenis, skatinančias jų integraciją ir dalyvavimą darbo rinkoje.

Graikijoje yra profesinio mokymo galimybių, pavyzdžiui, Aukštoji profesinė mokykla neįgaliesiems, tačiau neįgaliųjų, įskaitant autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenis, užimtumo lygis išlieka žemas. Estijoje yra profesinių mokyklų ir programų autizmą turintiems asmenims, tačiau dėl autizmui pritaikytos politikos ir visapusiškų paramos paslaugų trūkumo jų įsidarbinimo perspektyvos yra sudėtingesnės. Naujos užimtumo reformos pablogino autizmo spektro ir kitų neurologinių sutrikimų turinčių asmenų padėtį, ypač dėl privalomų socialinės veiklos reikalavimų, taikomų siekiant gauti socialines išmokas. Lietuva susiduria su iššūkiais rinkdama patikimus duomenis apie autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų užimtumą, iš dalies dėl to, kad suaugusiems autizmas diagnozuotas neseniai. Turima informacija dažnai yra netiksli, o patikimos statistikos rinkimą dar labiau apsunkina tokie veiksniai kaip stigma ir centralizuotų duomenų nebuvimas. Bulgarijoje trūksta oficialios statistikos ir specializuotos pagalbos autizmu sergantiems asmenims. Nors tokiomis iniciatyvomis kaip Socialinės reabilitacijos ir integracijos centro tikslas - gerinti socialinius įgūdžius, norint pagerinti įsidarbinimo galimybes, būtini platesni sisteminiai pokyčiai. Vokietijoje, nepaisant to, kad autizmu sergančių asmenų išsilavinimas yra aukštas, užimtumo lygis yra žemas. Profesiniame mokyme taikomi struktūrizuoti ir individualizuoti mokymosi metodai, tačiau visuomenės požiūris ir nepakankamos paramos sistemos lemia aukštą nedarbo lygį. Ispanijoje tokios organizacijos, kaip Ispanijos autizmo konfederacija, stengiasi pagerinti autizmo sutrikimų turinčių asmenų įsidarbinimo rezultatus. Nepaisant šių pastangų, vis dar išlieka aukštas nedarbo lygis, o tai rodo, kad reikia išsamesnės politikos ir paramos priemonių. Portugalijoje tokiomis iniciatyvomis kaip Nacionalinė įgūdžių dotacija ir tokiais projektais kaip „Nauji keliai į užimtumą“ siekiama pagerinti autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įsidarbinimo galimybes. Tačiau dėl konkrečių duomenų trūkumo ir griežtų įdarbinimo normų kriterijų trūkumo kyla sunkumų, trukdančių veiksmingai jas įgyvendinti.

Į užimtumą reikia žiūrėti kaip į neatsiejamą įvairių socialinių komponentų, tokių kaip darbuotojai, darbdaviai, klientai, bendruomenės tarnybos ir specialistai, galimybę. Šie modeliai turi būti plėtojami keičiant požiūrį ir kuriant naujus autizmo spektro



sutrikimų turinčių žmonių asmeninių tarpusavio santykių tinklus. Autizmo spektro sutrikimas (ASS) yra visą gyvenimą trunkanti raidos būklė, kuri paprastai turi įtakos asmens bendravimui ir sąveikai su kitais žmonėmis bei aplinka. Visiems autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims būdingos dvi pagrindinės sunkumų sritys: socialinis bendravimas ir stereotipiniai bei pasikartojantys elgesio, interesų ir veiklos modeliai. Šis sutrikimas apibrėžiamas kaip spektras, nes simptomų išraiška ir sunkumas gali labai skirtis tarp atskirų asmenų.

Naujo darbo pradžia visiems kelia stresą. Vis dėlto autizmo spektro sutrikimą turintys asmenys gali susidurti su papildomais iššūkiais, susijusiais su jų būkle. Socialinio bendravimo ir sąveikos sunkumai dažnai yra dažniausios kliūtys, trukdančios integruotis darbe. Juos gali trikdyti artimas bendravimas su kitais darbuotojais ir stresą kelti lūkesčiai bendrauti. Todėl būtina didinti komandos narių ir vadovų informuotumą, kad autizmo spektro sutrikimų turinčių darbuotojų poreikiai būtų suprasti ir gerbiami.

Kai kuriems asmenims taip pat gali būti sunku žodžiu išreikšti savo mintis ir suprasti kitus. Pažodinis mąstymas ir neteisingas neverbalinės kalbos interpretavimas taip pat trukdo tarpusavio supratimui. Siekiant palengvinti bendravimą su autizmo spektrą turinčiais darbuotojais, pirmenybė turėtų būti teikiama aiškiai, konkrečiai ir išsamiai kalbai, vengiant dviprasmybių, ironijos, metaforų ar nereikalingų gestų. Auklėtojas, tarpininkaujantis tarp autizmo spektro sutrikimų turinčio asmens ir jo bendradarbių, gali labai padėti bendrauti ir skatinti vertinti įvairovę darbo vietoje.

Kitus sunkumus gali sukelti padidėjęs sensorinis jautrumas. Triukšmas, kvapai ir vizualiniai dirgikliai darbo vietoje gali labai trikdyti, o kai kuriais atvejais sukelti nerimą ar net nervinį išsekimą. Darbdaviai gali padėti suteikdami darbuotojui ausines, stalines lempas vietoj ryškaus centrinio apšvietimo arba, jei įmanoma, atskirą kabinetą, kad dirgikliai būtų kuo mažesni. Darbdaviai taip pat gali sukurti ramią, saugią erdvę, kurioje darbuotojas galėtų praleisti pertraukas arba rasti prieglobstį, kai jaučiasi prislėgtas.

Mąstymo lankstumas taip pat gali kelti problemų autizmo spektro sutrikimų turintiems darbuotojams, kai tenka susidurti su darbo dienos struktūros pokyčiais, netikėtomis užduotimis ar darbo prioritetų pasikeitimais. Autizmo spektro sutrikimų turinčiam asmeniui gali būti sunku perjungti dėmesį nuo vienos užduoties prie kitos paprašius, jis gali jausti stresą ir nerimą. Kad padėtų darbuotojui susidoroti su stresu, darbdavys turėtų suteikti kuo daugiau lankstumo ir savarankiškumo planuojant darbą.

Autizmo spektro sutrikimų turinčio suaugusiojo įdarbinimas turi daug privalumų, panašiai kaip ir bet kurio kompetentingo ir lojalaus asmens įdarbinimas. Autizmo spektro sutrikimą turintys asmenys gali pasiūlyti daugybę įgūdžių ir turi talentų įvairiose srityse - nuo meno, muzikos, amatų, matematikos ir informacinių technologijų iki sodininkystės ar picų kepimo. Tipiškos stipriosios savybės gali būti stipri atmintis, taisyklių laikymasis, dėmesys detalėms arba gebėjimas labai tiksliai atlikti pasikartojančias užduotis. Be to, didesnė neuroįvairovė gali būti naudinga visai darbo komandai, nes ji gali mokytis

iš skirtumų, tyrinėti naujus požiūrius ir kurti atviresnę ir įtraukesnę bendruomenę. Kad įvertintų darbuotojo stipriąsias puses ir nepraleistų puikių talentų, darbdaviai turi geriau suprasti šią ligą, išmokyti atpažinti jos simptomus ir gerbti individualius skirtumus.

Turėdami tinkamą išsilavinimą, mokymą ir paramą, autizmo spektro sutrikimą turintys asmenys gali būti puikūs darbuotojai (Walsh et al., 2014). Projektu TALENT ED siekiama skatinti autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų lygias galimybes įgyti išsilavinimą ir įsidarbinti, kad būtų pasiekta jų socialinė integracija. Siekiant šio tikslo, projektu konkrečiai siekiama:

Sukurti autizmo spektrą turintiems asmenims pritaikytas gaires ir kvalifikacijos kėlimo priemones.

- Skatinti jų motyvaciją ir didinti jų įsitraukimą į mokymąsi visą gyvenimą ir užimtumą.
- Padidinti jų gebėjimą priimti pagrįstus švietimo ir profesinius sprendimus ir suprasti savo teises užimtumo srityje.
- Pagerinti jų gebėjimus patekti į atvirą rinką ir sėkmingai joje veikti, ugdant pagrindinius užimtumo gebėjimus, minkštuosius įgūdžius ir streso įveikimo įgūdžius.
- Aprūpinti profesinio mokymo pedagogus vertingomis žiniomis, įgūdžiais ir inovatyviomis priemonėmis, kurios padėtų autizmo spektro sutrikimų turintiems suaugusiems pereinant į darbo rinką ir suteiktų jiems daugiau galimybių.
- Didinti informuotumą apie autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų stipriąsias puses, gebėjimus ir unikalias savybes, paneigti klaidingus stereotipus ir skatinti pagrįstą prisitaikymą.

Autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų pažinimas darbo rinkoje

Norint sukurti sąžiningas ir palankias darbo vietas, svarbu suprasti suaugusiųjų, kuriems nustatytas autizmo spektro sutrikimas (ASS), užimtumo situaciją. Šiame skyriuje nagrinėjama, kaip autizmo sutrikimą turintiems suaugusiesiems sekasi darbo rinkoje, kokia politika ir praktika jiems padeda, su kokiais iššūkiais jie susiduria ir kaip jie nori mokytis.

Įvairiose Europos šalyse, pavyzdžiui, Graikijoje, Estijoje, Lietuvoje, Bulgarijoje, Vokietijoje, Ispanijoje ir Portugalijoje, suaugusieji autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys susiduria su įvairia patirtimi darbo rinkoje. Nepaisant skirtingo visuomenės požiūrio ir politinės sistemos, visas jas sieja bendras bruožas: autizmo spektro sutrikimų turinčių ir asmenų, neturinčių sutrikimų, užimtumo lygis labai skiriasi. Išlieka sunkumų, susijusių su įsidarbinimu, darbo stabilumo išlaikymu ir tinkamos paramos gavimu, o tai atspindi platesnę visuomenės įtraukties ir pripažinimo problemą.

Šiose šalyse taikoma įvairi politika ir praktika, kuria siekiama pagerinti autizmo spektrą turinčių suaugusiųjų įsidarbinimo galimybes. Remiamo ir saugomo įdarbinimo iniciatyvos, profesinio mokymo programos ir teisės aktai, skirti diskriminacijai ir profesinei reabilitacijai, rodo pastangas kurti įtraukesnes darbo vietas. Be to, specializuotomis įdarbinimo agentūromis, darbo instruktažu ir pritaikytomis paramos paslaugomis siekiama sumažinti atotrūkį tarp autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų ir įsidarbinimo galimybių.

Nepaisant politinių pastangų, autizmo spektro sutrikimų turintys suaugusieji darbo rinkoje susiduria su įvairiais sunkumais. Tarp jų - stigma, diskriminacija, netinkamos paramos paslaugos ir sunkumai, susiję su paraiškų teikimo procesu ir darbo pokalbiais. Be to, visuomenėje vyraujančios klaidingos nuostatos ir ribotas autizmo supratimas dažnai trukdo veiksmingai integracijai ir didina užimtumo skirtumus. Šių iššūkių supratimas ir sprendimas yra labai svarbūs siekiant kurti įtraukias darbo vietas ir užtikrinti lygias galimybes suaugusiems.

Autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys pasižymi unikaliais mokymosi ypatumais ir sunkumais, kurie turi įtakos jų įsidarbinimo patirčiai. Vieni puikiai atlieka užduotis, reikalaujančias dėmesio detalėms, kitiems sunkiai sekasi bendrauti ir prisitaikyti prie pokyčių. Kompleksiškai sprendami šiuos klausimus, suinteresuotieji subjektai gali siekti puoselėti lygiavertes darbo vietas autistiškiems darbuotojams.

Dabartinė autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų padėtis darbo rinkoje ir visuomenėje

Autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų įsidarbinimo sąlygos Europoje labai skiriasi, nes skiriasi nacionalinė politika, visuomenės požiūris ir turimos paramos sistemos. Šiame skyriuje apžvelgiama dabartinė padėtis keliose Europos šalyse, pabrėžiant kiekvienoje iš jų esančius unikalius iššūkius ir iniciatyvas.

Graikijoje šio spektro asmenys sudaro nedidelę darbo rinkos dalį, o oficialių statistinių duomenų apie jų užimtumo lygį nėra. Apytikriai skaičiavimai grindžiami platesniais duomenimis apie neįgaliųjų užimtumo tendencijas, kurie rodo, kad nuo 2008 m. bendras neįgaliųjų užimtumo lygis sumažėjo. Nacionalinė neįgaliųjų konfederacija praneša, kad Graikijoje dirba tik 23,7 proc. 20-64 metų amžiaus suaugusių neįgaliųjų, o dar mažiau asmenų, turinčių sunkią negalią, randa darbą. Neįgaliųjų nedarbo lygis Graikijoje viršija 30 %, o tai rodo, kad autistiški asmenys ir kiti neįgalieji Graikijos darbo rinkoje susiduria su dideliais sunkumais.

Estijoje pagal Wisevoter duomenis (2023 m.) 100 000 gyventojų tenka 369 asmenys, kuriems diagnozuotas ASS, iš viso šalyje diagnozuota apie 5000 atvejų. Tačiau dėl duomenų apsaugos įstatymų nėra oficialaus registro, kuriame būtų stebimas tikslus autizmo spektro turinčių asmenų skaičius. Estijos švietimo sistemoje ir paramos tarnybose trūksta tinkamų nuostatų autizmo spektro sutrikimą turintiems asmenims, todėl jiems dar sunkiau gauti reikiamą paramą ir reabilitacijos paslaugas. Naujos užimtumo reformos, įskaitant privalomus socialinės veiklos reikalavimus teisei į pašalpas gauti, dar labiau apsunkina padėtį. Dėl nepakankamų išteklių ir paramos psichikos sveikatos įstaigose vis dar nerimaujama dėl žmogaus teisių pažeidimų, pavyzdžiui, priverstinio hospitalizavimo ir aplaidaus gydymo.

Higienos instituto duomenimis, 2021 m. **Lietuvoje** buvo 4082 autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys. Tai reiškia, kad vienam iš 135 vaikų Lietuvoje yra diagnozuota viena iš autizmo spektro diagnozių. Lietuvos autizmo asociacijos „Lietaus vaikai“ valdybos pirmininkė Kristina Košel-Patil nurodė, kad per aštuonerius metus - nuo 2013 m. iki 2021 m. - autizmo atvejų skaičius išaugo beveik 400 procentų (Kristina Košel-Patil, 2023). Tačiau oficialūs duomenys apie autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų užimtumo padėtį išlieka riboti dėl tokių veiksnių, kaip stigma ir neseniai pripažintos suaugusiųjų autizmo diagnozės. Neįgaliųjų nedarbo lygis yra didesnis nei asmenų, neturinčių negalios, o mažiau nei 10 proc. autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų dirba (EESRK, 2017).“

Bulgarijoje, Pasaulio sveikatos organizacijos duomenimis, vidutiniškai apie 20 proc. žmonių su negalia. Tačiau konkrečios statistikos, susijusios su autizmu pasižyminčiais asmenimis, nėra dėl įvairių veiksnių, pavyzdžiui, diagnozavimo sunkumų, riboto klinikų, turinčių teisę diagnozuoti autizmą, skaičiaus, esamų centrų veiklos koordinavimo

trūkumo, stigmos ir to, kad daugiausia dėmesio skiriama autizmo sutrikimų turintiems vaikams, o ne jauniems suaugusiems ir suaugusiems. Nepaisant šių sunkumų, yra vilties, kad padėtis pasikeis, nes neseniai Bulgarijos naujojo universiteto Kognityvinių mokslų ir psichologijos katedros mokslininkų atlikto tyrimo tikslas - nustatyti autizmo simptomų paplitimą tarp suaugusiųjų. Nors oficialūs šio tyrimo duomenys dar nepaskelbti, pirminės išvados, gautos iš daugiau nei 3000 surinktų atsakymų, rodo, kad autizmo paplitimas pasaulyje siekia 1-2 %.

Nors **Vokietijoje** autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys sudaro nedidelę darbo rinkos dalį, jų nedarbo lygis yra neproporcingai aukštas, net jei jų išsilavinimo lygis yra aukštesnis nei vidutinis. Vokietijoje gyvena apie 800 000 autistiškų žmonių, o Regensburgo universiteto atlikto tyrimo duomenimis (Diverscon Impact Report, 2017 m.), apie 85 % jų yra bedarbiai. Nepaisant gero ar puikaus išsilavinimo, įskaitant sėkmingai įgytus diplomus, šių gyventojų užimtumo lygis išlieka mažesnis nei 10 %, t. y. gerokai mažesnis nei tiek neįgaliųjų, tiek asmenų be negalios.

Ispanijoje beveik 90 proc. autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų yra bedarbiai, o tai reiškia, kad jie yra neįgaliųjų grupė, kurios nedarbo lygis darbo rinkoje yra didžiausias. Ribotos politinės priemonės ir reformos, skirtos autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims, ypač suaugusiems, dar labiau pablogina padėtį. Tokios organizacijos kaip Ispanijos autizmo konfederacija aktyviai pasisako už reformas, kuriomis būtų skatinamos autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų galimybės įsidarbinti, įgyvendinant mokymo iniciatyvas tiek asmenims, tiek įmonėms. Dėl šių pastangų 279 autistiški asmenys buvo apmokyti, o 67 įmonėms buvo pateiktos autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įdarbinimo gairės.

Portugalijoje dėmesys autizmo sutrikimų turinčių asmenų įsidarbinimo galimybėms pradėtas skirti tik neseniai, o praktinis įgyvendinimas yra ribotas. Oliveira (2005), atlikęs tyrimą, kuriame dalyvavo apie 300 000 mokyklinio amžiaus vaikų (7-9 metų) visoje šalyje, padarė išvadą, kad autizmo spektro sutrikimo (ASS) paplitimas yra 1 atvejis 1000 vaikų, o tai reiškia, kad 20-29 metų amžiaus autizmu serga apie 1238 jaunuoliai. Tyrime taip pat apskaičiuota, kad kasmet padaugėja 150 naujų atvejų, galimai dėl to, kad iš tiesų padaugėjo ASS sergančiųjų arba dėl to, kad patobulėjo diagnostikos metodikos. Naujesniame tyrime (Rasga ir kt., 2020) nustatytas 0,5 % paplitimo lygis, kuris mokyklose, kuriose veikia specialiosios pagalbos skyriai, išauga iki 3,3 %, todėl pabrėžiama, kad būtina nuolatinė stebėseną ir didesni ištekliai, ypač pereinant į suaugusiųjų amžių. Nepaisant atliktų tyrimų, oficialios statistikos apie autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų populiaciją trūksta. Nors esama pavienių paramos iniciatyvų, įmonės dažnai neatpažįsta autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų kaip vertingų darbuotojų potencialo, todėl jų galimybės įsidarbinti yra nestabilios. Oliveira (2005) teigia, kad tik nedaugelis autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų pasiekia pakankamą socialinio savarankiškumo lygį, maždaug pusė jų yra visiškai priklausomi nuo tėvų ar globėjų. Nepaisant to, kai kurie iš šių asmenų galėtų būti integruoti į darbo jėgą, ypač į pareigas, susijusias su specifinėmis ir pasikartojančiomis užduotimis - tokį

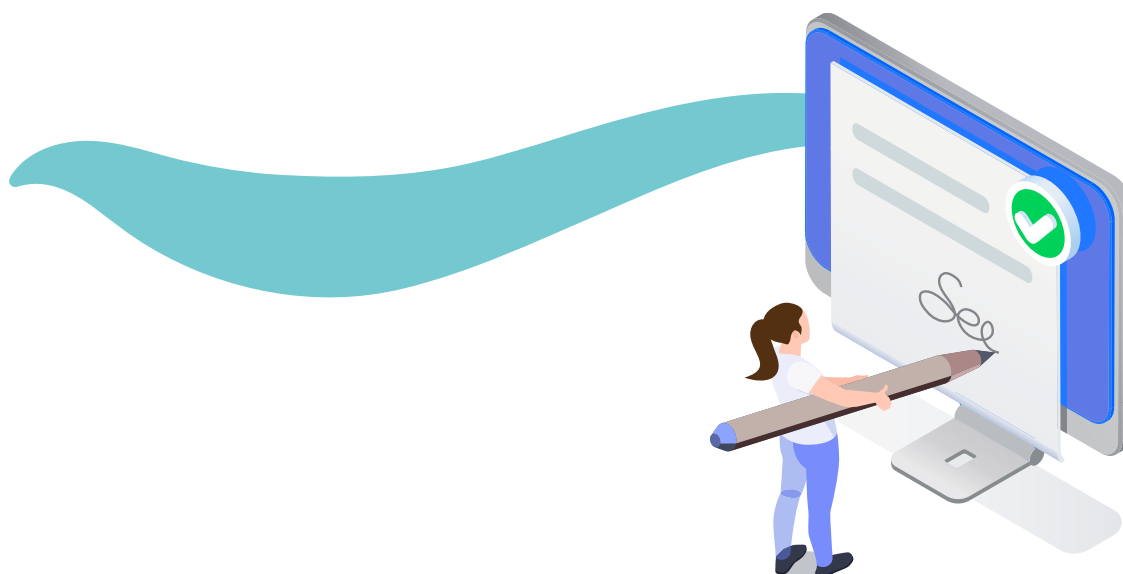
įsitikinimą kai kurios įmonės pradeda priimti ir į jį investuoti.

Bendresni duomenys rodo, kad 2011-2021 m. neįgaliųjų nedarbas žemyninėje Portugalijos dalyje išaugo 30,5 proc., o šiai tendencijai didelę įtaką padarė pandemija. Šis padidėjimas buvo ryškesnis tarp moterų (+63,1 %), palyginti su negalią turinčiais vyrais (+9,8 %). Priešingai, per tą patį laikotarpį bendroje populiacijoje nedarbas sumažėjo 43,2 %, mažėjo tiek vyrų (-47,7 %), tiek moterų (-39,2 %) (Persons with Disabilities in Portugal - Human Rights Indicators 2021, ODDH Report 2021).

Su mokymu ir užimtumu susijusi politika ir geroji patirtis

Europos Sąjunga (ES) turi teisės aktus ir priemones, skirtas neįgaliųjų, įskaitant autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenis, teisėms apsaugoti ir padėti jiems susirasti ir išlaikyti darbą. Šiais teisės aktais siekiama užtikrinti lygias galimybes, užkirsti kelią diskriminacijai, teikti paramą mokymui ir užimtumui. Svarbūs įstatymai ir politikos priemonės:

- **Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija:** Šia chartija užtikrinamos visų ES piliečių teisės, įskaitant teisę į nediskriminavimą ir neįgaliųjų integraciją visose gyvenimo srityse, įskaitant užimtumą.
- **2010-2020 m. Europos strategija dėl negalios:** Šioje strategijoje daugiausia dėmesio skiriama neįgaliųjų užimtumo, švietimo ir mokymo kliūčių šalinimui. Naujoje 2021-2030 m. strategijoje šios pastangos tęsiamos, skatinant lygybę ir dalyvavimą.



- **Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija (JT neįgaliųjų teisių konvencija)**
: Šia konvencija, kurią ratifikavo ES ir jos valstybės narės, įgaliojama skatinti, apsaugoti ir užtikrinti, kad neįgalieji galėtų visapusiškai ir lygiomis teisėmis naudotis visomis žmogaus teisėmis. Tai apima teisę į darbą ir užimtumą.
- **Tarybos direktyva 2000/78/EC**: šia direktyva nustatoma vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje sistema, draudžianti diskriminaciją dėl įvairių priežasčių, įskaitant negalią.
- **Europos socialinis fondas + (ESF+)**: ESF+ yra pagrindinė finansinė priemonė, kuria remiami su užimtumu susiję projektai, įskaitant projektus, kuriais siekiama pagerinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes per mokymą, kvalifikacijos kėlimą ir užimtumo rėmimo paslaugas.
- **Europos socialinių teisių ramstis**: Šis ramstis apibrėžia 20 pagrindinių principų ir teisių, kuriais remiamos sąžiningos ir gerai veikiančios darbo rinkos ir gerovės sistemos. Į jį įtrauktos nuostatos dėl lygių galimybių, aktyvios paramos užimtumui ir neįgaliųjų įtraukties.

Europos teisinė sistema sudaro pagrindą nacionalinei politikai ir iniciatyvoms, skirtoms autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įsidarbinimo galimybėms gerinti. Septyniose tiriamose šalyse taikomi skirtingi požiūriai į autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų rėmimą darbo rinkoje. Kai kurios šalys turi gerai išvystytą teisinę bazę ir paramos sistemas, o kitos vis dar dirba kurdamos įtraukią praktiką. **Talent ED projekto** tikslas – prisidėti prie šių pastangų pateikiant įžvalgas ir išteklius pedagogams, darbdaviams ir politikos formuotojams. Projekto metu buvo atlikti tyrimai, kuriais siekiama suprasti ir pagerinti autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų užimtumo padėtį Europoje. Šis tyrimas apėmė esamos mokslinės literatūros analizę, vietinius tyrimus ir konsultacijas su maždaug 140 suinteresuotųjų šalių, įskaitant autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenis, jų šeimas ir specialistus septyniose šalyse: Graikijoje, Lietuvoje, Estijoje, Bulgarijoje, Vokietijoje, Ispanijoje ir Portugalijoje. Šiame skyriuje pateikiama su autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų mokymu ir užimtumu susijusios politikos ir gerosios praktikos santrauka šiose šalyse.

Graikijoje teikiamos dvi pagrindinės užimtumo paramos autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims rūšys: Palaikomasis įdarbinimas ir apsaugotas užimtumas. Palaikomasis įdarbinimas apima darbo vietų suteikimą psichosocialinės paramos struktūrose ir socialinėse įmonėse, kurių nariais turi būti neįgalieji, įskaitant autistiškus asmenis. Apsaugotas užimtumas apima dirbtuves ir centrus, kuriuose siūloma struktūruota aplinka įgūdžiams įgyti ir darbo patirčiai įgyti. Graikijos darbo rinkos įdarbinimo organizacija siūlo subsidijas, kad paskatintų privačias ir valstybines įmones įdarbinti autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenis.

Politika

- Nacionalinė neįgaliųjų socialinės integracijos strategija: Pagrindinis dėmesys skiriamas prieinamumo ir įtraukties gerinimui įvairiuose sektoriuose, įskaitant užimtumą.
- Užimtumo subsidijų programos: Siūlomos paskatos įmonėms įdarbinti neįgaliuosius, įskaitant autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenis.

Geroji praktika:

- Palaikomojo įdarbinimo programos: Autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims teikiamos darbo konsultacijos ir pritaikyta parama, siekiant padėti jiems integruotis į darbo rinką.
- Profesinio rengimo centrai: Siūlo specializuotas mokymo programas, pritaikytas prie autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų stipriųjų pusių ir poreikių.

Estija nuo 1990-ųjų vykdo įtraukiojo švietimo politiką, kad specialiųjų ugdymosi poreikių turintys vaikai būtų integruoti į įprastą mokyklą. Estijos profesinėse mokyklose autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims siūlomos specializuotos programos, kuriose daugiausia dėmesio skiriama socialiniams įgūdžiams, kūrybiškumui ir konkrečiam darbui reikalingoms žinioms. Nepaisant šių pastangų, autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys vis dar susiduria su diskriminacija ir sunkumais siekiant įgyti išsilavinimą ir mokymą, kuris padėtų įsidarbinti. Norint pagerinti jų padėtį, reikia daugiau pagalbos paslaugų ir kvalifikuotų darbuotojų.

Politika:

- Darbo gebėjimų reforma: Siekiama pagerinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes įvertinant jų darbingumą ir suteikiant reikiamą pagalbą.
- Nacionalinis užimtumo planas: apima konkrečias priemones, skirtas neįgaliųjų įtraukimui į darbo rinką.

Geroji praktika:

- Darbo kuravimo paslaugos: Teikti nuolatinę paramą autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims darbo vietoje, siekiant užtikrinti sėkmingą įsidarbinimą.
- Individualiai pritaikytos mokymo programos: Sukurtos bendradarbiaujant su darbdaviais, kad autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įgūdžiai atitiktų darbo rinkos poreikius.

Lietuva ėmėsi teigiamų pokyčių, skatindama dideles užsienio įmones pritaikyti savo įdarbinimo procesus taip, kad jie būtų palankesni autizmo spektro sutrikimų turintiems

asmenims. Šie pokyčiai apima tradicinių darbo pokalbių atsisakymą ir didesnę dėmesį skiria įgūdžiams, o ne formaliam išsilavinimui. Užimtumo tarnybos Lietuvoje, nors ir ribotai, teikia profesinio konsultavimo, darbo vietų parinkimo ir individualios pagalbos darbo vietose paslaugas. Valakupių reabilitacijos centras teikia profesinės reabilitacijos ir mokymo paslaugas. Tokios organizacijos kaip Lietuvos autizmo asociacija ir Lietuvos neįgaliųjų forumas pasisako už geresnį neįgaliųjų profesinį mokymą.

Bulgarijos pastangos remti autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų užimtumą pateiktoje medžiagoje nėra gerai dokumentuotos. Gali būti, kad yra daugiau informacijos ir konkrečių programų, tačiau norint išsamiai apžvelgti vykdomą politiką ir gerąją praktiką, reikia papildomų tyrimų.

Politika:

- Apsaugos nuo diskriminacijos įstatymas: Draudžiama diskriminuoti neįgaliuosius įdarbinimo ir kitose srityse.
- Nacionalinė neįgaliųjų strategija: Pagrindinis dėmesys skiriamas profesinio mokymo ir įsidarbinimo galimybių gerinimui.

Geroji praktika:

- Įtraukiojo užimtumo projektai: Nevyriausybinių organizacijų ir įmonių partnerystė, siekiant sukurti darbo vietas autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims.
- Profesinio rengimo iniciatyvos: Siūlomas praktinių įgūdžių mokymas, pritaikytas prie autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų poreikių ir stipriųjų pusių.

Vokietijoje veikia stiprios teisinės apsaugos ir paramos sistemos autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims darbo rinkoje. Pagrindiniai įstatymai: Bendrasis vienodo požiūrio įstatymas (AGG), III socialinis kodeksas (SGB III), Profesinio mokymo įstatymas (BBiG) ir Sunkių negalią turinčių asmenų įstatymas (SchwbG). Šiais įstatymais siekiama užkirsti kelią diskriminacijai, skatinti profesinę reabilitaciją ir reikalauti, kad įmonės įdarbintų tam tikrą procentą sunkių negalią turinčių asmenų.

Politika:

- Federalinis dalyvavimo įstatymas (Bundesteilhabegesetz, BTHG): Siekiama didinti neįgaliųjų dalyvavimą visose gyvenimo srityse, įskaitant užimtumą. Šiame įstatyme daugiausia dėmesio skiriama individualizuotai paramai ir paslaugoms, padedančioms neįgaliesiems integruotis į darbo rinką.
- IX socialinis kodeksas (SGB IX): Jame pateikiama išsami teisinė sistema, skirta neįgaliųjų integracijai į darbo rinką. Ji apima įvairius aspektus, įskaitant profesinę reabilitaciją, darbo vietos pritaikymą ir paramą darbuotojams bei darbdaviams, siekiant užtikrinti sėkmingą įsidarbinimą.

Geroji praktika:

- Integracijos skyriai: Šie skyriai teikia paramą ir konsultacijas darbdaviams ir darbuotojams, palengvindami autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įdarbinimą. Jie siūlo tokias paslaugas kaip darbo mokymas, darbo vietos pritaikymas ir tarpininkavimas sprendžiant bet kokias iškilusias problemas.
- Palaikomojo įdarbinimo programos: Šiose programose siūlomas individualus darbo instruktavimas ir darbo vietos pritaikymas autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims. Jose daugiausia dėmesio skiriama autistiškų asmenų stiprybių ir įgūdžių suderinimui su tinkamomis darbo vietomis ir nuolatinei paramai, kad būtų užtikrintas darbo išlaikymas ir sėkmė.

Ispanija ėmėsi svarbių veiksmų, kad paremtų autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenims, įgyvendindama Ispanijos aktyvaus užimtumo rėmimo strategiją. Šioje strategijoje pripažįstami šie asmenys ir jiems teikiama individuali pagalba ieškant darbo. Ji apima kvotų sistemą, pagal kurią įmonės privalo įdarbinti tam tikrą procentą neįgalių darbuotojų, ir subsidijas savarankiškam darbui. Įvairios organizacijos stengiasi spręsti autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų užimtumo problemas, skatindamos įtraukią praktiką ir teikdamos reikiamą paramą.

Politika:

- Bendrasis įstatymas dėl neįgaliųjų teisių: Užtikrinamos lygios galimybės ir galimybės įsidarbinti neįgaliesiems.
- Užimtumo skatinimo programos: Įtraukti konkrečias priemones, skirtas autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų užimtumui remti.

Geroji praktika:

- Specialūs įdarbinimo centrai: Užtikrinti saugias užimtumo galimybes ir paramos paslaugas autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims.
- Įtraukiojo verslo tinklai: Skatinti įmones taikyti įtraukią įdarbinimo praktiką ir teikti paramą autizmo spektro sutrikimų turintiems darbuotojams.

Kadangi Portugalijoje trūksta konkrečių duomenų apie autizmu sergančius asmenis, sunku kurti specialiai pritaikytą politiką. Tačiau yra tokių iniciatyvų kaip Nacionalinė įgūdžių dotacija jauniems ir autizmo spektro sutrikimų turintiems suaugusiems, kuri teikia paramą per internetinę platformą, jungiančią autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenis su darbo galimybėmis. Portugalijos autizmo federacija koordinuoja tokius projektus kaip „Nauji keliai į užimtumą“ ir „Darbas įtraukioje visuomenėje“, kuriais siekiama parengti asmenis darbo rinkai ir šviesti darbdavius apie įtraukią praktiką. Yra nustatytos neįgaliųjų įdarbinimo kvotos, tačiau daugelis autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų neatitinka griežtų kriterijų.

Politika:

- Nacionalinė neįgaliųjų įtraukties strategija: Siekiama skatinti lygias galimybes ir galimybes įsidarbinti.
- Darbo kodeksas: Įtraukiamos nuostatos dėl tinkamo sąlygų pritaikymo ir nediskriminavimo darbo vietoje.

Geroji praktika:

- Užimtumo rėmimo programos: Siūlo autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims įdarbinimo ir mokymo paslaugas.
- Profesinio rengimo centrai: Teikia specializuotas mokymo programas, kuriose daugiausia dėmesio skiriama autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įgūdžiams ir poreikiams.

Iššūkiai, su kuriais susiduria autizmo spektro sutrikimų turintys suaugusieji

Autizmo spektro sutrikimų turintys suaugusieji susiduria su dideliais sunkumais siekdami prasmingo užimtumo. Autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys dažnai susiduria su kliūtimis, trukdančiomis jiems įsitraukti į darbo rinką - nuo visuomenės požiūrio ir stigmos iki ribotų paramos paslaugų ir neaiškos pašalpų politikos. Šiame skyriuje nagrinėjami pagrindiniai iššūkiai, su kuriais susiduria autizmo spektro sutrikimų turintys suaugusieji Graikijoje, Estijoje, Lietuvoje, Bulgarijoje, Vokietijoje, Ispanijoje ir Portugalijoje, ir pabrėžiama, kad reikia išsamios politikos ir pritaiktų paramos paslaugų, siekiant pagerinti jų įsidarbinimo rezultatus. Nepaisant šių iššūkių, esama daug žadančių iniciatyvų ir galimybių užtikrinti didesnę autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įtrauktį ir paramą darbo rinkoje.

Graikijoje autizmo spektro sutrikimų turintys suaugusieji dėl visuomenės požiūrio ir neaiškos pašalpų politikos susiduria su mažais užimtumo rodikliais. Nors remiamojo įdarbinimo iniciatyvos teikia tam tikrų vilčių, reikia išsamesnės politikos, kad būtų išsaugotos neįgalumo išmokos dirbantiems asmenims ir išspręstas darbdavių susirūpinimas dėl autistiškų asmenų įdarbinimo. Nacionalinė neįgaliųjų užimtumo strategija turi būti suderinta su išmokų politika, kuri užtikrintų, kad bet kokios formos negalią turintiems darbuotojams būtų išsaugotos išmokos, nes jos skirtos papildomoms išlaidoms, kurias sukelia negalia, padengti, o ne pagrindiniams pragyvenimo poreikiams tenkinti (Graikijos nacionalinė neįgaliųjų konfederacija, 2023).

Tačiau tokios iniciatyvos kaip remiamojo įdarbinimo vietos ir tikslinių dotacijų programos teikia vilčių pagerinti autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų įsidarbinimo rezultatus (14-asis statistinis informacinis biuletenis, NCDP, 2023).

Estijoje autizmo spektro sutrikimų turintys suaugusieji susiduria su kliūtimis darbo rinkoje, įskaitant socialinio bendravimo ir prisitaikymo prie darbo vietos normų sunkumus. Ribotos darbo galimybės ir visuomenės požiūris, ne visiškai atitinkantis jų poreikius, dar labiau apsunkina šias problemas. Nors yra tam tikros paramos paslaugos, pavyzdžiui, pagalba prisitaikant prie darbo vietos ir pokalbio dėl darbo, jos dažnai neatitinka unikalių autistiškų asmenų poreikių. Vis dėlto yra galimybių pagerinti padėtį didinant informuotumą ir teikiant pritaikytas paramos paslaugas.

Lietuvoje stigma ir neigiamas požiūris į neįgaliuosius trukdo jiems įsidarbinti. Daugelis autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų sunkiai susiranda darbą, nes nerimauja dėl jų darbingumo ir savarankiškumo. Vis dėlto yra galimybių pagerinti padėtį pasitelkiant tokias iniciatyvas kaip profesinio konsultavimo ir darbo paieškos paslaugos, kurios gali padėti autistiškiems asmenims gauti prasmingas įsidarbinimo galimybes ir padėti jiems integruotis į darbo rinką.

Bulgarijoje autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys susiduria su dideliais sunkumais

ieškodami darbo dėl plačiai paplitusios stigos ir klaidingų įsitikinimų apie jų gebėjimus. Daugelis jų susiduria su darbdavių ir kolegų atstūmimu ir palaikymo stoka, todėl sunku užsitikrinti ir išlaikyti darbą. Nepaisant tam tikros teisinės pažangos, kaip antai Neįgaliųjų įstatymas, paramos suaugusiems autistiškiems žmonėms paslaugos tebėra ribotos, nedaug organizacijų skiria dėmesį būtent jų poreikiams. Vis dėlto naujausios iniciatyvos, tokios kaip Socialinės reabilitacijos ir integracijos centras, teikia tam tikrų vilčių, kad parama ir įsidarbinimo galimybės pagerės.

Vokietijoje autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys susiduria su kliūtimis viso darbo paieškos proceso metu: nuo vėlyvos diagnozės ir stigos iki bendravimo ir socialinės sąveikos sunkumų. Nepaisant to, kad šalyje stengiamasi skatinti įtrauktį pasitelkiant tokias iniciatyvas kaip įtraukties įmonės ir darbo mokymas, daugeliui autizmo spektro sutrikimų turinčių suaugusiųjų vis dar sunku susirasti tinkamą darbą. Tačiau kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas suteikia galimybę įmonėms pripažinti autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų potencialą ir suteikti jiems prasmingo užimtumo galimybes teikiant specialiai pritaikytas paramos paslaugas.

Ispanijoje autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys susiduria su kliūtimis darbo rinkoje, įskaitant nelanksčias atrankos procedūras ir paramos darbo vietoje trūkumą. Tačiau naujausios iniciatyvos, tokios kaip Ispanijos aktyvaus užimtumo rėmimo strategija ir remiamojo įdarbinimo programos, teikia vilties, kad užimtumo rezultatai pagerės. Taip pat esama didesnės įtraukties galimybių, taikant tokias priemones kaip individualiai pritaikytas užimtumas ir darbo uždaros grupės, kuriuose autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims teikiama specialiai pritaikyta parama, kad jie galėtų pasinaudoti prasmingomis užimtumo galimybėmis.

Portugalijoje autistiški suaugusieji susiduria su sunkumais, nes trūksta specialios politikos ir paramos programų, pritaikytų jų poreikiams (Baptista, J. D. A., 2015). Nors yra tam tikrų iniciatyvų, pavyzdžiui, Nacionalinė įgūdžių stipendija ir stažuočių programos, jos dažnai nepakankamai veiksmingos ir nesprendžia unikalių iššūkių, su kuriais susiduria autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys. Tačiau tokie teisės aktų pakeitimai kaip Įstatymas Nr. 4/2019 ir tokios iniciatyvos kaip internetinė darbo platforma teikia vilties, kad ateityje autistiškų suaugusiųjų įsidarbinimo rezultatai pagerės.

Iššūkiai, su kuriais susiduria autizmo spektro sutrikimų turintys žmonės, **ieškodami darbo galimybių**, ir jų poreikiai yra individualūs ir gali labai skirtis priklausomai nuo to, kurioje spektro dalyje jie yra.

Pradedant nuo paraiškos teikimo proceso, gali prireikti pagalbos rengiantis pokalbiui. Per mokymus konsultavimo centruose būtų galima išbandyti patį pokalbį ir sumažinti galimus pasirengimo trukdžius.

Kitas iššūkis gali kilti dėl plataus socialinio bendravimo įmonėje. Dėl to buvo nustatyti sektoriai, kuriuose atsakomybė prieš klientą sumažinta iki minimumo. Manoma, kad

tinkamesni yra vaidmenys, reikalaujantys savarankiško darbo arba riboto bendravimo, pavyzdžiui, dokumentų tvarkymas. Šie vaidmenys leidžia autizmo spektro sutrikimų turintiems žmonėms efektyviai dirbti be papildomo sudėtingos socialinės dinamikos spaudimo.

Toliau suklasifikavome kai kuriuos pagrindinius iššūkius, su kuriais autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys susiduria darbo vietoje.

Darbo paraiškų teikimo procesas

Pats darbo paraiškos teikimo procesas autistiškiems suaugusiems iš pradžių gali kelti daug iššūkių. Jis būna labai neobjektyvus, dažnai pernelyg ilgas arba sudėtingas, kai darbdaviai prašo nereikalingų įgūdžių arba turi per daug reikalavimų, realiai nesusijusių su darbo užduotimis. Daugelis darbo aprašymų yra neaiškūs, todėl autizmo spektro sutrikimų turintys kandidatai nesupranta, ko iš jų prašoma ir ką jie turi daryti iš esmės. Perėjus prie pokalbio etapo, taip pat iškyla kai kurie iš pirmiau aprašytų sunkumų.

Bendravimo ypatumai

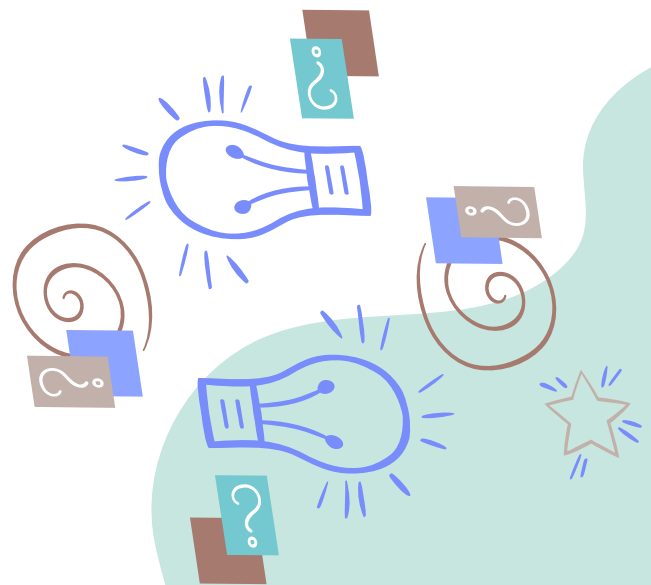
Atrodo, kad bendravimas yra vienas didžiausių iššūkių. Autistiški suaugusieji linkę susipainioti dėl pernelyg ilgų sakinių su neaiškiais pranešimais - žmonės, skirdami užduotis autistiškiems darbuotojams, turi tai žinoti ir duoti jiems tiesioginius ir aiškius nurodymus. Dar geriau, kai nurodymai pateikiami raštu, o ne žodžiu, kad būtų išvengta painiavos. Kai kurie autistiški asmenys gali atrodyti drovūs ir sunkiai užduoti klausimus, tačiau jiems svarbu žinoti kontekstą ir kodėl jie turi daryti tai, ką turi daryti. Taigi šiuo aspektu aktyvus mentorių ar kolegų požiūris galėtų būti naudingas. Kitas svarbus bendravimo aspektas yra grįžamojo ryšio teikimas – autistiškiems suaugusiems labai patinka (ir reikia) gauti grįžtamąjį ryšį apie tai, kaip jiems sekasi, o jo trūkumas dažnai atbaido. Vėlgi, teikiant grįžtamąjį ryšį svarbu tiesiai ir aiškiai pasakyti, ką ir kaip galima / reikia tobulinti. Kai kurie suaugusieji gali būti labai emociškai intensyvūs ir užimti daug energijos (pavyzdžiui, moterys linkusios būti labiau burbuliuojančios ir linksmos, o tai kartais gali būti neadekvatu įtemptoje darbo aplinkoje), todėl jiems taip pat svarbu nustatyti ribas - tai yra šio grįžamojo ryšio dalis, kuri jiems gali būti labai naudinga. Pasak vieno iš mūsų apklaustų psichologų, gana perdėta, kad autistiški asmenys nesupranta metaforų ir kad jų mąstymas yra pernelyg pažodinis, tačiau tiesa, kad jiems reikia žinoti, kas turima omenyje, kai kas nors sakoma. Tas pats pasakytina ir apie jų humoro jausmą - kartais jis gali pasirodyti pernelyg „aštrus“ ar net grubus, nes autistiški asmenys linkę būti labai tiesmuki ir tiesmukiški. Taigi žmonės, bendraudami su autistiškais suaugusiais, turi žinoti šiuos dalykus.

Kitų sąmoningumas ir priėmimas

Dėl to, kad daugelis žmonių nesuvokia pirmiau minėtų ypatumų, bendravimas gali būti sudėtingas, o autistiškiems suaugusiems kartais gali būti sunku jaustis priimtiems kolektyve. Svarbu pažymėti, kad autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų smegenyse yra daugiau neuroninių jungčių, todėl jie negali filtruoti gaunamos informacijos, t. y. visos informacijos, kuri patenka visais lygmenimis (jautiminė, faktinė, emocinė ir kt.). Dėl šios priežasties jie dažniau perdega ir jiems reikia naudoti stimuliavimą kaip savireguliacijos būdą - jie sutelkia dėmesį į vieną pojūtį, kad perkrautas pojūtis galėtų pailsėti. Tokio pobūdžio savi stimuliuojantis elgesys kitiems kartais gali atrodyti nepatogus ir pasirodyti socialiai nepriimtinas (pvz., kai kalbėdami su jumis jie nusuka žvilgsnį į šalį arba pokalbio metu maigo rankas). Taigi, dar kartą kartoju, žmonės turi tai žinoti, o ypač vadovai turėtų būti tinkamai apmokyti, kad sukurtų tokią socialinę aplinką, kurioje autistiški darbuotojai galėtų jaustis suprasti ir priimti.

Kita problema, kuri gali iškilti ir apie kurią signalizavo psichologai, su kuriais kalbėjomės, yra nesusipratimai, kylantys dėl autistiškų asmenų noro optimizuoti darbo procesus ir procedūras. Kaip minėta anksčiau, dalykų darymas dėl to, kad jie būtų daromi, arba beprasmiški proceso žingsniai, neturintys aiškaus tikslo, trikdo autistiškus asmenis, todėl jie dažnai stengiasi tobulinti dalykus ir siekti efektyvumo. Jei vadovai ar kolegos tai priima ne šiaip sau, o kaip tam tikrą grėsmę (kaip buvo kai kurių mūsų apklaustųjų klientų atveju), gali kilti problemų.

Tokie nesusipratimai įvardijami kaip viena iš priežasčių, dėl kurių autistai prasčiau išlaiko darbą. Apskritai autistiškiems asmenims sunku jaustis priimtiems, išgirstiems, į kuriuos atsižvelgiama - taip stipriai, kad jie jaučia diskomfortą kur kas intensyviau nei, pavyzdžiui, fizinį skausmą.



Fizinė darbo aplinka

Tas pats pasakytina ir apie ankstesniame klausime minėtas fizines darbo vietas sąlygas. Mirganti šviesa, per didelis foninis triukšmas, atviros erdvės biurai, kuriuose mažai privatumo, prastas bendravimas komandoje, grįžamojo ryšio trūkumas gali kelti sunkumų autistiškiems darbuotojams. Tai dar viena priežastis, kodėl įmonėms svarbu rengti mokymus apie neuroįvairovę, taip pat užtikrinti lengvą prieigą prie reikiamų išteklių.

Mokymosi prioritetai ir iššūkiai

Planuodami mokymus, mokymų vadovai turi atsižvelgti į konkrečius suaugusiųjų mokymosi principus. Norint veiksmingai perduoti žinias ir ugdyti kompetenciją mokymų metu, labai svarbu suprasti, kaip žmonės mokosi. Mokymąsi galima apibrėžti kaip transformuojantį informacijos priėmimo procesą, kuris, įsisavintas ir susietas su tuo, ką patyrėme, keičia tai, ką žinome, ir tobulina tai, ką darome. Jis grindžiamas indėliu, procesu ir refleksija.

Mokymosi tikslas – pakeisti elgesį, mintis ir jausmus iš dabartinės būsenos į pageidaujamą būseną, apibrėžtą kaip mokymosi tikslai. Elgesio (įgūdžių ir gebėjimų), minčių (žinių) ir jausmų (nuostatų) keitimas.



Bloomo taksonomija yra plačiai pripažinta švietimo tikslų ir mokymosi rezultatų klasifikavimo sistema. Ši taksonomija, kurią 1956 m. pristatė Benjaminas Bloomas ir jo kolegos, yra hierarchinis modelis, padedantis pedagogams rengti ir vertinti mokymosi patirtį, skirstant tikslus pagal sudėtingumo lygius trijose pagrindinėse srityse: kognityvinėje, emocinėje ir psichomotorinėje. 2001 m. Anderson ir Krathwohl parengė peržiūrėtą versiją, kurioje atnaujino kai kuriuos terminus ir pakeitė kognityvinės srities lygių eiliškumą, aukščiausiu lygiu vietoj „Sintezės“ nustatydami „Kūrimą“. Kognityvinė sritis susijusi su žiniomis (mintimis).

Kognityvinė sritis

Šioje srityje daugiausia dėmesio skiriama intelektiniams įgūdžiams ir ji apima šešis mokymosi lygius, kiekvienas iš jų yra vis sudėtingesnis:

- Žinojimas: Prisiminti faktus ar sąvokas (pvz., įvardyti įvairias emocijas).
- Supratimas: Informacijos supratimas ir interpretavimas (pvz., socialinių ženklų paaiškinimas).
- Pritaikymas: Taikyti žinias realiose situacijose (pvz., taikyti streso įveikimo strategijas stresinėje situacijoje).
- Analizė: Informacijos skaidymas, siekiant suprasti jos sudedamąsias dalis (pvz., socialinės sąveikos analizė).
- Vertinimas: Remiantis kriterijais priimami sprendimai (pvz., bendravimo strategijos veiksmingumo vertinimas).
- Sintezė (kūrimas): Derinti elementus, kad būtų sukurtos naujos idėjos ar sprendimai (pvz., kurti grupės dalyvavimo planą).

Emocinė sritis

Šioje srityje aptariamos emocinės reakcijos, nuostatos ir vertybės. Apima šiuos lygius:

- Priėmimas: buvimas atviru naujai patirčiai (pvz., dalyvauti diskusijose).
- Reagavimas: aktyvus įsitraukimas į turinį (pvz., dalijimasis mintimis grupėje).
- Vertės suteikimas: mokymosi ir socialinių sąveikų svarbos pripažinimas (pvz., pagarbos kitų indėliui demonstravimas).
- Sistemimas: naujų vertybių integravimas į savo įsitikinimų sistemą (pvz., pirmenybės teikimas komandiniam darbui).
- Apibūdinimas: veiksmai, atitinkantys naujas vertybes (pvz., empatija bendraamžiams).

Psichomotorinė sritis

Šioje srityje akcentuojami fiziniai įgūdžiai ir koordinacija. Lygiai:

- Suvokimas: naudojimasis sensoriniais požymiais veiksams valdyti.
- (pvz., kūno kalbos atpažinimas).
- Nustatymas: pasiruošimas imtis veiksmų (pvz., pasiruošimas grupinei veiklai).
- Valdoma reakcija: atlikti užduotis padedant (pvz. praktikuoti socialinius scenarijus).
- Mechanizmas: padidėjusio meistriškumo demonstravimas (pvz. pokalbių inicijavimas).
- Prisitaikymas: veiksmų keitimas atsižvelgiant į aplinkybes (pvz. bendravimo stilių koregavimas).

Dirbant su autizmo sutrikimų turinčiais suaugusiais, Bloomo taksonomija (Bloom, B.S., 1956) galima vadovautis rengiant ugdymo programas, kurios atitiktų jų unikalius mokymosi poreikius. Štai kaip galima veiksmingai taikyti kiekvieną sritį:

Kognityviniai metodai:

Paskaitos, diskusijos ir praktiniai užsiėmimai, skatinantys aktyvų dalyvavimą. Pavyzdžiui, naudojant vaizdines priemones galima geriau suprasti ir įsiminti informaciją. Vaidmenų scenarijų taikymas gali padėti autistiškiems besimokantiems praktiškai išbandyti socialinę sąveiką palankioje aplinkoje.

Emocinės strategijos:

Kurkite įtraukią atmosferą, skatinančią emocinę išraišką ir ryšį. Naudokite vertybių išaiškinimo pratimus, kad padėtumėte asmenims išsakyti savo jausmus ir įsitikinimus apie socialines situacijas. Bendro sutarimo ieškojimo veikla gali sustiprinti bendradarbiavimą ir tarpusavio pagarbą tarp bendraamžių.

Psichomotoriniai metodai:

Integruoti į praktiką orientuotą mokymąsi, susiejant teorines žinias su realaus gyvenimo situacijomis. Tokia veikla, kaip modeliavimas, gali padėti asmenims pritaikyti įgūdžius kontroliuojamoje aplinkoje, o atsakymai gali suteikti reikiamą paramą, kai jie praktikuoja naują elgesį.

Suaugusiųjų mokymuisi būdingos savybės

Suaugusiųjų besimokančiųjų ypatumų supratimas gali dar labiau padidinti autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims skirtų ugdymo metodų veiksmingumą:

Jau turimos žinios:

Pripažinkite ir remkitės turima autistiškų suaugusiųjų patirtimi. Skatinkite reflektuoti jų žinias, kad prasmingai susietumėte naujas sąvokas.

Atsakomybė ir savarankiškumas:

Gerbkite besimokančių suaugusiųjų savarankiškumą, leisdami jiems patiems rūpintis mokymosi procesu. Suteikdami galimybę savarankiškai vertinti ir apmąstyti, galite padėti jiems įsisavinti ir išlaikyti informaciją.

Į tikslą orientuotas mokymasis:

Susiekite mokymosi rezultatus su asmeniniais ir profesiniais tikslais. Supratimas, kaip nauji įgūdžiai susiję su jų tikslais, gali motyvuoti autistiškus suaugusiuosius įsitraukti į mokymosi procesą.

Į praktiką orientuotas mokymasis:

Akcentuokite praktinį įgūdžių taikymą. Teorinių sąvokų susiejimas su realaus gyvenimo scenarijais padės autistiškiems suaugusiesiems suprasti mokymosi svarbą.

Mokymasis bendradarbiaujant:

Skatinkite bendradarbiavimo aplinką, kurioje besimokantieji gali bendrauti, dalytis patirtimi ir užmegzti santykius. Toks požiūris gali padidinti įsitraukimą ir sumažinti izoliacijos jausmą. aplinkoje besimokantieji bendraus ir užmegs santykius su bendraamžiais ir mokytojais, taip pagerindami savo mokymąsi.



Patalpos ir parama darbo vietoje

Mentorystės parama

Siekiant užtikrinti aiškią ir struktūruotą darbo eigą ir lengvą autistiškų darbuotojų integraciją į darbo aplinką, gera praktika yra paskirti kontaktinius asmenis arba mentorius, kurie juos lydėtų bent jau per įdarbinimo procesą (o gal net ir po jo).

Mentorystės programos, pavyzdžiui, tokios, kokios jau taikomos daugelyje įmonių, yra labai svarbios, kad autistiški asmenys galėtų prisitaikyti prie darbo aplinkos ir pritaikyti darbo procesus (jei įmanoma) asmens naudai. Tokia pagalba būtina, nes autistų poreikiai skiriasi, todėl padedant tokiam mentoriumi galima rasti individualių sprendimų.

Kitas labai svarbus aspektas - individualių darbo planų sudarymas, atsižvelgiant į kiekvieno asmens stipriąsias puses, poreikius ir atsakomybę. Pasitelkus mentorystės programą, darbo planus galima pritaikyti prie atitinkamų darbuotojo ir įmonės poreikių, o bendravimas vyksta su nuolatiniu rekomendaciniu asmeniu.

Aiškus bendravimas

Žinant „kodėl“ autistiškiems žmonėms labai svarbu žinoti, kaip atlikti užduotį, todėl labai svarbu gerai paaiškinti bendrą vaizdą ir tam tikros užduoties atlikimo prasmę (jie turi matyti ir žinoti savo veiksmų poveikį). Nepaisant to, autistiški asmenys į problemą žvelgia iš apačios į viršų, t. y. jiems reikia labai tikslių nurodymų ir labai aiškių gairių, ką reikia daryti. Jiems reikia žinoti veiklos žingsnius ir jie turi jaustis įtraukti į savo tobulėjimo procesą - jaustis įtraukti. Kartu jie turi turėti laisvę, kaip atlikti užduotį, o terminas turi būti labai aiškiai nustatytas. Autistiški asmenys dažnai neatpažįsta užuominų ir pasekmių kaip neurotipiški asmenys, todėl su jais dirbantys žmonės turi labai tiesiai reikšti savo reikalavimus.

Lankstus darbo grafikas

Autistiškiems darbuotojams labai svarbus lankstumas ir laisvė kontroliuoti savo darbo proceso tempą - įskaitant tai, kada daryti pertrauką. Kaip jau minėta, pertraukos autistiškiems žmonėms yra labai svarbios, nes taip jie dažnai savireguliuoja save nuo juos supančio per didelio ir pernelyg stimuliuojančio jutiminio pasaulio. Jų nervų sistemos perkrovimas gali būti didžiulė problema, todėl nereguliuojamos pertraukos, kai jie jaučia, kad jų reikia, yra būtinos jų darbo grafike.

Darbo aplinka

Dar vienas jiems labai naudingas sąlygų pritaikymas - nuošali ir rami darbo vieta, kurioje jie gali susikaupti (tai jiems labai gerai sekasi). Šia prasme taip pat naudinga leisti turėti biurą namuose ir (arba) mišrią darbo vietą. Biuro aplinkoje įprastos prisitaikymo priemonės autistiškiems darbuotojams yra stalo pastatymas prie lango,

stalo pertvara, kad būtų izoliuoti vizualiniai trukdžiai, ir triukšmą slopinančios ausinės, padedančios sumažinti garsinę stimuliaciją. Ne mažiau svarbu suteikti jiems galimybę susidoroti su sensorine stimuliacija (tai apima savireguliacijos pertraukėles, muzikos klausymąsi, vaikščiojimą, bėgiojimą, šokinėjimą, meditaciją ir t. t.).

Autizmo stipriųjų ir silpnųjų pusių schema

Šiame skyriuje pateikiama išsami šešiose šalyse - Portugalijoje, Graikijoje, Estijoje, Lietuvoje, Bulgarijoje ir Ispanijoje - atliktų tyrimų apžvalga. Jame nagrinėjamos unikalios stipriosios pusės ir iššūkiai, su kuriais autistiški asmenys susiduria darbo rinkoje. Autistiški darbuotojai dažnai yra labai vertinami dėl savo gebėjimų atlikti užduotis, reikalaujančias tikslumo, dėmesio detalėms ir patikimumo, tačiau jie taip pat gali susidurti su kliūtimis, kurias reikia šalinti siekiant sukurti įtraukią darbo aplinką.

Autizmo stiprybių ir silpnybių scheme pabrėžiama, kad siekiant padėti autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims profesionaliai klestėti, jiems reikia tinkamos pagalbos, įskaitant sensorines priemones ir struktūruotas užduotis.

Jų pažintiniai gebėjimai, ypač tikslumo ir susikaupimo reikalaujančiose srityse, leidžia jiems gerai prisitaikyti prie pareigų, kuriose reikia dėmesio detalėms, metodiško darbo ir patikimumo. Gavę tinkamą paramą ir struktūrą, jie gali puikiai atlikti šias stipriasias puses atitinkančius vaidmenis.

Tačiau norint išnaudoti visą jų potencialą, labai svarbu, kad darbovietės suteiktų būtinas sąlygas ir paramą. Tai apima sensorinio jautrumo problemų sprendimą, aiškių ir struktūrizuotų užduočių pateikimą ir darbo tvarkos lankstumo užtikrinimą, kad būtų sumažintas nerimas ir stresas. Sukurti įtraukią aplinką, kurioje būtų atsižvelgiama į unikalius autistiškų asmenų poreikius, yra labai svarbu siekiant skatinti jų profesinį augimą ir organizacijų, kuriose jie dirba, sėkmę.

Apskritai šis tyrimas pabrėžia, kad svarbu suprasti ir įvertinti unikalų autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų indėlį į darbo rinką. Darbdaviai Portugalijoje, Graikijoje, Estijoje, Lietuvoje, Bulgarijoje, Ispanijoje ir kitose šalyse, atsižvelgdami į jų iššūkius ir prisitaikydami prie jų poreikių, gali pasinaudoti darbuotojų patikimumu, kompetencija ir atsidavimu.

STIPRYBĖS

SRITYS

Kognityviniai įgūdžiai	Minkštieji įgūdžiai	Tarpasmeniniai įgūdžiai	Darbo etika	Techniniai įgūdžiai	Motyvacija	Dėmesys detalėms	Organizaciniai įgūdžiai	Atsparumas
------------------------	---------------------	-------------------------	-------------	---------------------	------------	------------------	-------------------------	------------

KONKREČIOS STIPRYBĖS

Dėmesys detalėms	Atsidavimas užduotims	Sąžiningas bendravimo stilius	Buvimas žmogumi, kuriuo kolegos ar darbdaviai gali pasitikėti ir tikėtis, kad įvykdys savo įsipareigojimus	Išskirtinės žinios tam tikrose srityse	Noras mokytis naujų įgūdžių	Laikymasis nustatytų rutinų su aukštu tobulumo lygiu	Metodika ir struktūravimas	Atkaklumas ir ryžtas
Kūrybinis mąstymas	Atkaklumas ir pasiryžimas	Altruizmas	Punktualumas	Tvirtas žinių išsaugojimas įvadytiems užduotims	Kantrybė ir atkaklumas sprendžiant technines problemas	Gebėjimas identifikuoti ir spręsti smulkius netikslumus	Pirmenybė struktūruotoms aplinkoms ir rutinoms	
Efektyvus mokymasis	Sunkiai dirbantis		Didelis atsidavimas ir lojalumas savo darbo atsakomybe	Išskirtiniai techniniai įgūdžiai IT, matematikoje ir moksle		Stebėjimas	Gebėjimas klestėti dėl prognozuojamumo ir nuoseklumo	
Loginis mąstymas	Gebėjimas greitai išmokyti naujų įgūdžių Aiškios instrukcijos		Įsipareigojimas užbaigti užduotis aukštu standartu	Tvirti analitiniai ir problemų sprendimo įgūdžiai		Kruopštus dėmesys ir tikslumas		
Gebėjimas ilgą laiką išlaikyti dėmesį	Gebėjimas kruopščiai sekti instrukcijas		Puikūs instrukcijų ir tvarkaraščių laikymasis	Dėmesys detalėms rašant kodą ir atliekant klaidų taisymą		Puikūs tekstų tikrinimo ir duomenų įvedimo įgūdžiai		
Puiki atmintis faktams								
Greitas mokymasis								
Kokios srities darbo įgūdžiai yra								
Gebėjimas identifikuoti raštus ir kurti sprendimus								

SILPNYBĖS						
SRITYS						
Laiko planavimas	Tarpasmeniniai įgūdžiai	Bendravimas	Lankstumas	Sensorinis apdorojimas	Abstraktus mąstymas	Užduočių valdymas
KONKRETŲS TRŪKUMAI						
Nuovargis ir (arba) pavargimas	Socialinių sąveikų ir dinamikos sunkumai	Iššūkiai greitai vykstančiuose pokalbiuose, sarkazmo ar humoro supratimo sunkumai ir iššūkiai pritaikant bendravimo stilius	Sunkumai prisitaikant prie netikėtų rutinos pokyčių	Jautrumas triukšmui, šviesai, kvapams ar kitiems darbo vietoje esantiems dirgikliams gali būti pribloškiantis ir blaškantis	Mažiau renkasi užduotis, reikalaujančias kūrybiško problemų sprendimo, atvirų sprendimų ar idėjų „smegenų šturmo“	Neaiškumai, kokias užduotis reikia atlikti
Tradicinių laiko valdymo metodų ir užduočių trukmės įvertinimo iššūkiai	Sunkumai valdant nesutarimus, tarpininkaujant sprendžiant konfliktus ar valdant biuro politiką	Sunkumai suprantant neišsakytas socialines normas	Sunkumai atliekant kelias užduotis vienu metu			Sensorinis jautrumas
		Sunkumai suprantant ir reaguojant į neverbalinius ženklus, pavyzdžiui, veido išraišką ar kūno kalbą	Sunkumai dirbant esant spaudimui			Mažiau teikiama pirmenybė kūrybiško problemų sprendimo reikalaujančioms užduotims
			Intensyvus domėjimasis konkrečiomis temomis ar veikla			Solucijos abertais

Darbo profiliavimo kortelės

Darbo profiliavimo kortelių skiltis skirta užpildyti atotrūkį tarp autistiškų suaugusiųjų unikalios stiprybės ir tobulėjimo sričių bei konkrečių darbo funkcijų, atitinkančių šias savybes. Kiekvienoje darbo kortelėje pateikiamas išsamus vaidmenų, geriausiai tinkančių autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims, profilis, užtikrinant, kad būtų atsižvelgta į jų kognityvinius, socialinius ir sensorinius gebėjimus. Remiantis įžvalgomis iš autizmo stiprybių ir silpnųjų diagramos, šie vaidmenys parinkti taip, kad būtų galima pasinaudoti dideliu dėmesiu detalėms, analitiniu mąstymu, kūrybiškumu ir struktūruotu požiūriu į užduotis - savybėmis, kuriomis dažnai pasižymi autistiški suaugusieji.



1 darbo profiliavimo kortelė – Administratorius / kompiuterio operatorius / mašinistas

Darbo pavadinimas	Administratorius / kompiuteriu operatorius / mašinistas
Industrija	Finansai, Sveikatos priežiūra, Moksliniai tyrimai, Vyriausybė
Darbo apibūdinimas	Administratorius ir (arba) kompiuterių operatorius ir (arba) mašinistas atliks biuro administracines užduotis, efektyviai dirbs su kompiuterinėmis sistemomis ir atliks tikslus spausdinimo darbus, įskaitant dokumentų rengimą ir duomenų įvedimą.
Atsakomybės	- Atliks tikslus spausdinimo darbus, įskaitant dokumentų rengimą, duomenų įvedimą ir transkripciją. - Dirbti kompiuterinėmis sistemomis ir jas prižiūrėti, užtikrinant, kad visa techninė ir programinė įranga teisingai veiktų. - Atlikti biuro administracines užduotis, pvz. planuoti susitikimus, tvarkyti korespondenciją ir saugoti įrašus. - Prižiūrėti ir atnaujinti duomenų bazines, užtikrinant duomenų vientisumą ir saugumą
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms - Atsidavimas užduotims - Stiprūs analitiniai ir problemų sprendimo įgūdžiai - Gebėjimas susikaupti ilgesnį laiką - Puikus korektūros ir duomenų įvedimo įgūdžiai
Galimi iššūkiai	- Sensorinė perkrova - Užduočių perjungimas - Bendravimas



2 darbo profiliavimo kortelė – Grafikos dizaineris ir piešėjas

Darbo pavadinimas	Grafiko dizaineris ir piešėjas
Industrija	Reklama ir rinkodara, žiniatinklio ir programėlių kūrimas, įmonės, švietimas
Darbo apibūdinimas	Grafikos dizaineris ir braižytojas, naudodamasis kompiuterine programine įranga arba ranka, kuria vizualias koncepcijas, kad perteiktų idėjas, kurios įkvėptų, informuotų ir sudomintų vartotojus.
Atsakomybės	- Grafikos produktų iliustracijoms, logotipams, interneto svetainėms ir rinkodaros medžiagai kūrimas - Bendravimas su komanda, siekiant keistis idėjomis ir koncepcijomis.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms - Pastabumas Darbštumas - Kūrybiškas mąstymas
Galimi iššūkiai	- Spaudimas dėl galutinio termino - Instrukcijų dviprasmiškumas - Užduočių keitimas



Cartão de perfil de emprego 3 - Tradutor

Darbo pavadinimas	Vertėjas
Industrija	Turizmas ir sveikatingumas, NVO, medicina, žiniasklaida ir pramogos
Darbo apibūdinimas	Vertėjas verčia rašytinę medžiagą iš vienos kalbos į kitą, užtikrindamas, kad būtų išlaikyta originalo prasmė, tonas ir kontekstas.
Atsakomybės	- Dokumentų vertimas - Vertimų tikrinimas - Bendradarbiavimas su klientais, siekiant patenkinti konkrečius jų kalbinius poreikius.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms - Būti asmeniu, kuriuo kolegos ir (arba) darbdaviai gali pasikliauti, kad jis įvykdys tai, ko iš jo tikimasi. - Įsipareigojimas atlikti užduotis pagal aukštus standartus - Kruopštus dėmesys ir tikslumas
Galimi iššūkiai	- Dėmesys niuansui - Socialinė sąveika - Spaudimas dėl terminų



4 darbo profiliavimo kortelė – Rašytojas ir redaktorius

Darbo pavadinimas	Rašytojas ir redaktorius.
Industrija	Leidyba, švietimas, laisvai samdomi darbuotojai ir turinio kūrimas, reklama ir rinkodara.
Darbo apibūdinimas	Rašytojas ir korektorius kuria ir tobulina rašytinį turinį, kad užtikrintų aiškumą, nuoseklumą ir tikslumą.
Atsakomybės	- Originalių tekstų rengimas - Esamo turinio peržiūrėjimas ir kruopštus gramatinių, tipografinių ir stilistinių klaidų tikrinimas
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms - Gebėjimas kruopščiai vykdyti nurodymus - Būti asmeniu, kuriuo kolegos ir (arba) darbdaviai gali pasikliauti, nes jis įvykdys tai, ko iš jo tikimasi. - Įsipareigojimas atlikti užduotis pagal aukštus standartus - Pastabumas - Puikūs korektūros įgūdžiai
Galimi iššūkiai	- Sensorinis jautrumas - Spaudimas dėl terminų



5 darbo profiliavimo kortelė - Apskaitos darbuotojas

Darbo pavadinimas	Apskaitos darbuotojas
Industrija	Viešosios apskaitos įmonės, bankininkystė ir finansinės paslaugos, sveikatos priežiūra
Darbo apibūdinimas	Apskaitos darbuotojas yra atsakingas už finansinių įrašų tvarkymą, operacijų apdorojimą ir finansinių dokumentų tikslumo užtikrinimą.
Atsakomybės	- Mokėtinų ir gautinų sumų tvarkymas, banko ataskaitų derinimas, - Pagalbą rengiant finansines ataskaitas ir atliekant auditą.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms - Loginis mąstymas - Darbštumas - Gebėjimas kruopščiai vykdyti nurodymus - Būti asmeniu, kuriuo kolegos ir (arba) darbdaviai gali pasikliauti, nes jis įvykdys tai, ko iš jo tikimasi. - Išskirtiniai techniniai IT, matematikos ir gamtos mokslų įgūdžiai - Geri analitiniai ir problemų sprendimo įgūdžiai
Galimi iššūkiai	- Dėmesys detalėms gali būti sekinantis - Spaudimas dėl terminų



6 darbo profiliavimo kortelė - Tyrėjas

Darbo pavadinimas	Tyrėjas
Industrija	Aukštasis mokslas, Sveikatos priežiūra, Technologijos ir inovacijos
Darbo apibūdinimas	Tyrėjas atlieka sistemingus tyrimus, kad nustatytų faktus, sukurtų naujas teorijas arba išspręstų savo srities problemas.
Atsakomybės	– Dizaino tyrimai – Rinkti ir analizuoti duomenis – Skelbti rezultatus ataskaitose, akademinuose žurnaluose arba pristatymuose
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	– Dėmesys detalėms – Efektyvus mokymasis – Gebėjimas susikaupti ilgesnį laiką – Įsipareigojimas atlikti užduotis pagal aukštus standartus – Gerai išlaikyti žinias apie įvaldytas užduotis – Išskirtinės žinios konkrečiose srityse – Metodologija ir struktūrizavimas
Galimi iššūkiai	– Terminai ir laiko valdymas – Abstrakčių sąvokų aiškinimas – Sudėtingų išvadų perteikimas



7 darbo profiliavimo kortelė - Programuotojas

Darbo pavadinimas	Programuotojas
Industrija	Telekomunikacijos, Žaidimai ir pramogos, Programinės įrangos kūrimas, Švietimas
Darbo apibūdinimas	Programuotojas projektuoja, rašo, testuoja ir prižiūri programinės įrangos programų ir sistemų kodą.
Atsakomybės	- Naudotojo reikalavimų supratimas - Efektyvių algoritmų kūrimas, kodo derinimas - Bendradarbiavimas su kitais komandos nariais, siekiant pateikti aukštos kokybės programinės įrangos sprendimus
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms rašant ir derinant kodą - Dėmesys detalėms - Išskirtiniai techniniai IT, matematikos ir gamtos mokslų įgūdžiai
Galimi iššūkiai	- Reikalavimų dviprasmiškumas - Perteikti sudėtingas technines sąvokas - Spaudimas dėl terminų



8 darbo profiliavimo kortelė – Finansų analitikas

Darbo pavadinimas	Finansų analitikas
Industrija	Bankininkystė, draudimas, energetika, konsultacijos
Darbo apibūdinimas	Finansų analitikas vertina finansinius duomenis, kad padėtų organizacijoms priimti pagrįstus verslo sprendimus
Atsakomybės	- Finansų ataskaitų analizė - Būsimų pajamų ir išlaidų prognozavimas - Teikti rekomendacijas, pagrįstas finansinėmis tendencijomis ir rinkos sąlygomis.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms - Loginis mąstymas - Įsipareigojimas atlikti užduotis pagal aukštą standartą - Išskirtiniai techniniai IT, matematikos ir gamtos mokslų įgūdžiai - Kruopštus dėmesys ir tikslumas
Galimi iššūkiai	- Sudėtingų finansinių sąvokų aiškinimas - Griežtų terminų laikymasis - Jutiminis jautrumas (biuro aplinkoje)



9 darbo profiliavimo kortelė – Rinkos tyrimų analitikas

Darbo pavadinimas	Rinkos tyrimų analitikas
Industrija	Reklama ir rinkodara, Mažmeninė prekyba, Žiniasklaida ir pramogos, Technologijos
Darbo apibūdinimas	Rinkos tyrimų analitikas renka ir analizuoja duomenis apie vartotojų pageidavimus, rinkos tendencijas ir konkurentus, kad padėtų organizacijoms priimti pagrįstus verslo sprendimus.
Atsakomybės	- Apklausų rengimas - Atlikti rinkos tyrimus - Interpretuoti duomenis ir pateikti išvadas, kad būtų galima vadovautis rinkodaros strategijomis ir plėtoti verslą.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms - Įsipareigojimas atlikti užduotis pagal aukštus standartus - kruopštus dėmesys ir tikslumas - Išskirtiniai techniniai IT, matematikos ir gamtos mokslų įgūdžiai
Galimi iššūkiai	- Sudėtingas duomenų aiškinimas - Pristatymo spaudimas - Instrukcijų dviprasmiškumas



10 darbo profiliavimo kortelė – Duomenų analitikas

Darbo pavadinimas	Duomenų analitikas
Industrija	Valstybinis ir viešasis sektorius, logistika ir transportas
Darbo apibūdinimas	Duomenų analitikas renka, apdoroja ir analizuoja duomenis, kad padėtų organizacijos priimti pagrįstus sprendimus.
Atsakomybės	- Sudėtingų duomenų rinkinių interpretavimas - Ataskaitų rengimas
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms - Logistinis mąstymas - Gebėjimas kruopščiai vykdyti nurodymus - Įsipareigojimas kokybiškai atlikti užduotis - Išskirtiniai techniniai IT, matematikos ir gamtos mokslų įgūdžiai
Galimi iššūkiai	- Aiškiai paaiškinti sudėtingas duomenų įžvalgas - Sensorinė perkrova (atviro tipo biurai) - Terminų spaudimas



11 darbo profiliavimo kortelė – Statistikos specialistas

Darbo pavadinimas	Statistikos specialistas
Industrija	Duomenų mokslas, finansai, sveikatos priežiūra, vyriausybė, moksliniai tyrimai
Darbo apibūdinimas	Rinkdami, analizuodami, interpretuodami ir pristatydami skaitinius duomenis, statistikos specialistai taiko matematines teorijas ir metodikas. Jų darbas padeda priimti sprendimus įvairiose srityse, pavyzdžiui, ekonomikoje, medicinoje ir inžinerijoje.
Atsakomybės	- Apklausų, eksperimentų ar nuomonių apklausų rengimas. - Analizuoti ir interpretuoti duomenis taikant statistinius metodus - Duomenų įžvalgų ir rekomendacijų pateikimas ataskaitose ir pristatymuose - Bendradarbiavimas su kitais specialistais siekiant suprasti duomenų poreikius ir pateikti sprendimus.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms ir tikslumui - Analitinis ir loginis mąstymas - Patogumas atliekant rutinines ir pasikartojančias užduotis - Statistinės programinės įrangos ir priemonių naudojimo įgūdžiai
Galimi iššūkiai	- Dviprasmiškų ar menkai apibrėžtų duomenų problemų sprendimas - Sudėtingų duomenų įžvalgų perteikimas ne specialistams - Valdyti griežtus terminus ir didelio spaudimo situacijas



12 darbo profiliavimo kortelė - Dekoratorius

Darbo pavadinimas	Dekoratorius
Industrija	Interjero dizainas, Renginių planavimas, Mažmeninė prekyba
Darbo apibūdinimas	Dekoratoriai, parinkdami ir išdėstydami tokius elementus kaip baldai, spalvinės gamos, apšvietimai ir aksesuarai, pagerina erdvių, įskaitant namus, biurus ir renginių vietas, estetiką.
Atsakomybės	- Susitikimai su klientais, siekiant suprasti jų poreikius ir pageidavimus. - Dizaino koncepcijų ir nuotaikų lentelių kūrimas - Medžiagų ir gaminių atranka ir paieška - Dizaino įgyvendinimo priežiūra
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Geras vizualinis ir erdvinis suvokimas - Kūrybiškumas ir meninis talentas - Gebėjimas sutelkti dėmesį į detalių darbą - Organizaciniai įgūdžiai valdyti projektus ir terminus
Galimi iššūkiai	- Klientų atsiliepimų aiškinimas ir reagavimas į juos - Netikėtų pakeitimų ar paskutinės minutės prašymų tvarkymas - Darbas įvairioje aplinkoje su skirtingais jutiminiais veiksniais



13 darbo profiliavimo kortelė – Archyvavimas / bibliotekos darbuotojas

Darbo pavadinimas	Archyvavimas / Bibliotekos darbuotojas
Industrija	Švietimas, muziejai, įmonės
Darbo apibūdinimas	Archyvavimo ir bibliotekų specialistai tvarko informacijos rinkinius, pavyzdžiui, knygas, dokumentus ir skaitmenines laikmenas. Jie užtikrina, kad šie ištekliai būtų tvarkomi, saugomi ir prieinami naudotojams.
Atsakomybės	- Medžiagos katalogavimas ir klasifikavimas - Prižiūrėti ir atnaujinti duomenų bazes - Pagalba naudotojams ieškant išteklių - Fizinį ir skaitmeninių kolekcijų saugojimas ir konservavimas
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Geri organizaciniai įgūdžiai - Dėmesys detalėms - Gebėjimas laikytis nustatytų sistemų ir procedūrų - Patogumas atlikti pasikartojančias užduotis ir rutiną
Galimi iššūkiai	- Bendravimas su įvairiais vartotojais - Prisitaikyti prie naujų technologijų ir sistemų - Didelių informacijos kiekių valdymas



Cartão 14 darbo profiliavimo kortelė – Gyvūnų priežiūra / šunų vedžiojimas

Darbo pavadinimas	Gyvūnų priežiūra / šunų vedžiojimas
Industrija	Gyvūnų augintinių paslaugos, veterinarija, gyvūnų prieglaudos
Darbo apibūdinimas	Gyvūnų priežiūros darbuotojai ir šunų vedžiotojai užtikrina būtiną augintinių priežiūrą ir mankštą. Tai gali būti gyvūnų šėrimas, viliojimas, vedžiojimas ir jų sveikatos priežiūra.
Atsakomybės	- Šunų vedžiojimas ir užtikrinimas, kad jie pakankamai judėtų - Gyvūnų augintinių šėrimas ir aprūpinimas vandeniu - Gyvenamųjų patalpų valymas ir priežiūra - Stebėjimas, ar gyvūnai nerodo ligos ar nelaimės požymių
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Užuojauta ir empatija gyvūnams - Gebėjimas laikytis tvarkos ir tvarkaraščių - Fizinė ištvermė vedžiodami ir tvarkant gyvūnus augintinius - Dėmesys detalėms stebint gyvūnų sveikatą
Galimi iššūkiai	- Darbas su netikėtu gyvūnų elgesiu - Bendravimas su reikliais gyvūnų augintinių savininkais - Darbas įvairiomis oro sąlygomis



15 darbo profiliavimo kortelė – Fotografas / redaktorius

Darbo pavadinimas	Fotografas / redaktorius
Industrija	Žiniasklaida, reklama, menas
Darbo apibūdinimas	Fotografai ir redaktoriai fiksuoja, redaguoja ir kuria vaizdus įvairiems tikslams, pavyzdžiui, reklamai, renginiams ir asmeniniams projektams.
Atsakomybės	– Fotosesijų planavimas ir vykdymas – Nuotraukų redagavimas ir retušavimas naudojant programinę įrangą – Bendradarbiavimas su klientais siekiant patenkinti jų poreikius – Skaitmeninių vaizdų failų tvarkymas ir organizavimas
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	– Geri vizualiniai ir kūrybiniai įgūdžiai – Techninis fotografijos įrangos ir programinės įrangos išmanymas – Dėmesys detalėms, susijusioms su redagavimu ir kompozicija – Gebėjimas dirbti savarankiškai
Galimi iššūkiai	– Bendravimas su klientais fotografuojant – prisitaikyti prie skirtingų fotografavimo aplinkų – Laikytis griežtų redagavimo ir pristatymo terminų



16 darbo profiliavimo kortelė – Automobilių mechanikas

Darbo pavadinimas	Automobilių mechanikas
Industrija	Automobilių pramonė, gamyba, remonto paslaugos
Darbo apibūdinimas	Automobilių mechanikai diagnozuoja, remontuoja ir prižiūri transporto priemones. Jie dirba su įvairiais komponentais, įskaitant variklius, stabdžius ir elektros sistemas.
Atsakomybės	- Mechaninių ir elektrinių prietaisų diagnostavimas - Įprastinės techninės priežiūros užduočių atlikimas - Remontuoti arba keisti sugedusias dalis - Transporto priemonių testavimas, siekiant užtikrinti, kad remontas būtų sėkmingas.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Geri problemų sprendimo įgūdžiai - Mechaniniai gebėjimai ir susidomėjimas - Dėmesys detalėms ir tikslumas - Gebėjimas dirbti su įrankiais ir mašinomis
Galimi iššūkiai	- Bendravimas su klientais apie remontą - Netikėtų problemų ar vėlavimų sprendimas - Dirbti triukšmingoje ir judrioje aplinkoje



17 darbo profiliavimo kortelė – Santechnikas

Darbo pavadinimas	Santechnikas
Industrija	Statybos, priežiūros, remonto paslaugos
Darbo apibūdinimas	Santechnikai įrengia, remontuoja ir prižiūri vandentiekio sistemas, įskaitant vamzdžius, armatūrą ir jungiamąsias detales, naudojamas vandeniui paskirstyti ir atliekoms šalinti.
Atsakomybės	- Vandentiekio sistemų įrengimas ir remontas - Vandentiekio sistemų tikrinimas siekiant nustatyti problemas - Brėžinių ir techninių brėžinių skaitymas - Saugos ir statybos taisyklių laikymosi užtikrinimas
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Geri praktiniai ir problemų sprendimo įgūdžiai - Dėmesys detalėms ir tikslumas - Gebėjimas dirbti savarankiškai arba mažose komandose - Patogus fizinis ir praktinis darbas
Galimi iššūkiai	- Bendravimas su klientais ar rangovais - Netikėtų iššūkių statybvietėje valdymas - Darbas uždaroje ar įvairioje aplinkoje



18 darbo profiliavimo kortelė – Elektrikas

Darbo pavadinimas	Elektrikas
Industrija	Statyba, techninė priežiūra, gamyba
Darbo apibūdinimas	Elektrikai įrengia, prižiūri ir remontuoja pastatų, mašinų ir įrenginių elektros sistemas, užtikrindami saugumą ir funkcionalumą.
Atsakomybės	- Laidų, kištukinių lizdų ir šviestuvų montavimas - Elektros gedimų šalinimas - Brėžinių ir techninių schemų skaitymas - Elektros taisyklių ir saugos standartų laikymosi užtikrinimas
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Geri techniniai ir problemų sprendimo įgūdžiai - Dėmesys detalėms ir saugai - Gebėjimas laikytis tikslų nurodymų ir schemų - Patogus praktinis ir fizinis darbas
Galimi iššūkiai	- Bendravimas su klientais ar komandos nariais - Spręsti netikėtas elektros problemas - Darbas įvairioje ir kartais pavojingoje aplinkoje



19 darbo profiliavimo kortelė – Mėlynosios apykaklės

Darbo pavadinimas	Mėlynosios apykaklės
Industrija	Statyba, gamyba, techninė priežiūra
Darbo apibūdinimas	Mėlynosios apykaklės darbuotojai atlieka fizines ar rankų darbo užduotis įvairiuose sektoriuose, pavyzdžiui, statybų, gamybos ir techninės priežiūros. Šiuose darbuose dažnai tenka naudoti specializuotus įrankius, mašinas ir įrangą.
Atsakomybės	- Mašinų valdymas: Eksploatuoti ir prižiūrėti įrangą ir įrankius. - Įrengimas ir remontas: Surinkti, įrengti arba remontuoti konstrukcijas, mašinas ar sistemas. - Priežiūra ir valymas: Darbo vietos saugumas ir tvarka. - Saugos reikalavimų laikymasis: Laikytis saugos protokolų, kad būtų išvengta nelaimingų atsitikimų.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Didelė meistriškė ir dėmesys detalėms - Kūrybiškumas ir projektavimo įgūdžiai - Gebėjimas dirbti savarankiškai - Patogus darbas su įrankiais ir mašinomis
Galimi iššūkiai	- Klientų specifikacijų ir lūkesčių tenkinimas - Nestandartinių užsakymų ir koregavimų tvarkymas - Darbas dirbtuvėse, kuriose yra skirtingas triukšmo lygis



20 darbo profiliavimo kortelė – Juvelyras

Darbo pavadinimas	Juvelyrinių dirbinių gamintojas
Industrija	Amatininkai, mažmeninė prekyba, gamyba
Darbo apibūdinimas	Juvelyras projektuoja ir kuria papuošalus iš tokių medžiagų kaip metalai, brangakmeniai ir karoliukai. Jie taip pat gali taisyti ir pritaikyti turimus papuošalus.
Atsakomybės	- Papuošalų koncepcijų kūrimas ir eskizavimas - Medžiagų atranka ir paieška - Dirbinių gamyba ir surinkimas - Juvelyrinių dirbinių taisymas ir dydžio keitimas
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Geri meniniai ir dizaino įgūdžiai - Dėmesys detalėms ir tikslumui - Kantrybė ir susitelkimas atliekant sudėtingus darbus - Gebėjimas dirbti savarankiškai
Galimi iššūkiai	- Klientų pageidavimų supratimas ir tenkinimas - Individualių užsakymų ir terminų valdymas - Dirbti su subtiliomis ir vertingomis medžiagomis



21 darbo profiliavimo kortelė – Vaizdo žaidimų testuotojas

Darbo pavadinimas	Vaizdo žaidimų testeris
Industrija	Vaizdo žaidimų kūrimas
Darbo apibūdinimas	Vaizdo žaidimų testuotojas yra atsakingas už vaizdo žaidimų testavimą, kad nustatytų ir dokumentuotų klaidas, tinkamumo naudoti problemas ir kitus aspektus, kurie gali turėti įtakos naudotojo patirčiai. Jų darbas - užtikrinti, kad žaidimas prieš išleidžiant veiktų sklandžiai ir atitiktų kokybės standartus.
Atsakomybės	- Klaidų aptikimas: Nustatykite žaidimo klaidas ir praneškite apie jas. - Dokumentacija: Įrašykite išsamią informaciją apie klaidas ir jų atkūrimo būdus. - Naudojamumo testavimas: Įvertinkite naudotojo patirtį. - Ištaisymo patikrinimas: Patvirtinkite, kad klaidos išspręstos.
Stiprios savybės, atitinkančios darbo vietą	- Dėmesys detalėms: Smulkių klaidų aptikimas. - Loginis mąstymas: Laikykis testavimo procedūrų. - Susikaupimas: Išlaikyti dėmesį atliekant pasikartojančias užduotis. - Rašytinis bendravimas: Aiškiai dokumentuoti išvadas.
Galimi iššūkiai	- Pasikartojamumas: Pasikartojančios užduotys gali būti nuobodžios. - Terminai: Terminų laikymasis gali kelti stresą. - Socialinė sąveika: Reikia bendrauti su komanda. - Jutiminė aplinka: Galimas jautrumas triukšmui ar šviesai.



Autizmo pritaikymas - darbo vietų žemėlapis

Šiame skyriuje pateikiamas **darbo vietų, pritaikytų autizmui**, žemėlapis - priemonė, skirta nustatyti darbo sektorių ir vaidmenų, kurie labiausiai tinka autistams, sąrašą. Kurdami šį žemėlapi, projekto partneriai surengė 19 interviu su specialistais iš aštuonių ES šalių - Bulgarijos, Vokietijos, Graikijos, Estijos, Airijos, Lietuvos, Lietuvos, Portugalijos, Ispanijos ir Vokietijos - kurie yra autistiškų žmonių įsidarbinimo galimybių ekspertai. Tarp šių pašnekovų buvo psichologų, socialinių darbuotojų, įdarbinimo specialistų ir sociologų. Jų įžvalgos padėjo nustatyti sektorius ir darbo vietas, kurios geriausiai atitinka unikalias autistų stiprybes ir suteikia didžiausią potencialą jiems klestėti darbo rinkoje.

Surinktos įžvalgos vėliau buvo įtrauktos į **vieną bendrą priemonę** - darbo vietų pritaikymo žemėlapi. Jis buvo sukurtas kaip priemonė, kurią karjeros konsultantai ir kiti specialistai, teikiantys karjeros pagalbą autistiškiems asmenims, gali naudoti savo praktikoje dirbdami su autistiškais klientais.

Dažniausiai minimi sektoriai buvo **informacinės technologijos, moksliniai tyrimai ir administravimas**, taip pat **kokybės kontrolė gamyboje ir pramonėje. Paslaugų sektorius, kūrybinės pramonės šakos, darbas vyriausybėje ir viešosiose tarnybose, taip pat finansų ir bankininkystės sektorius** buvo kitos sritys, kurios dažnai buvo įvardytos kaip tinkamos autistiškiems asmenims, atsižvelgiant į jų dažniausiai pasitaikančias stipriąsias puses.

Kaip dar viena galimybė buvo paminėtas laisvai samdomas darbas, nes tokio pobūdžio darbas leidžia savarankiškai organizuotis, yra gana nepriklausomas ir turi lankstų darbo grafiką. Todėl dėmesys sutelkiamas ne tik į pramonės šaką ir darbo veiklą, bet ir į pačias pagrindines darbo tvarkos sąlygas ir tai, kiek jas galima lanksčiai pritaikyti.

Tinkamus darbo vaidmenis ir pavyzdžius pagal pirmiau minėtas darbo kategorijas galite rasti Darbo vietų žemėlapyje, tačiau čia pateikiame keletą pagrindinių aspektų.

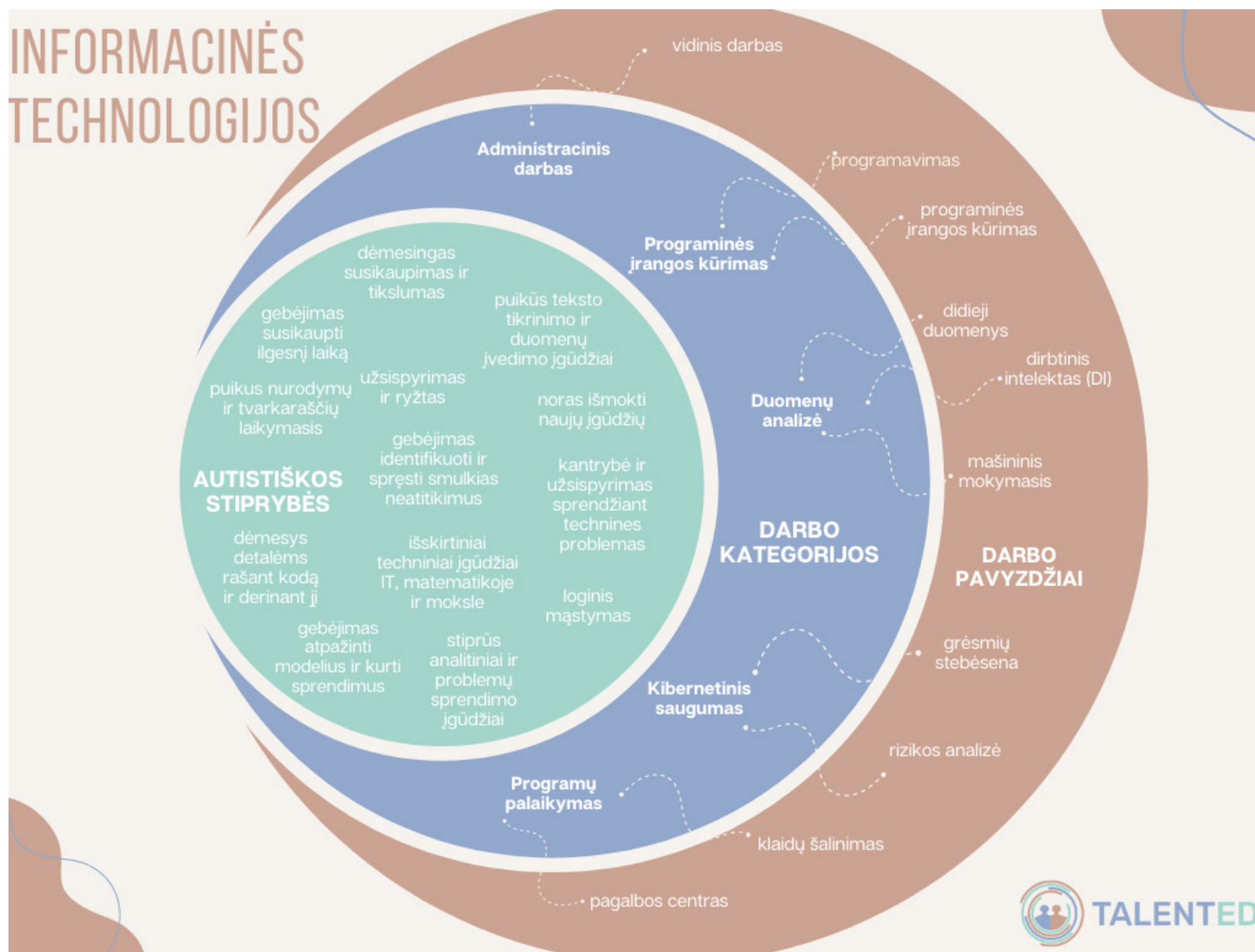
Vaidmenys, kuriems reikia tikslumo ir atidumo detalėms

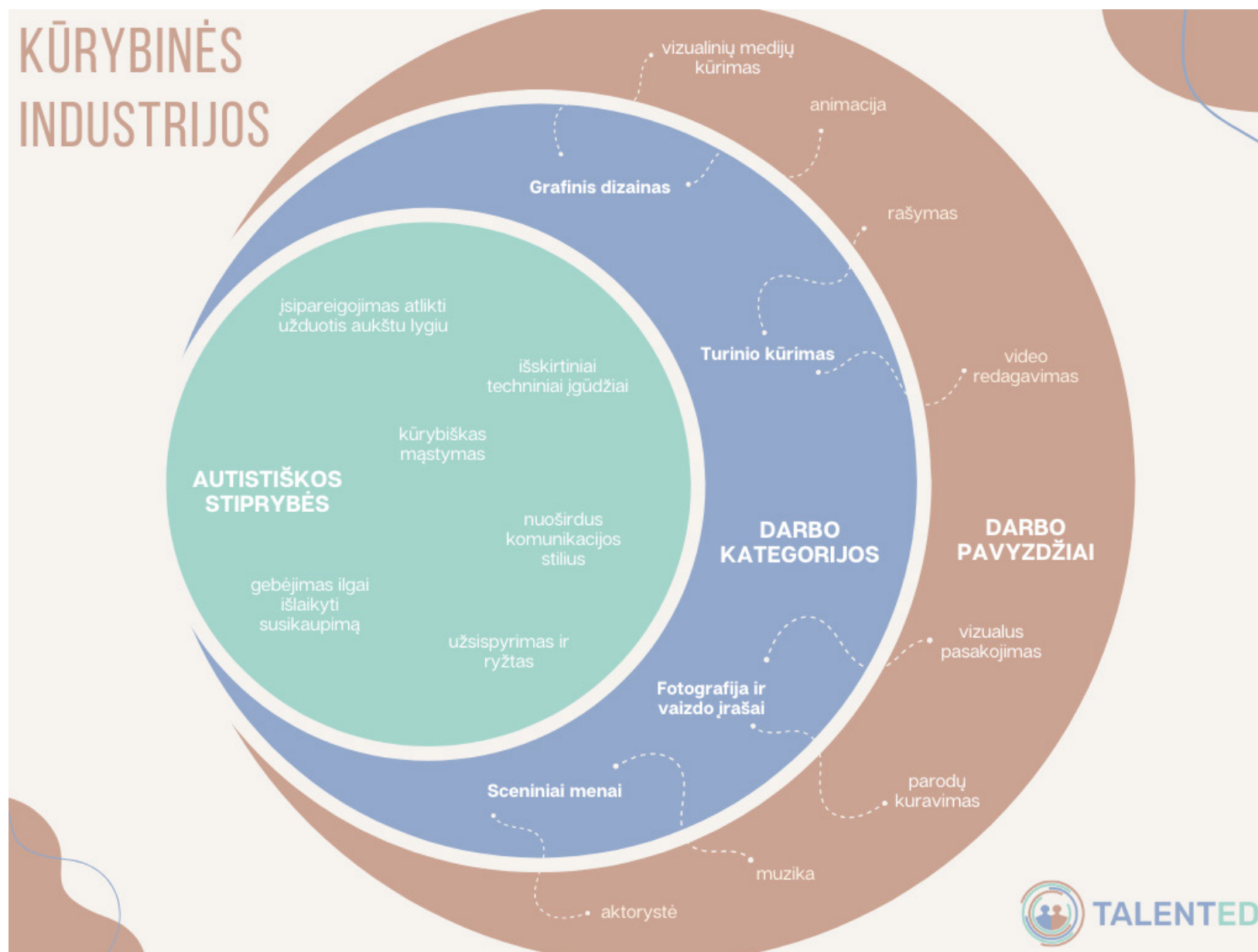
Interviu metu išryškėjo, kad autistiškiems asmenims dažnai **pasirūpinti ypatingu gebėjimu sutelkti dėmesį į detales ir tiksliai atlikti užduotis**. Šie įgūdžiai naudingi tokiose pramonės šakose kaip kokybės kontrolė gamyboje, kur labai svarbu aptikti klaidas, ir administracinės funkcijos duomenų valdymo srityje. Gebėjimas nustatyti ir ištaisyti smulkias klaidas yra labai vertinamas šiose pramonės šakose, todėl jos idealiai tinka autizmo spektro sutrikimų turintiems suaugusiems.

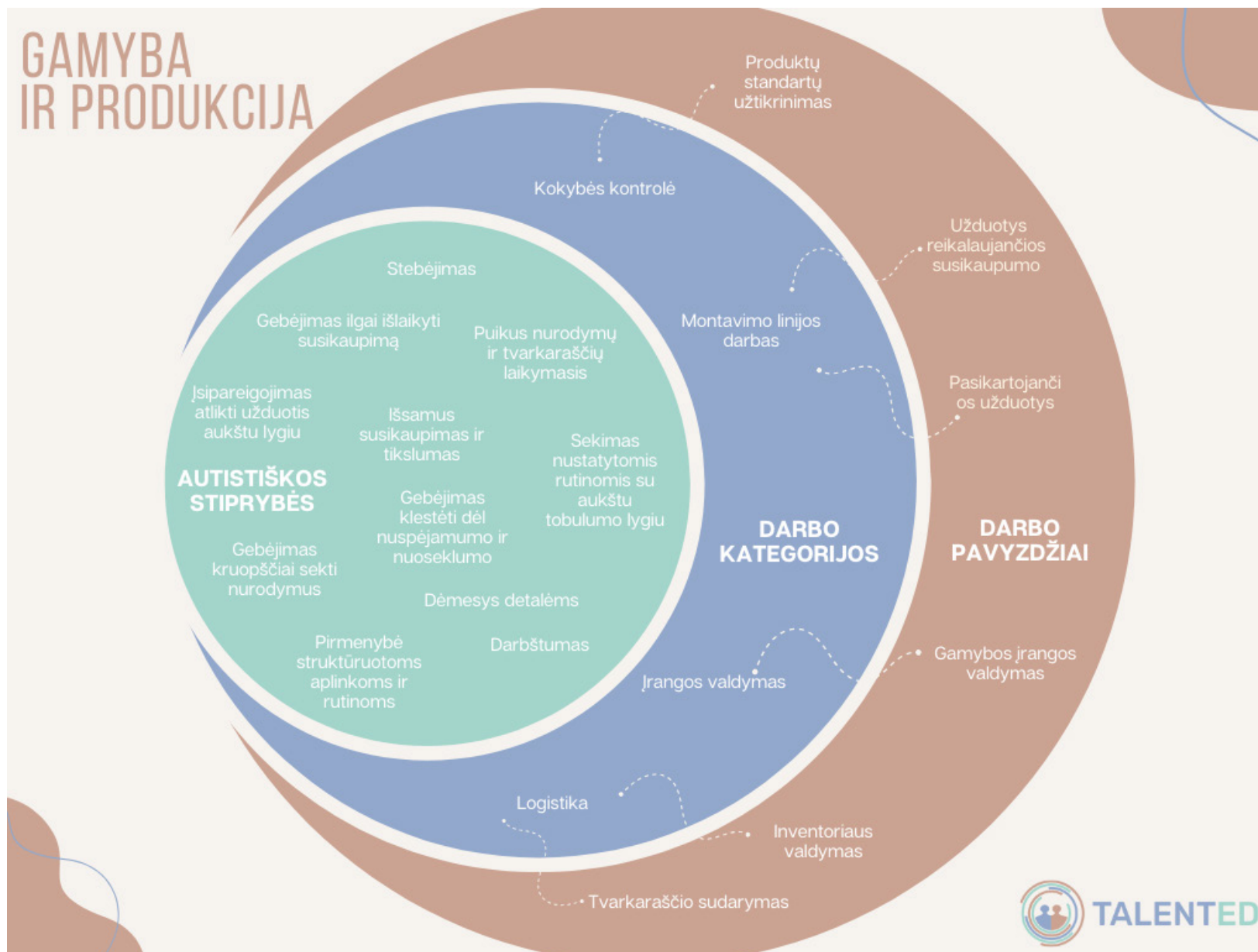
Pirmenybė teikiama struktūruotiems ir rutininiams vaidmenims

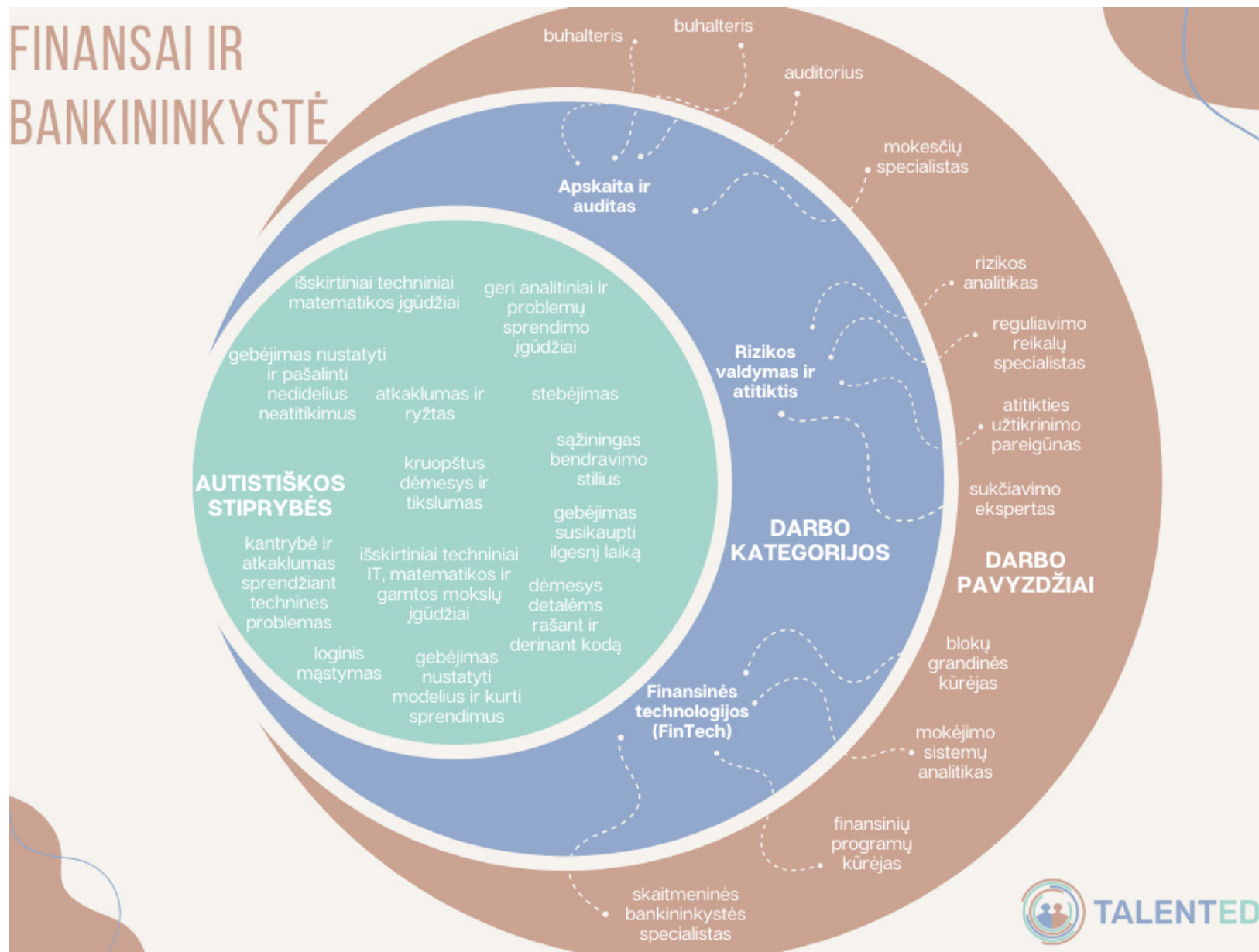
Interviu metu nuolat kartojosi tema apie tai, kad tinka vaidmenys, kurie pasižymi **struktūriškumu, rutina ir pasikartojimu**. Autistiški asmenys dažnai puikiai jaučiasi aplinkoje, kurioje užduotys yra nuspėjamos ir nuoseklios. Kaip ypač tinkamos buvo įvardytos šios pramonės šakos: logistika, sandėliavimas ir administracinės funkcijos. Jose įprastos tokios užduotys kaip atsargų kontrolė, produktų išdėstymas ir duomenų įvedimas. Šios užduotys ne tik kartojasi, bet ir reikalauja dėmesio detalėms, o tai puikiai atitinka daugelio autistiškų asmenų stipriąsias savybes.

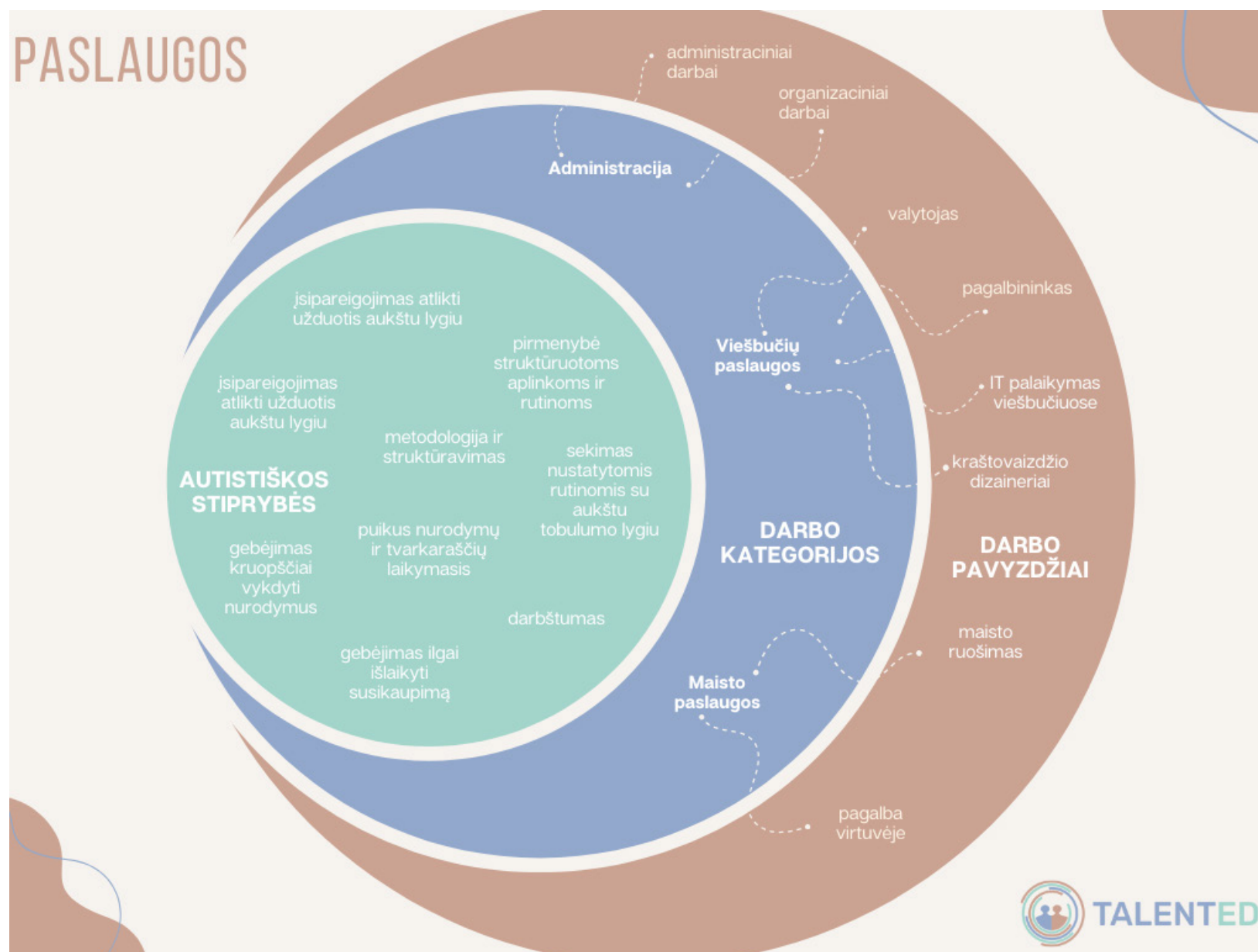


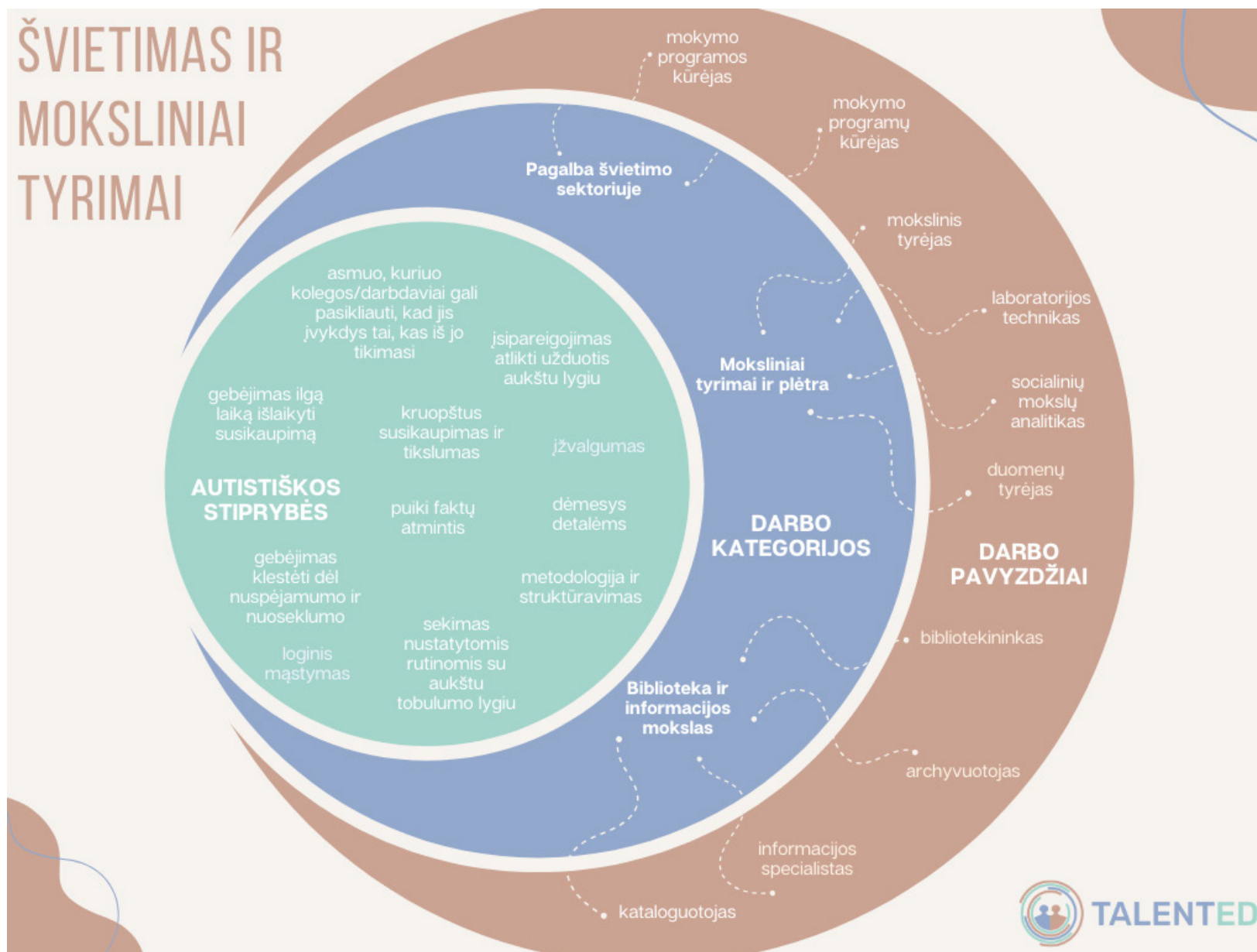


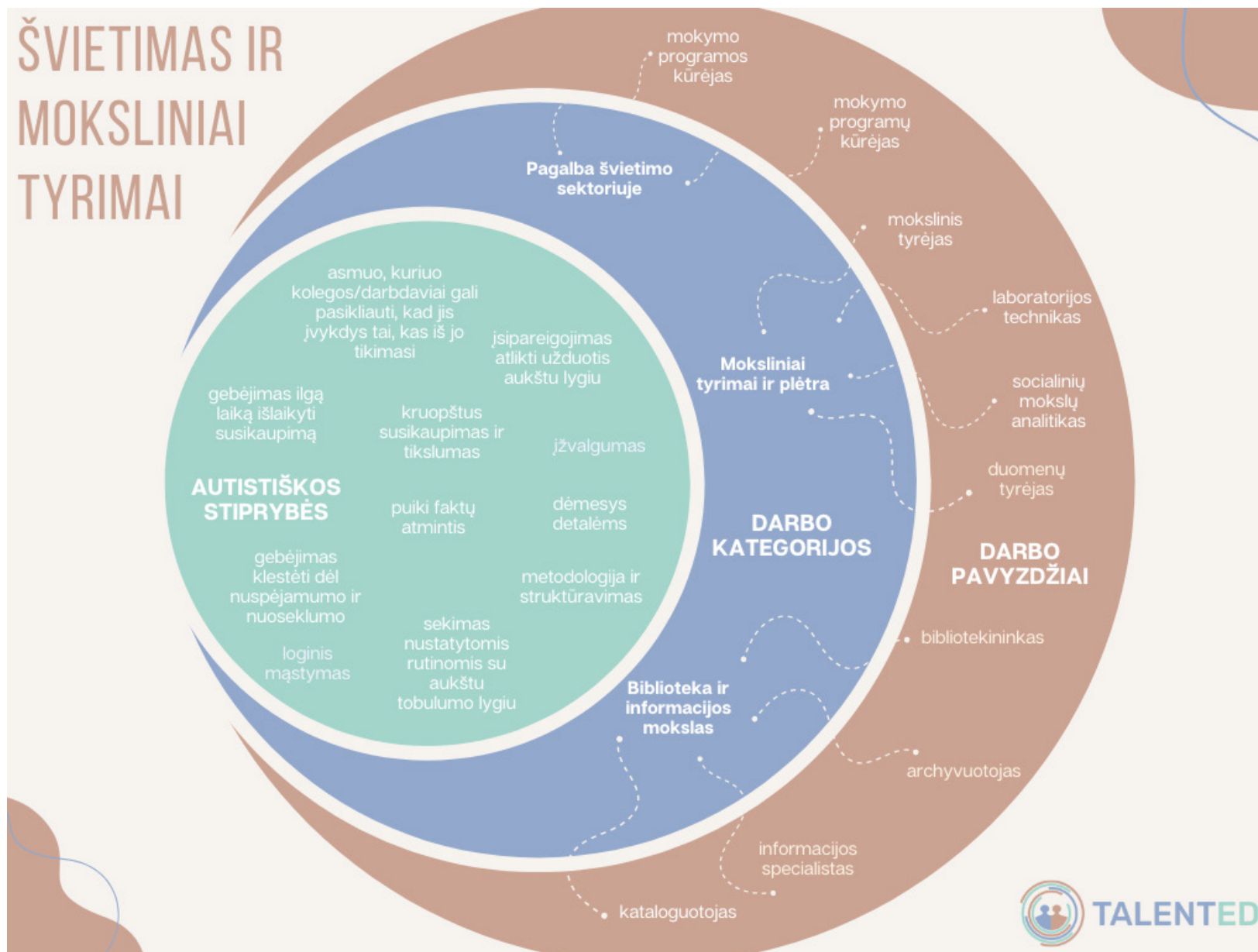












Išvada

Šio šaltinio išvadose pabrėžiamos pagrindinės sritys, į kurias reikia atkreipti dėmesį, ir aptariami įvairiapusiai iššūkiai, su kuriais susiduria autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys.

Galime pabrėžti svarbiausias išvagas ir praktinius sprendimus, kaip **pagerinti** autistiškų asmenų **įsidarbinimo galimybes**. Nors autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys gali susidurti su socialinio bendravimo, integracijos darbo vietoje ir prisitaikymo prie pokyčių sunkumais, jie taip pat turi **vertingų stiprybių**. Tai dėmesys detalėms, metodinis požiūris į užduotis ir stiprūs techniniai bei analitiniai įgūdžiai. Dėl šių gebėjimų jie ypač gerai tinka darbui tokiose srityse kaip technologijos, duomenų valdymas ir kokybės kontrolė, kur labai svarbu tikslumas ir rutina.

Tačiau daugelis autistiškų asmenų susiduria su **didelėmis kliūtimis įsidarbinant**, įskaitant socialinę stigmą, diskriminaciją ir paramos paslaugų trūkumą. Darbdaviams dažnai trūksta informuotumo ir supratimo apie autizmo spektro sutrikimų turinčių darbuotojų poreikius, todėl jiems tik dar sunkiau susirasti ir išlaikyti darbą. Sudėtingas gali būti ir pats prašymo priimti į darbą procesas, nes tradiciniai metodai dažnai nėra pritaikyti jų unikaliems poreikiams. Pasiūlymuose sutariama dėl šių procesų supaprastinimo ir **siūlymo pritaikyti** tokius dalykus, kaip aiškus bendravimas ir alternatyvūs pokalbio formatai.

Labai svarbi parama darbo vietoje. „TalentED“ vadove pabrėžiama asmeninės paramos, įskaitant mentorystės programas, individualius darbo planus ir aiškų bendravimą, svarba. Didelę reikšmę gali turėti ir fizinės darbo aplinkos pritaikymas. Ramių erdvių, lanksčių grafikų ir nuotolinio darbo galimybių siūlymas padeda sumažinti stresą ir leidžia autistiškiems darbuotojams dirbti kuo geriau. Šie pritaikymai naudingi ne tik darbuotojui, bet ir sukuria įtrauktesnę ir produktyvesnę darbo vietą.

Kita svarbi rekomendacija - **vadovų ir kolegų mokymas apie neuroįvairovę**. Šie mokymai gali padėti visiems geriau suprasti specifinius autizmo sutrikimų turinčių asmenų poreikius ir elgesį, paskatinti juos labiau priimti ir bendradarbiauti. Tai padeda sugriauti klaidingus įsitikinimus ir skatina darbo aplinką, kurioje dirbantieji su neuroįvairove jaučiasi palaikomi ir vertinami.

Viena iš praktinių vadove pateiktų priemonių - **darbo profiliavimo kortelės**, kuriose autistiškų asmenų stipriosios savybės suderintos su konkrečiomis darbo funkcijomis. Technologijų, administravimo, finansų ir mokslinių tyrimų sričių profesijos yra ypač tinkamos, nes šiose srityse dažnai vertinamas tikslumas, rutina ir analitinis mąstymas, kuris daugeliui autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų puikiai sekasi.

Be to, projekte „TalentED“ nurodoma, kad **tam tikri sektoriai** suteikia puikių galimybių

autistiškiems asmenims. Tai informacinės technologijos (IT), moksliniai tyrimai, administravimas ir kokybės kontrolė gamyboje. Kūrybinės sritys ir laisvai samdomas darbas taip pat įvardijami kaip geros galimybės, nes juose sudaromos lanksčios darbo sąlygos, galinčios patenkinti specifinius autistiškų asmenų poreikius.

Mokydamiesi autistiški suaugusieji dažnai renkasi struktūruotą aplinką su aiškiais nurodymais ir tiesioginiu grįžtamuju ryšiu. Vadove pabrėžiama praktinių ir į tikslą orientuotų mokymo metodų svarba, suteikiant asmenims galimybę pritaikyti išmokus dalykus realioje aplinkoje. Bendradarbiaujanti mokymosi aplinka taip pat padeda autistiškiems asmenims ugdyti minkštuosius įgūdžius, kurie gali dar labiau paskatinti jų profesinį augimą.

Autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų **įsidarbinimo situacija** įvairiose Europos šalyse skiriasi, tam įtakos turi nacionalinė politika ir paramos sistemos. Tokiose šalyse, kaip Vokietija ir Ispanija, yra nusistovėjusios paramos autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims darbo vietoje sistemos, o kitos šalys dar tik kuria įtraukią praktiką. TalentED projektas atlieka svarbų vaidmenį mažinant šias spragas, pasisakydamas už griežtesnę politiką ir siūlydamas praktinius išteklius pedagogams, darbdaviams ir politikos formuotojams.

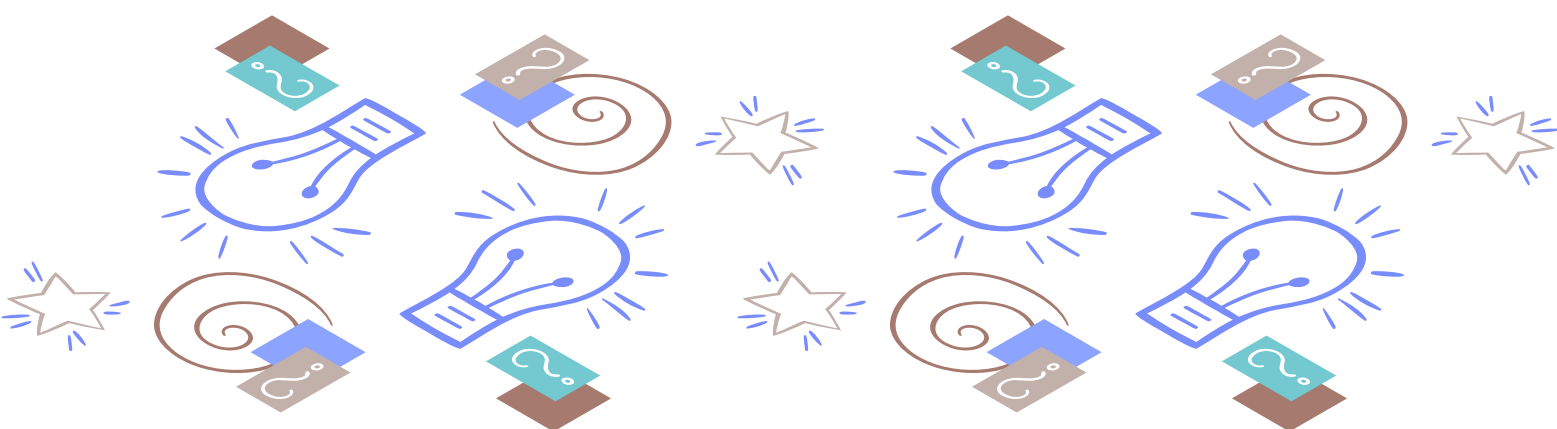
Darbdaviams tenka pagrindinis vaidmuo kuriant **įtraukesnes darbo vietas**. Vadove pateikiamos aiškos rekomendacijos, kaip jie gali padėti, pavyzdžiui, siūlyti darbo instruktažą, kurti jutiminiams pojūčiams palankias darbo vietas ir puoselėti kultūrą, kurioje vertinama neuroįvairovė. Priimdami autistiškų darbuotojų stipriąsias puses, darbdaviai gali pasinaudoti atsidavusių, talentingų asmenų, kurie į jų organizacijas įneša naujų perspektyvų ir vertingų įgūdžių, ištekliais.



Dabartinė realybė aiškiai reikalauja bendrų pastangų, kad būtų pagerintos autizmo sutrikimų turinčių asmenų įsidarbinimo sąlygos. Tam reikės glaudaus politikos formuotojų, darbdavių, pedagogų ir profesijos mokytojų bendradarbiavimo, kad būtų sukurta aplinka, kurioje autistiški suaugusieji galėtų klestėti. Šalindama kliūtis, su kuriomis jie susiduria, ir teikdama jiems pritaikytą paramą, visuomenė gali siekti ateities, kai autistiški asmenys bus visiškai integruoti į darbo rinką ir savo unikaliais talentais bei stiprybėmis prisidės prie ekonomikos.

Daugiau informacijos ir išteklių rasite TalentED Projekto svetainėje.

[TalentED Project website.](#)



Priedai

TALENT ED vadovas yra pagrindinis šaltinis, suteikiantis suaugusiųjų švietėjams, specialistams ir kitiems visapusišką supratimą apie suaugusiųjų autistų iššūkius ir stipriąsias puses.

Šiame vadove, skirtame autistiškų suaugusiųjų įsidarbinimo galimybėms ir mokymosi rezultatams gerinti, pateikiama vertingų įžvalgų apie darbo rinką, politikos sritis ir integraciją į visuomenę. Jame taip pat pateikiamos praktinės priemonės, pavyzdžiui, darbo vietų profiliavimo kortelės, autizmo stiprybių ir silpnybių diagrama ir autizmui tinkamų darbo vietų žemėlapis - visos šios priemonės skirtos asmenų gebėjimams suderinti su darbo vietomis itin paklausiuose sektoriuose, tokiuose kaip žaliaji, skaitmeninė ir socialinė pramonė.

Siekiant dar labiau paremti nurodytą misiją, įgyvendinant TALENT ED projektą buvo sukurtos ir vadovo prieduose pateiktos dvi papildomos priemonės: darbo profiliavimo priemonė ir karjeros ir švietimo konsultavimo priemonė. Šios dvi priemonės remiasi vadove pateikta sistema ir yra skirtos tiek autistiškiems suaugusiesiems, tiek su jais dirbantiems specialistams aktyvinti, nukreipti ir paremti.

Darbo profiliavimo priemonė

Darbo profiliavimo priemonė skirta suaugusiųjų, turinčių šio spektro sutrikimų, taip pat jų šeimų ir globėjų motyvacijai ir įsitraukimui skatinti. Ši priemonė sukurta išsamiai peržiūrėjus esamus priemonių rinkinius, atvejų tyrimus ir sėkmės istorijas, joje pabrėžiama **vaidmenų modelių, įkvepiančių citatų ir naudos kortelių svarba**. Šie elementai yra apčiuopiami **sėkmės pavyzdžiai**, parodantys autizmo spektro sutrikimų turintiems asmenims galimus kelius, kuriais jie gali eiti darbo rinkoje. Darbo profiliavimo priemonė skatina tikėti savimi ir imtis veiksmų, nes joje pateikiami artimi pavyzdžiai ir paprastos, prieinamos klausimų-atsakymų kortelės, kuriose aptariami dažniausiai pasitaikantys rūpesčiai ir siūlomi jų sprendimo būdai. Galutinis šios priemonės tikslas - skatinti autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų savarankiškumo jausmą, padedant jiems įsivaizduoti savo galimybes darbo rinkoje.

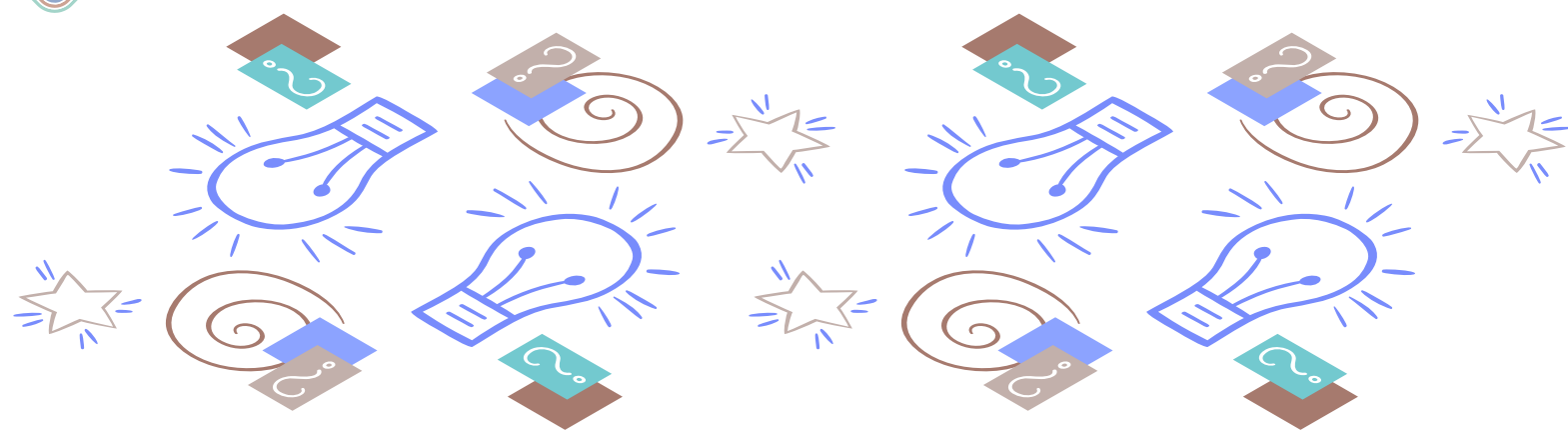
Karjeros ir švietimo konsultavimo priemonė

Karjeros ir švietimo konsultavimo priemonė, sukurta remiantis „Talentų ED vadove“ pristatytu „Autizmo pritaikymo - darbo vietų žemėlapis“, tai yra esminis šaltinis tiek autistiškiems asmenims, tiek specialistams, kurie padeda jiems planuoti karjerą ir švietimą. Šioje priemonėje pateikiami išsamūs įsidarbinimo keliai, nurodomos pagrindinės kvalifikacijos, reikalingos įvairioms darbo vietoms užimti.

Teikdama individualizuotus patarimus, ši priemonė padeda asmenims nustatyti jų stipriąsias puses atitinkančius mokymosi ir karjeros kelius, kad jie galėtų pasinaudoti tinkamomis galimybėmis darbo rinkoje.

Abu įrankių rinkiniai buvo sukurti taikant naujoviškus, į naudotoją orientuotus projektavimo metodus. Formuojant šiuos įrankius labai svarbus vaidmuo teko virtualioms dizaino laboratorijoms, kurios surengė septynias sesijas Europoje, kuriose dalyvavo 72 dalyviai. Šiose sesijose buvo naudojami dalyvavimo metodai, įskaitant minčių kūrybą ir apskritojo stalo diskusijas, siekiant surinkti ekspertų, pedagogų, darbdavių ir autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų nuomonę. Bendradarbiavimas šiose laboratorijose užtikrino, kad priemonės būtų ne tik teoriškai pagrįstos, bet ir praktiškos bei pritaikytos realiems autistiškų suaugusiųjų poreikiams.

Galutiniai įrankiai yra prieinami [TalentED svetainėje](#), ir suteikia galimybę naudotis plataus masto ištekliais, siekiant pagerinti autizmo spektro žmonių įsidarbinimo galimybes ir integraciją į darbo rinką.



Šaltiniai

- 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.



TALENTED

Vadovas



www.talent-asd.com



CATRO

kmOp
EDUCATION HUB

FUNDACIÓN
intras

aproximar
COOPERATIVA DE SOLIDARIDADE SOCIAL, CRL

**Socialinių
inovacijų
centras**



Co-funded by the
European Union