



Lekcija 1: Prepreke za uspešno zapošljavanje

Koje su najčešće prepreke za uspešno zapošljavanje sa kojima se susreću osobe sa PSA?

Mnogi ljudi povezuju posao sa stresom, očekivanjima vezanim za produktivnost i društvenim situacijama koje mogu biti preterano zahtevne ili frustrirajuće. Za osobe sa poremećajem iz spektra autizma, ove poteškoće su često uvećane. Istraživanja pokazuju da osobe sa autizmom imaju značajno drugačije potrebe za podrškom u oblasti zapošljavanja od osoba sa drugim smetnjama u razvoju (E. Billstedt C. G., 2005).

Komunikacijske i društvene teškoće

Nije iznenađujuće da su autistične osobe u nepovoljnom položaju, s obzirom na to kako smo izgradili svet koji u velikoj meri zavisi od čvrste društvene koordinacije sa drugima. Posao može biti neizbežno društveno okruženje, sa sopstvenim nepisanim pravilima i običajima kojima može biti teško upravljati bilo kome, a posebno onima sa PSA. Pristup bilo kojoj prilici za zapošljavanje zahteva od kandidata da se kreću kroz društveni susret tokom intervjua, dok čak i dolazak do faze intervjua na prvom mestu zahteva sposobnost izgradnje društvenog kapitala i umrežavanja sa drugima. Za ljude koji imaju doživotne teškoće u društvenoj interakciji, društveni proces pronalaženja zaposlenja ostaje značajna prepreka. Nedostatak kontakta očima ili tišina koja traje predugo mogu imati veoma negativne posledice po uspostavljanje odnosa. Ipak, autistične osobe mogu nenamerno davati ove signale, zbog čega poslodavci moraju da gledaju mimo malih društvenih znakova da bi imali širu perspektivu o tome šta je smisljena interakcija.

Zbog različitih karakteristika u dijagnostičkim kriterijumima za autizam, kao i spektra potreba i sposobnosti, obezbeđivanje uspešnog zaposlenja zaista predstavlja veliki izazov (J.H. Keel, 1997). Prema Simpsonu, bezbroj permutacija i kombinacija poteškoća u društvenim interakcijama, jeziku, učenju, senzornoj obradi

i



ponašanju i ekscesa koji se opažaju kod ovih osoba, u kombinaciji sa njihovim širokim spektrom sposobnosti, razvojnim nivoima, izolovanim veštinama i jedinstvenim ličnostima, čine autizam posebno zbunjujućim oblikom ometenosti (Simpson, 2001).

Prema literaturi, interakcijske poteškoće povezane sa PSA imaju najveći uticaj u poslu (D. Hagner i B.F. Cooney, 2005). Tačnije, komunikacijske i društvene teškoće sa supervizorima i saradnicima značajno ometaju radni učinak (Magill-Evans, 2001). Prepreke u komunikaciji uključuju teškoće u razumevanju uputstava; nesposobnost „čitanja između redova“, čitanja izraza lica i tona glasa; postavljanje previše pitanja; i komuniciranje na neprikladan način (Chalmers, 2004). Društvene teškoće su deficiti sposobnosti svojstvenih uspešnim interakcijama i mogu uključivati neodgovarajuću higijenu i brigu o sebi, poteškoće u praćenju društvenih pravila, nemogućnost razumevanja afekta, usamljenički rad i neprikladno ponašanje sa osobama suprotnog pola (Magill-Evans, 2001). Ove teškoće često mogu uticati i na savladavanje procesa prijave za posao i intervjua.

Kognitivno funkcionisanje

Pored toga, poremećaji u egzekutivnom funkcionisanju su dobro dokumentovani kod osoba sa PSA i mogu uticati na radni učinak. Mnogi ispoljavaju poteškoće u izvršavanju zadataka zbog problema sa pažnjom, motoričkim planiranjem, prebacivanjem sa jednog na drugi zadatak i radnom memorijom (E. Müller, 2003). Prilagođavanje novim radnim rutinama i upravljanje promenama u radnom okruženju često predstavljaju izazov (J.H. Keel, 1997). Ljudi sa PSA mogu imati poteškoće i sa rešavanjem problema i sa organizacijom, uprkos tome što imaju prosečnu ili natprosečnu inteligenciju (Barnhill, 2007).

Prema Howlin (2000), mnogi mogu imati poteškoće u ispunjavanju radnih uloga kada postanu stariji zbog gubitka veština koji se može javiti u ranom odraslom dobu kod osoba sa PSA koje imaju nizak koeficijent inteligencije ili razviju epilepsiju.



Teškoće u ponašanju

Poteškoće u ponašanju kao što su napadi besa, agresija, samopovređivanje, uništavanje imovine, ritualno ponašanje ili pika mogu stvoriti prepreku za zapošljavanje. Ometajuća ponašanja stvaraju složenu situaciju, jer se mnoga pogrešno tumače, imaju višestruke funkcije i zahtevaju višestruke strategije upravljanja ponašanjem (Carr, 1995). Takva ponašanja se ne tolerišu dobro na radnom mestu i mogu sprečiti zapošljavanje i dovesti do segregacije (H, 1990).

Stres i anksioznost

Kao rezultat toga, osobe sa PSA ukazuju na visok nivo stresa i anksioznosti koji mogu ometati radni učinak. Hurlbutt i Chalmers (Chalmers, 2004) intervjuisali su šest odraslih osoba sa PSA koje su ispoljile visok nivo anksioznosti zbog stalnog pokušaja da se društveno uklope u neurotipični svet. Pored toga, Burt et al. (D.B. Burt, 1991) otkrili su da osobe sa autizmom imaju povećanu anksioznost zbog osetljivosti na buku na radnom mestu i druge senzorne stimuluse. U drugoj studiji, roditelji su ukazali na anksioznost kao na glavnu prepreku za uspeh nakon srednje škole zbog straha njihovog deteta od nepoznatog i poteškoća u snalaženju u socijalnim interakcijama (Sarigiani, 2009).

Senzorna osetljivost

Senzorna stimulacija na radnom mestu u obliku zvonjenja telefona, razgovora između saradnika i drugih ometanja takođe može biti preplavljujuća. Ovi izazovi zahtevaju razvoj zdravih strategija suočavanja i planova za teške scenarije. Takođe im je potrebna komunikacija sa kolegama i šefovima kako bi radno mesto učinili prijatnijim okruženjem.

Pridruženost različitih psihijatrijskih simptoma

Konačno, pridruženost različitih psihijatrijskih simptoma, uključujući depresiju, anksioznost i bipolarni poremećaj kod osoba sa PSA je široko rasprostranjena (M.



Ghaziuddin, 2002), pri čemu se epilepsija javlja kod otprilike jedne trećine populacije (Yang, 2005). Činjenica je da takvi mentalni i fizički zdravstveni problemi mogu značajno da ometaju sposobnost za pozitivne ishode zapošljavanja. Schaller i Yang (Yang, 2005) su koristili bazu podataka Administracije službi za rehabilitaciju iz 2001. da opišu demografske karakteristike u vezi sa zapošljavanjem 815 osoba sa PSA koje su dobile konkurentne poslove uz podršku. Odsustvo sekundarnog invaliditeta bilo je značajno povezano sa uspešnim konkurentnim zapošljavanjem.

Socijalna imaginacija

Istina je da neki ljudi sa autizmom imaju aktivnu maštu, veoma su kreativni i mogu biti uspešni muzičari, umetnici i pisci. Međutim, osobama sa autizmom uglavnom nedostaje socijalna imaginacija, što znači da im je teško da razumeju i tumače osećanja, misli i postupke drugih ljudi. One takođe mogu imati poteškoće da razumeju znakove i predvide šta će se sledeće desiti i da razumeju koncept opasnosti. To utiče na način na koji se pripremaju za promene i planiraju budućnost, i zato se teško nose sa promenama i nepoznatim situacijama (Autizam Evrope, 2014).

Diskriminacija u vezi sa zapošljavanjem

Nažalost, ovo se može desiti u mnogo različitih faza procesa zapošljavanja i može poprimiti mnoštvo oblika, a najočigledniji oblik je tokom izbora kandidata, što on veoma teško može da dokaže. Štaviše, iako se osoba sa autizmom može suočiti sa diskriminacijom na poslu, možda neće prepoznati kada je diskriminisana, ili neće razumeti svoja prava i kako da ih ostvari. Zapravo, studija o pravnim slučajevima u Sjedinjenim Državama u kojima su osobe sa invaliditetom koje su bile zaposlene tvrdile da su iskusile diskriminaciju od strane svojih poslodavaca, otkrila je da osobe sa autizmom imaju manje šanse da iznose tvrdnje o diskriminaciji nego osobe sa drugim oblicima ometenosti (Autizam Evropa, 2014).



Nedostatak obuke za autizam

Na nivou okruženja, neki smatraju da stvarne prepreke u zapošljavanju za ovu grupu ne leže u društveno atipičnim ponašanjima osoba sa PSA, već u činjenici da društvo specifičnosti povezane sa PSA označava kao “deficite”, a ne kao pozitivne attribute na radnom mestu (T. Lorenz, 2016). Veliki deo trenutnih istraživanja ukazuje na značajne nedostatke u razumevanju svakodnevnih izazova koji sprečavaju osobe sa PSA da zadrže smisleno zaposlenje.

Nesporazumi

Kao rezultat toga, postoji ogroman jaz u komunikaciji između neurotipičnih i neurorazličitih pojedinaca. Brett Heasman, (Heasman B, 2018) koji je specijalizovan za javno razumevanje autizma, navodi da poslodavci često misle da dobro komuniciraju, ali koriste „neurotipične“ standarde interakcije.

Heasman objašnjava teoriju „problema dvostruke empatije“. Ovo počinje činjenicom da je autizam „skriveni“ invaliditet, bez spoljašnjih fizičkih znakova i većina neautističnih ljudi nije svesna složenih načina na koje autistični ljudi doživljavaju svet i nisu adekvatno pripremljeni za interakciju ili rad sa autističnim ljudima.

Izgradnja profesionalnih odnosa je još jedno kritično pitanje. Nedavna studija (studiju možete pronaći ovde: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362361317708287>); (Heasman and Gillespie, 2017), bacila je novo svetlo na to zašto je to možda slučaj. Ispitali su porodične odnose između autističnih odraslih osoba i članova njihovih porodica i otkrili da mnogi nesporazumi nisu uvek potekli od autistične odrasle osobe. Članovi porodice su često pogrešno shvatali perspektivu autističnih odnosa, videći ih kao „egocentrično usidrene“ u sopstvenoj perspektivi nego što su zapravo bili. Ovaj nesporazum postavlja važno pitanje u vezi sa pretpostavkama koje koriste neautistične osobe za procenu autističnih osoba. To je dokaz ‘problema duple empatije’, stalnog jaza u međusobnom razumevanju jer obe strane datog



autističnog/neautističnog odnosa imaju različita normativna očekivanja i pretpostavke o tome šta „drugi“ misli.

Hajde da pogledamo neke stvarne primere iz Heasmanove studije slučaja:

Osoba sa autizmom je izjavila da se oseća neprijatno zbog stalnog menjanja radnog rasporeda i nije volela da prisustvuje sastancima, posebno zato što se osećala kritikovanom, što je nužno uticalo na njene druge aktivnosti tokom dana. Iz perspektive poslodavca, oni su bili veoma željni da pokažu da su se prilagođavali njenom posebnom načinu rada u okviru onoga što su smatrali razumnim prilagođavanjima. Ispostavilo se da bi tokom sastanaka zaposleni sa autizmom često pogrešno razumeo ono što je rečeno. U odgovoru, poslodavac je naglasio da nema problema sa prekidom sastanka ako zaposleni sa autizmom želi da postavi pitanje ili razjasni tačku diskusije. Međutim, ovo može biti problematična pretpostavka, jer će zaposleni sa autizmom nesporazum možda shvatiti mnogo kasnije, kada je već nastao problem ili, čak i ako ga odmah uoči, ne bi trebalo pretpostaviti da će moći da o tome odmah i govori.

Govor je veoma složena društvena veština. On zahteva da osoba proceni dijalog, da odredi pravi trenutak kada bi nešto trebalo da doda i da neverbalnim signalom nagovesti potrebu da se uključi u diskusiju neposredno pre nego što počne da govori.

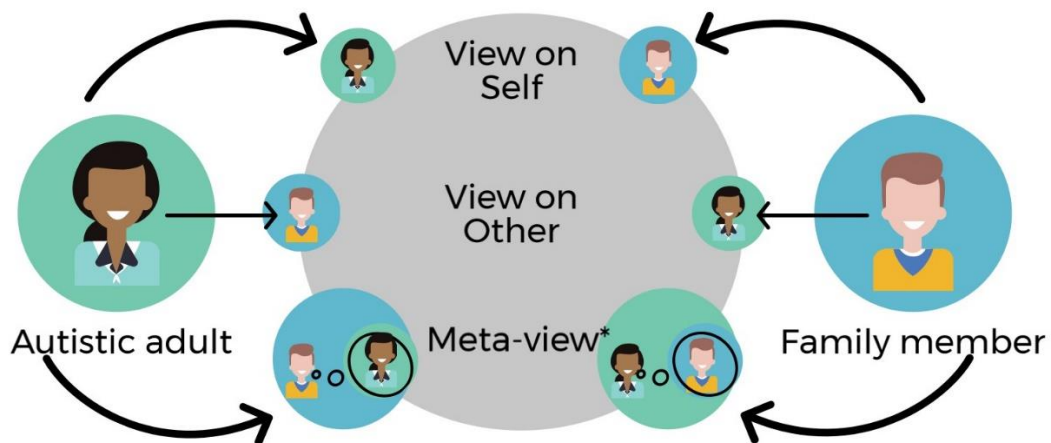
Drugi izazov je bio da se poslodavac mnogo fokusirao na „konstruktivnu kritiku“ kako bi poboljšao način na koji je tim radio kao celina. Sugerisano je da bi prelazak preko pozitivnih stvari koje je autistični radnik uradio bila dobra ideja. Iz perspektive poslodavca, ovo se nije činilo posebno potrebnim, jer su se mnogi pozitivni aspekti smatrali očiglednim. Međutim, kada je zaposleni sa autizmom upitan, bilo je vrlo jasno da on nema pojma šta je to što je dobro radio, a zbog niskog samopoštovanja često bi umanjio komplimente.



Prema tome, poslodavac je trebalo da daje mnogo pozitivnije povratne informacije, čak i o zadacima koji su se činili očiglednim, jer se ne može pretpostaviti da zaposleni deli isti nivo sigurnosti o tome šta je dobra ili loša praksa.

Ova dva primera pokazuju kako je poslodavac verovao da je dobra komunikacija već uspostavljena, a zapravo je komunikacija zasnovana na „neurotipičnim“ standardima interakcije. Nema sumnje da je poslodavac želeo da učini najbolje za vođenje profesionalnih odnosa i da je već napravio mnoga prilagođavanja, ali ovi primeri pokazuju koliko je duboko ukorenjeno naše društveno čitanje drugih i koliko je još prilika da se unapredi javnost i razumevanje autizma poslodavca kroz slušanje onoga šta autistični ljudi imaju da kažu.

Slika 1. Psihološka struktura odnosa (Heasman and Gillespie, 2017)



*Napomene: * Meta-pogled = kako jedna osoba misli da je vidi druga osoba. Nesporazumi mogu lako da opstanu ako se nečiji meta-pogled blisko poklapa sa njegovim sagledavanjem drugih.*
Izvor: Heasman and Gillespie, 2017.



Da zaključimo, mali deo istraživanja je takođe počeo da ispituje prepreke u zapošljavanju osoba sa PSA i načine za njihovo prevazilaženje. Nalazi ističu vrednost radnog iskustva, stažiranja i programa zapošljavanja uz podršku. Na primer, studija o odraslim autističnim osobama (uzrasta od 21 do 25 godina) u Sjedinjenim Državama ustanovila je da je stopa zaposlenosti bila duplo veća kod onih koji su radili za platu tokom srednje škole (90%) u odnosu na one koji nisu (40%). Slično tome, američki program stažiranja koji organizuje radna mesta za mlade autistične odrasle osobe unutar zajednice (npr. banke, bolnice ili vladina odeljenja), pokazao je veoma pozitivne nalaze. Komparativna studija je pokazala da je 87,5% učesnika u grupi koji su učestvovali u šemi kasnije dobilo zaposlenje, u poređenju sa 6,25% u grupi koja nije učestvovala (Pellicano, 2017).

Diskriminacija

Prateći naznake Izveštaja o dobrim praksama u zapošljavanju osoba sa autizmom iz cele Evrope, mi ćemo identifikovati prepreke u zapošljavanju sa kojima se osobe sa autizmom suočavaju ne samo zbog njihovog invaliditeta. Takođe se suočavaju sa mnogo stigme i diskriminacije kada pokušavaju da dobiju ili zadrže posao. Uprkos tome, odrasli sa autizmom često zaista žele da rade i mogu biti izuzetno sposobni da rade određene poslove. Jednostavno im je potrebna pomoć da prevaziđu barijere i poteškoće sa kojima se suočavaju.