



**Work-Aut: Използване на ученето на работното място
за насърчаване на професионалното включване на
хората от аутистичния спектър**

Проект: 2020-1-NO01-KA204-076508

**Ю1 – Посланик по
приобщаването
А2: Европейски доклад
Координатор: CIAPE**

Author: Antonella Menna (CIAPE)



1



Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.



**Co-funded by
the European Union**

2

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.

ИНДЕКС

ПАРТНЬОРИ ПО ПРОЕКТА.....	4
ВЪВЕДЕНИЕ	5
1. ЦЕЛ И ОБХВАТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ДОКЛАД	6
2. ПРИОБЩАВАНЕ НА ХОРАТА ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР В ПАЗАРА НА ТРУДА В ЕВРОПА	8
3. ПОЛИТИКИ, СТРАТЕГИИ И ЗАКОНОДАТЕЛНА РАМКА	9
4. ДОБРИ ПРАКТИКИ НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ПРИОБЩАВАНЕ НА ХОРАТА ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР.....	11
5. ПРОЕКТЪТ WORK-AUT И ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ ОТ НАЦИОНАЛНИТЕ ДОКЛАДИ	16
6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	23
БИБЛИОГРАФИЯ	24



ПАРТНЬОРИ ПО ПРОЕКТА



kunnskapstrening it

Kunnskapstrening IT (НОРВЕГИЯ)

Координатор на проекта



business foundation for education

ФОНДАЦИЯ НА БИЗНЕСА ЗА ОБРАЗОВАНИЕТО – ФБО (БЪЛГАРИЯ)



CIAPE - CENTRO ITALIANO PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (ИТАЛИЯ)



Institut Regional d'Insertion Professionnelle et Sociale (ФРАНЦИЯ)



NAV Møre og Romsdal (НОРВЕГИЯ)



VOLKSHOCHSCHULE IM LANDKREIS CHAM EV (ГЕРМАНИЯ)



Co-funded by
the European Union

4

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.

ВЪВЕДЕНИЕ

Този европейски доклад е продукт на съвместните проучвания направени от всичките партньори по проекта Work-Aut (Work-Aut: използване на ученето на работното място за насърчаване на професионалното включване на хората от аутистичния спектър – проект 2020-1-NO01-KA204-076508).

Обобщенията в настоящия документ се базират на основните изводи и наблюдения от националните доклади (разработени в България, Франция, Германия, Италия, Норвегия), изготвени от партньорите по проекта, въз основа на съществуващата литература и събраните добри практики на местно, национално и европейско ниво.

Основната цел на доклада е да предостави на специалистите по приобщаване, на мениджърите по човешки ресурси и на компаниите, информация и общ преглед на текущите европейски политики, касаещи приобщаването на хората от аутистичния спектър (ASD) на пазара на труда.

Това ще помогне за изграждането на капацитет в компаниите, така че да се въведат промени в организационната култура и оперативните действия, което на свой ред да допринесе за създаването на по-продуктивна и успешна работна среда, включваща хората от аутистичния спектър.

Първата част на Европейския доклад включва описание на неговата основна цел и обхват. Следващата глава е със специфичен фокус върху политиките, стратегиите и законодателната рамка на хората от аутистичния спектър на пазара на труда. Проучванията на национално ниво ясно показваха, че липсва еднаквост в партньорските държави по отношение на съществуващите подходи към трудовото приобщаване на хората от аутистичния спектър.

Четвъртата глава от доклада е посветен на представянето на добри практики на европейско ниво за професионално приобщаване на хората от аутистичния спектър. Партньорите по проекта също идентифицираха редица добри практики, които са достъпни в националните доклади.

Последната част от този документ обобщава наблюденията и изводите в националните доклади на Италия, Норвегия, България, Франция и Германия, което да послужи като основа за създаването на Профил на уменията на Посланика по приобщаване.



1. ЦЕЛ И ОБХВАТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ДОКЛАД

Work-Aut – използване на ученето на работното място за насърчаване на професионалното приобщаване на хората от аутистичния спектър (<http://www.workauteurope.com/>) е проект, съфинансиран по програма Еразъм+ на Европейския съюз, целящ да улесни хората от аутистичния спектър да получат достъп до пазара на труда.

Една от приоритетните области на [Европейската стратегия за хората с увреждания 2010 – 2020 г.](#) цели да повиши процента на заетост на хората с увреждания, работещи на пазара на труда. Те представляват една шеста от общото население на ЕС в трудоспособна възраст, но нивото на тяхната заетост е сравнително ниско. Заетостта допринася за социалното приобщаване, като предоставя възможности за социално участие.

Аутизмът обхваща широк спектър от симптоми, умения и нива на увреждане и затова се нарича разстройство. Поради трудностите, които тези хора срещат в комуникацията и социалното взаимодействие те често се считат за „неадекватни“ за редовна трудова заетост, в резултат на което са подложени на още по-голяма социална изолация.

Настоящият доклад обобщава наблюденията направени в националните доклади като включва и някои факти, констатации и добри практики от европейски страни извън партньорството.

Резултатите и дейностите по проекта са формирани на базата на основната цел за развитие на по-отворен и приобщаващ пазар на труда и насърчаване на участието на хората от аутистичния спектър чрез разработване на нови компетентности за специалистите участващи в процесите по подбор и наемане на работа.

Този доклад е създаден въз основа на изследвания и се фокусира върху събирането на добри практики на няколко нива като отправна точка за дизайна на учебния материал и за идентифициране на уменията и способностите, които трябва да се развият, за да се насърчи професионалното включване на хората с разстройство от аутистичния спектър.

Изследването има за цел да предостави общ преглед на ситуацията в страните от Европейския съюз, както и да бъде основа за общ преглед на международно ниво и да подчертае какви са пропуските и нуждите в областта на професионалното приобщаване на целевата група по проекта.

Докладът представлява основата, върху която партньорите по проекта ще изградят ресурси и учебни материали, но в същото време може да се използва за информиране на създателите на политики, компаниите, обучаващите организации и центровете по трудова заетост относно нуждите на хората от аутистичния спектър и за действията и стратегиите необходими, за да се гарантира по-голямата им интеграция в пазара на труда. Освен това ще предостави информация и ще помогне да се разбере как те могат да подобрят своите услуги и условия, за да отговорят на нуждите на целевата група.



Всичко това ще помогне на проекта да реализира целите си и да се постигне по-широкообхватно въздействие насочено към подобряване на социалното приобщаване на хората от аутистичния спектър, които понастоящем се чувстват изключени от множество традиционни пътеки на обучение, както и от възможностите за работа.

Със сигурност това ще помогне за изграждане на необходимия капацитет в самите компании, за да се реализират културните, оперативни и протоколни промени така че да се създаде по-продуктивна и успешна работна среда, включваща хората от аутистичния спектър.

От гледна точка на резултатите от проекта, докладът представлява отправна точка за дефиниране на профила на Шампиона по приобщаване, а помощните ресурси, които ще бъдат създадени в рамките на първия продукт по проекта (IO1) ще помогнат на организациите да развият ролята на „Шампиона по приобщаване“ и да информират компаниите за добавената стойност от работата с хора от аутистичния спектър.

Дефинирането на пътеката за учене на работното място (WBL) за хората от аутистичния спектър, които търсят работа ще доведе до създаване на индивидуализирани пътища за обучение на целевата група, вземайки предвид характеристиките, силните и слабите страни, специфичните потребности и по този начин ще предостави ефективен инструмент за насърчаване на професионалното приобщаване.



2. ПРИОБЩАВАНЕ НА ХОРАТА ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР В ПАЗАРА НА ТРУДА В ЕВРОПА

В Европа се смята, че 5 милиона души са в аутистичния спектър, което означава, че 1% от европейското население е в аутистичния спектър.

Техният достъп до образование и заетост е човешко право и е ключов елемент в социалното приобщаване – те са свързани и много хора с аутизъм изпитват бариери и в двете области. Това води до ниска трудова заетост.

Аутизмът е сложно увреждане, което засегнатите хора изпитват през целия си живот. Това е спектър и засяга всеки отделен човек по различен начин.

Най-често срещаните проявления са:

- Проблеми със социалното взаимодействие, общуването и въображението
- Значителна сетивна чувствителност
- Ограничени и повтарящи се нагласи, дейности и интереси
- Когнитивни затруднения

Хората, засегнати от разстройството от аутистичния спектър се сблъскват с дискриминация в няколко аспекта на социалния и индивидуалния живот, като образование и професионално обучение.

Те често са безработни – тяхната заетост е под 10% и повечето от заетите работят на несигурни и нископлатени работни места. Това също така увеличава риска от бедност и социално изключване.

Повечето хора от аутистичния спектър, които се нуждаят от подкрепа не са част от образователната система, нямат трудова заетост, нито обучение и не са част от статистиката (т.е. живеят в институции или в семейства без подкрепа).



3. ПОЛИТИКИ, СТРАТЕГИИ И ЗАКОНОДАТЕЛНА РАМКА

Рамката, в която се разглеждат политиките и стратегиите, е различна в зависимост от нивото, на което са замислени.

Международно ниво

- Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания - Член 27: Труд и заетост: „Възможност за изкарване на прехраната чрез свободно избрана или приета работа в пазара на труда и работна среда, която е отворена, приобщаваща и достъпна”. През 2015 г. Комисията по правата на хората с увреждания (КПИ) отправи своите наблюдения към ЕС по чл. 27. На ЕС беше препоръчано да предприеме ефективни действия за измерване на заетостта на хората с увреждания и увеличаване на тяхната заетост на отворения пазар на труда, особено за лица с интелектуални и/или психосоциални увреждания, включително чрез предоставяне на обучение за държавите-членки за приспособяване и достъпност в контекста на трудовата заетост.
- Цели за устойчиво развитие:
 - Цел 8 – насърчаване на приобщаващ и устойчив икономически растеж, заетост и достойна работа за всички.
 - Цел 5 – постигане на пълна и продуктивна заетост и достойна работа за всички жени и мъже, включително за хора с увреждания.
 - Цел 6 – значително намаляване на дела на младежите, които са извън системите на заетост, образование или обучение (NEET).

Европейско ниво

- Директива за равенство на заетостта 2000/78/ЕО, известна като „Директива за равенство в заетостта“. Тя забранява дискриминацията въз основа на религия и убеждения, възраст, увреждане и сексуална ориентация и обхваща областите на заетостта, професионалното обучение, членството в организации на работодатели и служители.
- Европейски стълб на социалните права
 - Стълб 4. Активна подкрепа за заетостта: Всеки има право на навременна и индивидуална помощ за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост. Това включва правото за получаване на подкрепа за търсене на работа, обучение и преквалификация. Всеки има право да прехвърли правата за социална закрила и обучение по време на професионалния преход.
 - Стълб 17. Приобщаване на хората с увреждания: Хората с увреждания имат право на финансова подкрепа, която да им гарантира достоен живот; на услуги, които да им



позволят да участват в пазара на труда и в обществото; и на работна среда, адаптирана към техните нужди.

На 17 март 2021 г. Европейският парламент зададе на Комисията следните въпроси:

1. Какво ще направи Комисията, за да подобри перспективите за личностно развитие и резултатите от заетостта на хората с аутизъм, по-специално по отношение на защитата съгласно правните рамки, обхващащи социалното осигуряване, условията на труд, минималните заплати и недискриминацията в институциите; индивидуализираната и специализирана подкрепа в образованието и обучението, както и при прехода от тях към трудова заетост; индивидуализираните подходи за идентифициране на нуждите и подобряване на пригодността за заетост (включително с модифицирани процедури за набиране на персонал и обучителни курсове за работодатели, базирани на доказателства), така че да осигури качествена и приобщаваща заетост с еднакво заплащане, както е за лицата без увреждания и също така разумни мерки за приспособяване и адаптиране; използване на помощни технологии; и използването на европейските фондове в този контекст?

2. Колко конкретно Комисията ще подобри и гарантира събирането и наблюдението на качествени дезагрегирани данни за ситуацията на заетост на хората с аутизъм, включително тези със съпътстващи състояния, други увреждания и в институции и защитени места?

3. Какви конкретни мерки предлага Комисията, за да се вземат предвид качеството на живот, разнородните ситуации и нуждите на лицата от аутистичния спектър, както и ефектите от пандемията и интерсекционалната дискриминация, с която се сблъскват в областите на образованието, настаняването, трудовата заетост, социалната закрила и приобщаването, за да се гарантира, че държавите-членки отговарят на специфичните им нужди при прилагането на Стратегията на ЕС за хората с увреждания?



4. ДОБРИ ПРАКТИКИ НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ПРИОБЩАВАНЕ НА ХОРАТА ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЬОР

Име на добрата практика	AUTISM EUROPE
Държава	Страните от ЕС
Ниво	<input type="checkbox"/> Местно <input type="checkbox"/> Национално <input checked="" type="checkbox"/> Европейско <input checked="" type="checkbox"/> Международно
Отговорна организация	AUTISM-EUROPE
Година/ Продължителност	От 1983
Уебсайт	www.autismeurope.org
Описание на добрата практика	<p>Autism-Europe е международна асоциация, чиято основна цел е да насърчава правата на хората с аутизъм и техните семейства и да им помага да подобрят качеството си на живот. Асоциацията осигурява ефективна връзка между почти 90-членни организации за аутизъм от 38 европейски държави, включително 25 държави-членки на Европейския съюз, правителства и европейски и международни институции.</p> <p>Autism-Europe играе ключова роля в повишаването на обществената осведоменост и при оказването на влияние върху европейските органи, които отговарят за вземането на решения по всички въпроси, свързани с правата на хората с аутизъм.</p> <p>Самозастъпниците и родителите играят централна роля в организацията, за да гарантират, че възгледите и интересите на хората с аутизъм са адекватно отразени в работата им.</p> <p>Те са признати от европейските институции като гласът на хората с аутизъм и техните семейства в Европа. За да увеличи максимално въздействието си върху политиките на Европейския съюз, Autism-Europe също работи в стратегически коалиции с организации, които споделят едни и същи ценности и цели.</p> <p>Те също така често биват търсени за консултация от страна на Световната здравна организация (СЗО) и си сътрудничат с</p>



	<p>Организацията на обединените нации (ООН). Autism-Europe също се ползва със статут на участие (за неправителствени организации) в Съвета на Европа и през юли 2002 г. подаде колективна жалба до Европейския комитет за социални права, като стана първата неправителствена организация за хора с увреждания, предприела подобни действия.</p>
Целева група(и)	<p>Хора от аутистичния спектър и техните семейства, организации за аутизъм.</p>
Въздействие	<p>Организацията работи с членовете си, за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Застъпване за правата на хората с аутизъм пред европейските институции; - Мониторинг на европейските закони и политики; - Насърчаване на подходяща грижа, образование, обучение и заетост, социална подкрепа, адаптирани медицински и социални услуги, професионална диагностика, ранна намеса, защита от дискриминация и по-добро социално приобщаване за насърчаване на благосъстоянието на хората от аутистичния спектър; - Насърчаване на обмена на информация, добри практики и опит в областта на аутизма; - Насърчаване на осведомеността за аутизма; - Провеждане на тригодишен международен конгрес, за споделяне на най-новите изследвания и най-добрите практики по отношение на области като терапия, подкрепа, социално приобщаване и предоставяне на услуги. <p>Всяка година организацията си сътрудничи със своите членове за провеждане на кампании за повишаване на осведомеността за аутизма по време на Световния ден на информираността за аутизма. (2 април).</p>

Име на добрата практика	INCLUSION EUROPE
Държава	Страни от ЕС
Ниво	<input type="checkbox"/> Местно <input type="checkbox"/> Национално



	<input checked="" type="checkbox"/> Европейско <input type="checkbox"/> Международно
Отговорна организация	INCLUSION EUROPE
Година/ Продължителност	От 1988
Уебсайт	www.inclusion-europe.eu
Описание на добрата практика	<p>Inclusion Europe е европейска асоциация, съставена от 78 членки от 39 европейски държави.</p> <p>Основните цели на асоциацията са:</p> <ul style="list-style-type: none"> - да предостави на хората с интелектуални затруднения равни права и възможност да участват пълноценно във всички аспекти на живота; - да предостави възможност на членовете на семейството на хора с интелектуални затруднения да могат да бъдат просто това – членове на семейството; - да направи така, че интересите и притесненията на хората с интелектуални затруднения и техните семейства да се вземат предвид във всички политики, които пряко ги касаят. <p>Асоциацията се бори за равни права и пълно включване на хората с интелектуални затруднения и семействата им във всички аспекти на обществото.</p> <p>Ключови ценности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уважение към хората с интелектуални затруднения, техните мнения и избори; - солидарност между слабите и силните, поколения и организации; - приобщаване на хората с интелектуални затруднения и семействата им във всички аспекти на обществото, в резултат на уважението и солидарността.
Целева група (и)	Хора с увреждания и техните семейства, организации за приобщаване.
Въздействие	<p>Като европейска асоциация тя работи в много различни области:</p> <ul style="list-style-type: none"> - провеждане на кампании и проекти по теми, свързани с хората с интелектуални затруднения и техните семейства; - организиране на събития за хора с интелектуални затруднения, членове на семейства и професионалисти в различни европейски страни;



	<ul style="list-style-type: none"> - подпомагане на самозастъпничеството - оказване на влияние върху европейските политики в различни области на политиката; - установяване на контакт между членовете, за обмен на опит и добри практики.
--	---

Име на добрата практика	Разстройства от аутистичния спектър в Европейския съюз (ASDEU)
Държава	Страни от ЕС
Ниво	<input type="checkbox"/> Местно <input type="checkbox"/> Национално <input checked="" type="checkbox"/> Европейско <input type="checkbox"/> Международно
Отговорна организация	Консорциум ASDEU
Година/Продължителност	2015-2018
Уебсайт	www.asdeu.eu
Описание на добрата практика	<p>Разстройствата от аутистичния спектър в Европа (ASDEU) е тригодишна (2015-2018) програма, финансирана от Европейския парламент за изследване на разпространението на аутизма, разходите, диагностиката и интервенциите в цяла Европа. Общата цел на програмата беше да намери начини за подобряване на грижите и подкрепата за хората със заболяването и техните семейства. Това е най-изчерпателното изследване на разстройствата от аутистичния спектър (ASD) на клинично ниво и ниво политики правено някога в Европа, генериращо важни констатации, които ще повлияят на разработването на бъдещи политики както в държавите-членки на Европейския съюз (ЕС), така и на ниво Европейската комисия. ASDEU е и първото многонационално проучване за разпространението на ASD в Европа.</p>
Целева група(и)	Създатели на политики, хората от аутистичния спектър и семействата им, организации занимаващи се с разстройствата от аутистичния спектър



Въздействие	<ul style="list-style-type: none"> – Проучване за разпространението на аутизма в 12 страни – Анализирани на икономическите и социални разходи при аутизма – Разработване на предложения за създаването на програми за ранно диагностициране – Потвърждаване на биомаркерите на разстройството – Обучаване на специалисти – Подобряване на разбирането на диагнозата, коморбидността и ефективните грижи и подкрепа за възрастни хора с аутизъм – Предлагане на политики за насърчаване на хармонизирана подкрепа за хората от аутистичния спектър сред страните членки
-------------	---



5. ПРОЕКТЪТ WORK-AUT И ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ ОТ НАЦИОНАЛНИТЕ ДОКЛАДИ

Work-Aut – използване на учене на работното място за насърчаване на професионалното приобщаване на хората от аутистичния спектър (<http://www.workauteurope.com/>) е проект, съфинансиран от програма Еразъм+ на Европейския съюз, целящ да улесни хората от аутистичния спектър да получат достъп до пазара на труда.

Основните цели на Work-Aut са:

- да се повиши осведомеността на компаниите, институциите на пазара на труда, бюрата по труда относно необходимостта от адаптиране на системите за набиране на персонал, за да се улесни професионалното приобщаване на целевата група;
- да се подпомогнат специалистите по назначаване на работа, трудовите консултанти и мениджърите по човешки ресурси да разберат по-добре как да подобрят своите управленски структури, компетентности и институционална култура по отношение на професионалното приобщаване на хора от аутистичния спектър;
- да се скъси дистанцията между целевата група и трудовите институции и организации, помагайки им по-добре да си сътрудничат;
- да се предоставят свободно достъпни, постоянно налични ресурси и инструменти за постоянното развитие на трудовите организации, компаниите, мениджърите човешки ресурси чрез развиването на нови компетентности и умения.

3 интелектуални продукта ще бъдат създадени в хода на две години:

- IO1 Профил на Шампиона по приобщаване
- IO2 Пътеки за учене на работното място
- IO3 Обучителни курсове

Въздействието, което се предвижда за първата целева група – служителите по заетостта, трудовите консултанти и мениджърите човешките ресурси, е свързано с това те да могат да подобрят качеството и да разширят обхвата на услугите, които предлагат като по този начин подобрят уменията си и повишат осведомеността си. Въздействието за втората целева група – младите възрастни, засегнати от ASD, ще бъде по-добрата им пригодност за назначаване на работа. Връзката между тези две целеви групи ще бъде също така подсигурана от създаването на Европейския пул за приобщаване – платформа, която ще свързва лицата търсещи работа, с компаниите и кариерните консултанти.



Пет Национални доклада бяха създадени от партньорите (Норвегия, Италия, Германия, България, Франция), базирани на проучване на документи и теренно проучване.

Проучването на документите се отнася до текущото състояние на основните изследвания в областта на професионалното включване на младите хора от аутистичния спектър, както и до правните и регулаторни рамки на европейско, национално и местно ниво.

Има раздел, който се фокусира върху събирането на поне 3 добри практики на ЕС, национално и местно ниво за трудово приобщаване на хората от аутистичния спектър, така че да се видят какви са потребностите и предизвикателствата в тази област.

Теренното проучване е направено с помощта на интервюта насочени към съответните заинтересовани лица – специалисти и застъпнически групи.

Националните доклади са адресирани основно към компаниите, мениджърите човешки ресурси, служителите по заетостта, трудовите консултанти, създателите на политики и образователните институции.

Основни констатации от Националните доклади

Започването на нова работа е стресиращо за всеки човек, особено за хората от аутистичния спектър, които могат да се сблъскат с различни предизвикателства свързани със симптомите на състоянието им.

Едни от най-често срещани бариери за интегриране на работното място са свързани с проблеми със социалното взаимодействие и комуникацията. Хората от аутистичния спектър могат да изпитват дискомфорт от близката дистанция на другите служители, както и отправените към тях очаквания за социализиране. Това е причината, поради която е необходимо повишаването на информираността сред членовете на работния екип и мениджърите, за да се гарантира, че нуждите на служителя от аутистичния спектър се разбират и зачитат.

Някои хора от аутистичния спектър също могат да имат затруднения с изразяване на себе си вербално и с познаването на другите. За да се улесни комуникацията със служителите, засегнати от ASD, трябва да се използва открит, конкретен, ясен и цялостен език, избягвайки двойствени значения, хумор, метафори или жестове. Понякога е удачно да има намеса от страна на възпитател/преподавател, който да бъде в ролята на преговарящ посредник между хората от аутистичния спектър и техните сътрудници. Възпитателят може значително да подкрепи комуникацията и да спомогне за зачитането на многообразието на работното място.

Основни бариери пред хората от аутистичния спектър при достъпа им до пазара на труда:



- социални, комуникационни и учебни проблеми
- липса на достъп до различните нива на образование и пътеките за професионално обучение поради отпадане от училище, изключване и недостиг на подкрепящи услуги
- ограничени изпълнителни функции
- бариери в процеса по подбор
- предразсъдъци сред работодателите
- липса на адекватна подкрепа
- сетивна свръхчувствителност: звуците, миризмите и визуалните импулси на работното място могат да бъдат много дразнещи и в някои случаи могат да водят до паника и дори до нервно напрежение

Основните силни страни на хората от аутистичния спектър:

- внимание към детайлите и прецизност
- аналитични методически подходи
- дълбок фокус и концентрация
- фокус върху детайлите
- задълбочени познания
- високо ниво на умения
- способност за намиране на фактите
- умения за наблюдение
- отлична дългосрочна памет
- почтеност, честност, лоялност, ангажираност
- решителност
- креативност
- иновативни решения

Основните констатации от проведените национални изследвания показват, че има много общи характеристики по отношение на по-доброто включване на хората от аутистичния спектър в пазара на труда. На първо място, важно е програмите и пътищата за подпомагане на хората от аутистичния спектър да си намерят работа (на различно ниво) да вземат предвид силните страни на хората с аутизъм. Тези стратегии за трудова заетост трябва да бъдат центрирани върху индивида, така че да отчитат индивидуалните потребности. Приобщаването на хората от аутистичния спектър на работното място е от съществено значение – това понякога налага трансформиране на работната среда (пространствата, осветлението, звуците, и т.н.) и на работните схеми. Всичко трябва да бъде адаптирано така, че да подобри качеството на живот на служителите според потребностите и желанията им.

Освен това опитът придобит от учене чрез правене е най-важният: ключово е да се разработят програми за придобиване на опит и постигане на работни резултати.



България

Когато става въпрос за включване на хората от аутистичния спектър в пазара на труда, важно е да се спомене, че в България няма политики или стратегии, специално насочени към хората с ASD. Хората от аутистичния спектър са включени в по-общ контекст, този на хората с увреждания и психични проблеми. Законодателната рамка и стратегиите в България разглеждат този по-широк и по-общ контекст.

Предварителните проучвания на документи разкриха, че основните усилия по отношение на интегрирането на хората от аутистичния спектър са насочени главно към инициативи в ранна възраст, които целят да помогнат на децата с ASD да получат достъп до подходящи образователни възможности, които биха ги подготвили за по-добра социална и професионална интеграция по-късно в живота. Има различни организации, предимно в неправителствения сектор, които се опитват да реализират различни образователни инициативи за деца от аутистичния спектър, но като че ли няма единна държавна политика за предоставяне на специализирано образование на хората с ASD.

Приобщаването на хората от аутистичния спектър в пазара на труда е все още много слабо развита област в България. Няма ясно установени пътища, а само национална стратегия насочена към осигуряване на възможности за заетост на хората с увреждания, която в момента има повече документална стойност, отколкото практическо приложение. Освен това определеният процент на хората с увреждания, които потенциално биха могли да получат достъп до работа е много нисък и зависи от размера на компанията/организацията, която ще осигури работа.

Макар и положителни, примерите за подобни практики все още са много малко и съществуват главно поради цялостната глобална политика на конкретната компания, а не толкова на националните, предоставени от правителството възможности.

Германия

Броят на хората с увреждания, страдащи от безработица, е два пъти по-висок от този на хората без увреждания като се има предвид, че разликите между тези две групи дори се увеличават с напредване на възрастта според данните на германската Агенция по заетостта. Съществуват само приблизителни данни за това колко хора от аутистичния спектър са включени в пазара на труда. През 2013 г. вероятно само 5% от хората с аутизъм са включени в общия пазар на труда в Германия, около 40% до 65% са наети на места специфично определени за хора с увреждания, докато останалите не са в трудова заетост. Проучване от 2017 г. дава подобни индикации, като се твърди, че около 5% до 12% от хората от аутистичния спектър в трудоспособна възраст между 15 и 64 години имат постоянна, осигурена работа. По-голяма част от тази група вероятно страда от атипичен аутизъм и Аспергер.

Друга стратегия, която се следва в Германия е тази на „работни места за хора с увреждания“. Това са работни места, специално разработени за хора с увреждания, които при други обстоятелства не биха могли да участват в професионално обучение



и стажуване. В момента в тези специализирани места работят около 320 000 възрастни, от които 30 000 са включени в областта на професионалното образование, а 270 000 участват в сферата на труда. Останалите хора получават специализирана грижи и подкрепа поради тежестта на увреждането си. Работните места предоставят индивидуално обучение в самата фирма, фаза на ориентиране, както и подкрепа от страна на трудов коуч.

Както се вижда ясно от проучването на документи и от теренното проучване, темата за включването на хората от аутистичния спектър в трудовия живот е широкообхватна. В Германия има много регулации и стратегически подходи, които подкрепят този аспект, въпреки това обаче от хората, работещи в тази област става ясно, че все още има много потенциал за оползотворяване.

Франция

Във Франция едва 0,5% от хората с аутизъм са трудово заети в редовна среда (стратегия за аутизъм 2018-2022). Изглежда обаче, че тази цифра наистина не може да бъде проверена и единствената съществуваща цифра е тази за 23 000 потребители на ESAT с аутизъм, или около 5% от възрастните (доклад на Сметната палата).

Налични са различни видове помощи за хората, които подават искане за признаване на качеството на работник с увреждания (RQTH) във ведомствения дом на хората с увреждания (MDPH). Те ще могат да получат персонализирана подкрепа от публичната служба по заетостта (Cap Emploi, Pôle Emploi и др.), която да им помогне да идентифицират възможните помощи и да постигнат професионалната си цел. Ще могат да се възползват от системата за подкрепена заетост, включително медико-социално наблюдение и професионална интеграция, от търсене на работа до заемане на длъжност. Ще могат да се подготвят за интервю с цел да бъдат наети с помощта на служба за подкрепа на социалния живот (SAVS). Ще могат да изискват уреждане за участие в професионален конкурс; намеса от страна на лице оказващо подкрепа при заетостта (наричано още „трудова коуч“, съветник по подкрепена заетост, съветник по интеграция, консултант и т.н.). Тази подкрепа има за цел да подготви и подпомогне възрастните от аутистичния спектър в трудовата им заетост, благодарение на индивидуализираната помощ, която получават.

Въпреки няколкото примера на хора с аутизъм с обещаващи резултати от заетостта, много от тях продължават да изпитват затруднения и предизвикателства да останат на работа. Това отчасти се дължи на тенденцията да се поставя фокус върху редуциране на уврежданията, игнорирайки всъщност силните страни на хората от аутистичния спектър, поддържайки ниски очаквания, което води да слаби трудови резултати. Трудностите, с които се сблъскват хората от аутистичния спектър в работна среда са пряко свързани с характеристиките на аутизма и се изразяват в следното: трудности в процеса по кандидатстване за работа, трудности да се следват поредица



от инструкции, трудности в общуването с колеги, трудности да се интегрират в корпоративната култура.

Норвегия

Има видима нужда от повече компетентност сред специалистите, които улесняват работния преход на хората от аутистичния спектър, както и сред персонала на новото работно място. Също така има нужда от повече изследвания сред възрастните хора от аутистичния спектър.

В норвежкото проучване често се споменава за ролята на ментора – човек, който подкрепя хората от аутистичния спектър на работното място. Менторите също се нуждаят от повече знания и компетентности относно аутизма.

В националния доклад NOU 2020:1 се дава предложение за създаване на онлайн курс за аутизма, който би бил много полезен.

През 2020 г., Норвегия представи втория си обществен доклад за разстройството от аутистичния спектър – NOU 2020:1. Първият беше представен през 1988 г. Целта на доклада беше да се обърне внимание на услугите насочени специално към тази целева група. Много неща са се променили от последния национален доклад през 1989 г., а Норвегия е ратифицирала няколко международни споразумения от тогава насам. Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания беше ратифицирана от Норвегия през 2007 г. Чрез това споразумение Норвегия се ангажира да осигури услуги за тази група и да гарантира съвместно вземане на решения. В рамките на здравеопазването, специалното образование, формалното образование и труда има огромно развитие и промени за тази група. Докладът описва тези промени.

Норвегия разполага с правна рамка, което е индикация, че хората от аутистичния спектър са в добри ръце. Но NOU показва, че обучението и знанията за диагнозата се изискват от много страни, както и от лицата с диагнозата. Липсват проучвания най-вече касаещи работните ситуации и зрялата възраст.

Италия

В Италия пречките пред назначаването на хора с увреждания на пазара на труда все още са значителни. В представената от правителството двугодишна програма за хора с увреждания през 2013 г. ясно се вижда провалът на Закон 68/99 поради драматичната ситуация в страната по отношение на правото на труд на хората с увреждания. Нивото на безработица на хората с увреждания е 4 пъти по-високо от това на останалите, но при хората от аутистичния спектър ситуацията е още по-сериозна – социалната и работната интеграция на хората от аутистичния спектър се смята за толкова сложна, че според скорошно проучване на Censis, само един човек от 10 с разстройство от аутистичния спектър намира работа днес.



Трудностите възникват не само поради неадекватността на законодателния инструмент, но и поради липсата на съпътстващи услуги, насочени към включване на хората с увреждания и в частност на хората от аутистичния спектър на пазара на труда и във фазата на преход.



6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Европейският доклад показва, че в Европа са възприети различни подходи и стратегии за насърчаване на включването на хората, засегнати от ASD, на пазара на труда.

Националните проценти на заетите хора с ASD са различни в различните страни, но все още са ниски.

Като се започне от законодателните рамки, изглежда, че няма еднаквост между анализиранияте държави от ЕС. Повечето държави нямат специално законодателство, насочено към включването на хора с ASD, но то е регламентирано като цяло като за хора с увреждания.

Освен това всяко правителство подхожда по различен начин към благосъстоянието на работниците като цяло и в тази област също е необходима по-единна схема.

Ето защо са необходими силни и ясни насоки, които трябва да бъдат приети и съгласувани на ниво ЕС: те ще помогнат както на националните правителства да изработят правилно регламенти, така и на двете институции, асоциации и организации с нестопанска цел да вдъхновят техните усилия и ангажираност в областта на включване на хора с ASD.

Освен това компаниите все още са далеч от възприемането на включването на хора с ASD като добавена стойност: това зависи от липсата на знания и кампании за осведомяване, но също така и от липсата на персонализирани програми на национално и местно ниво, насочени към структуриране на заетостта на хора с ASD.



БИБЛИОГРАФИЯ

- Autism Europe: www.autismeurope.org
- Разстройство на аутистичния спектър в Европейския съюз: www.asdeu.eu
- Презентацията на Autism-Europe пред Комисията по заетост и социални въпроси на Европейския парламент от 5 ноември 2019 г.: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf
- Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за установяване на обща рамка за равно третиране при заетостта и професията, ОJ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16
- Накарайте хората с аутизъм да работят. Кратка справка за политиката на международното дружество за изследване на аутизма. INSAR 2018 https://cdn.ymaws.com/www.autism-insar.org/resource/resmgr/files/policybriefs/2018-insar_policy_brief.pdf
- Въпрос за устен отговор O-000017/2021 до Комисията, Аутизъм и приобщаваща заетост (разискване): https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html
- Стратегия за правата на хората с увреждания 2021-2030 г. (COM(2021)0101).
- Защитата на хората с аутизъм в рамките на Съвета на Европа и Европейския съюз: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-13791-9_2

