



Numele afecțiunii:

Autism

Tip de dizabilitate:

**Tulburare de dezvoltare
(afectarea funcțiilor mentale)**

Ce este autismul și cum se manifestă?

Sub umbrela autismului - sau a tulburărilor de spectru autist (TSA) - se află o serie de afecțiuni caracterizate prin lipsa unor aptitudini sociale, comportamente repetitive, probleme cu vorbirea și comunicarea non-verbală¹. Cercetările disponibile sugerează că există mai mulți factori de mediu și genetici ce pot determina apariția unei tulburări de spectru autist la un copil.

 Shift

+ VIEȚI

Primele semne apar, de obicei în primii doi ani de viață: dificultăți în comunicare, comportamente rigide și repetitive și probleme senzoriale. Adesea apar comorbidități: e vorba, în special, de dizabilități de învățare și probleme de sănătate mintală precum anxietatea, depresia sau tulburarea obsesiv-compulsivă².

Nu există vreun tratament care să ducă la „vindecarea” unei persoane cu autism: tulburarea apare de-a lungul întregii vieți, însă intervenția la o vârstă cât mai mică prin terapii specifice, aplicată pentru a contracara manifestarea specifică a copilului, îl poate ajuta să-și atingă potențialul maxim de funcționare.

Diferențele între persoanele cu tulburări de spectru autist sunt foarte mari, însă ce-i leagă pe acești oameni sunt dificultățile în comunicare/relaționare socială, precum și sensibilitățile senzoriale, spune reprezentanta Asociației Autism România³. „Comportamentele sunt de multe ori restrânse și repetitive. Cei cu autism au o anumită reflexivitate în gândire, mai mare sau mai mică. Sunt deficitari în privința funcțiilor executive: când vine vorba de planificare, organizare, de managementul timpului”, completează ea.

1 <https://www.autismspeaks.org/what-autism>

2 <https://autismromania.ro/despre-autism/ce-este-autismul/>

3 <https://autismromania.ro/>

În funcție de gradul de afectare, și manifestările sunt diferite. **Caracteristic persoanelor cu autism e că au vârfuri de funcționalitate și foarte mari „adâncituri”**. „Nu au o dezvoltare liniară, cum ar fi la persoanele cu dizabilități intelectuale, la care abilitățile și posibilitatea de comunicare sunt cam la același nivel. Persoanele cu autism pot fi foarte sus din punct de vedere cognitiv, iar cu participarea în comunitate, cu activitățile de viață - foarte jos”, spune aceasta.

Un alt element comun printre persoanele cu autism ar fi capacitatea de a combina idei, atunci când există o motivație puternică pentru asta. Atunci când motivația nu există, lucruri ce țin de viața obișnuită devin pentru ele poveri.

Unii pot avea talente remarcabile, dar asta nu înseamnă că acestea îi vor ajuta prea mult în viața de zi cu zi. De exemplu, sunt persoane cu autism care pot număra foarte repede sau care pot asocia pe loc zilele lunii cu cele ale săptămânii, dar beneficii concrete ale unor astfel de talente sunt greu de găsit.

Cei mai mulți au comorbidități, de cele mai multe ori probleme de natură psihică precum anxietate sau depresie. Aceste probleme colaterale devin adevărate bariere atunci când vine vorba de angajare.

Câți oameni trăiesc cu autism?

În lume

Întrucât diagnosticarea tulburărilor de spectru autist (TSA) era, până de curând, dificilă, iar gradele de afectare sunt foarte diferite, cifrele cu privire la numărul persoanelor afectate variază substanțial. **Organizația Mondială a Sănătății (OMS) estimează că 1 din 160 de copii e afectat de TSA⁴**. În schimb, potrivit Centers for Disease Control and Prevention, în jur de 1 din 59 de copii suferă de o asemenea tulburare⁵.

În România

Și la nivel național cifrele variază în funcție de sursă: **ultimele statistici oficiale disponibile, din 2012, făceau referire la 7.179 de persoane cu autism⁶, în timp ce organizațiile din domeniu estimează că numărul**

4 <http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>

5 <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html>

6 <https://www.raa.ro/en/info-autism/>



real ar fi de 30.000⁷. Numărul total al persoanelor cu dizabilități mintale - în care se încadrează și tulburările de spectru autist - se ridică la 129.029 de persoane, raporta Ministerul Muncii la sfârșitul lunii martie 2018⁸.

Ce lucrează și ce pot lucra persoanele cu autism?

În lume

O listă a joburilor potrivite pentru persoanele cu autism va fi mereu prea limitată, întrucât abilitățile și limitările persoanelor cu această dizabilitate sunt foarte diferite de la caz la caz. Există însă destule joburi prin intermediul cărora acești oameni să-și poată folosi abilitățile, în special cele ce presupun o anumită rutină, sarcini clare și interacțiuni limitate, pe care să le poată controla ușor.

În cartea sa, *Asperger's on the Job*⁹, Rudy Simone - specialistă în domeniu, auto-diagnosticată cu Asperger¹⁰ - recomandă întocmirea unor hărți personale. Pentru a le crea, un prim pas ar fi stabilirea unor zone de interes obsesiv¹¹. Nimic nu e prea general sau prea specific aici, explică Simone. Pentru fiecare dintre aceste interese, autoarea recomandă crearea unor liste de „predare”, „practică” și „studiu”. În privința primelor două liste, acestea ar trebui să conțină cât mai multe răspunsuri la întrebări precum: Care-s cele mai bune lucruri cu privire la aceste arii de interes?

Cel care completează trebuie să aibă în vedere apoi posibilele mecanisme ce ar putea declanșa reacții adverse: de exemplu, cât de mult i-ar afecta puterea de concentrare lucrul într-un mediu zgomotos sau într-un birou iluminat cu becuri fluorescente? Cât de puternic ar resimți presiunea deadline-urilor?

Pasul următor constă în identificarea soluțiilor care să-i permită să lucreze în respectiva zonă de interes fără a stârni acele reacții negative. Pe lista pentru „studiu” ar intra calificările pe care persoana deja le are în acea zonă de interes: cursuri pe care le-a urmat, joburi pe care le-a avut, proiecte la care a lucrat în timpul școlii. Apoi, trebuie să se gândească la

7 <http://cursuriautism.ro/atipic-intr-o-lume-tipica.php>

8 http://www.mmuncii.ro/j33/images/buletin_statistic/2018/Dizab-I-2018.pdf

9 <http://www.specialneedsbookreview.com/2011/01/02/aspergers-on-the-job-by-rudy-simone-a-review/>

10 <http://www.myspectrumsuite.com/meet-rudy-simone-autistic-best-selling-author-advocate-director-worldwide-aspergirl-society/>

11 <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/spectrum-solutions/201007/how-find-your-career-the-autism-spectrum>

cursurile, training-urile și calificările de care ar avea nevoie mai departe. Atunci când se adună prea multe mecanisme declanșatoare de stres pe listă, recomandarea e să renunțe la respectiva carieră. O ultimă listă e cea de acțiune, în care cel în cauză poate alege un cadru cât mai potrivit pentru a-și începe activitatea.

Chiar dacă aptitudinile, talentele și implicit drumurile profesionale sunt mereu personale, un ghid pentru reabilitarea și consilierea profesională pentru acest segment de populație¹² identifică totuși câteva posibile căi de urmat, pornind de la trăsături comune:



Meserii ce presupun interacțiuni cu animalele

Mulți copii cu autism se simt bine în prezența animalelor, care-i ajută să rămână calmi și să funcționeze mai bine. Prin urmare, o carieră care să presupună dese interacțiuni cu acestea poate fi o alegere bună. Fie că vorbim despre doctori veterinari, pet-sitter-i, îngrijitori de animale sau dresori, aceste joburi le oferă celor care au dificultăți în a relaționa cu oamenii beneficiul companiei altor ființe.

Joburi în domeniul tehnologiei

Unii dintre cei mai talentați ingineri și programatori au fost diagnosticați cu o formă de autism. Se poate dovedi o carieră extrem de potrivită pentru o astfel de persoană, întrucât presupune ordine și interacțiuni umane mai puține: un IT-ist petrece mare parte din timp în fața computer-ului. Un astfel de job necesită însă o foarte bună stăpânire a matematicii și înțelegerea unor sisteme complexe.

Cercetare

Atenția la detalii și precizia în gândire sunt două calități des întâlnite la o persoană cu o formă de tulburare de spectru autist. O carieră în domeniul științific - ca tehnician de laborator, cercetător sau asistent în cercetare - înseamnă, în parte, respectarea riguroasă a unor proceduri și poate fi potrivită pentru o astfel de persoană.



Jurnalism și documentare

Uneori, atunci când scriu un articol, jurnaliștii sunt atât de încântați sau de îngroziți cu privire la subiectul pe care-l abordează încât le vine greu să lase propria emoție deoparte, iar asta distorsionează percepția cititorului. În schimb, persoanele cu autism prezintă de obicei faptele cu detașare, fără să le însoțească de propriile reflecții cu privire la respectivul subiect. O carieră în presa scrisă poate fi astfel una potrivită pentru aceștia. De asemenea, atenția la detalii îi face pe mulți compatibili cu o carieră în statistică sau redactare de carte.

Manufactură

Un job de muncitor pe linia de asamblare a unei fabrici sau în reciclare - ce implică mișcări repetitive și un mediu ordonat - poate fi o alegere bună pentru o persoană cu autism. Ceea ce persoanele tipice consideră a fi un chin poate fi o plăcere pentru un angajat cu o astfel de tulburare.

Domeniile considerate cele mai potrivite incluse într-un studiu recent¹³ ar fi: gastronomia, designul, ilustrația și fotografia, tehnologia, asistența veterinară, programarea.

Un articol din *Psychology Today*¹⁴ completează lista de mai sus cu recomandările lui Rudy Simone și Temple Grandin, un alt specialist diagnosticat cu tulburări de spectru autist. Grandin împarte tipurile de joburi în funcție de abilitățile respectivelor persoane: cele cu o puternică gândire vizuală, cele cu o gândire non-vizuală și cele non-verbale sau cu dificultăți în vorbire:

- Pentru prima categorie, cele mai potrivite joburi ar fi - pe lângă cele din domeniul IT, știință, manufactură, lucrul cu animalele și redactare - cele ce implică fotografia, arta comercială, designul de echipament, mecanica auto, depanarea computerelor, web designul, construcțiile și curățenia.
- Cei care nu au o puternică gândire vizuală pot fi în schimb buni la numere, redarea faptelor sau muzică. Sugestiile făcute de Temple Grandin includ - pe lângă jurnalism - joburile în contabilitate, inginerie, arhivistică, racordarea instrumentelor muzicale sau telemarketing.

13 <https://www.trade-schools.net/careers-for-people/who-are-disabled.asp#mentally-disabled>
14 <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/spectrum-solutions/201007/how-find-your-career-the-autism-spectrum>

- **Celor cu tulburări de spectru autist care nu vorbesc sau au dificultăți în exprimare li se recomandă următoarele joburi: aranjarea rafturilor de bibliotecă, lucrul pe linii de asamblare, în centre de copiere, în centre de reciclare, în depozite, în introducerea de date, în fast-food-uri sau în domeniul îngrijirii plantelor.**

Într-un articol publicat pe the-art-of-autism.com¹⁵, Morgan Giosa, un tânăr care are la rândul său o formă de autism completează această listă: în opinia sa, deși o carieră artistică poate părea peste mână pentru o persoană cu o asemenea tulburare din cauza dificultății de a construi încrederea necesară pentru a prezenta o imaginea a sinelui sub forma unei picturi sau a unei piese muzicale, de exemplu. „Dar cu pasiunea, convingerea și talentul potrivit, precum și cu sistemele de suport potrivite pentru a ajuta la comunicarea și marketingul interpersonal, acestea pot fi deuse bune pentru cei care se luptă să adere la regulile convenționale din cadrul societății. Își pot construi propriul program, pot face propriile legături și își pot urma inima și propriile reguli cu privire la artă”, scrie Giosa.

 Shift

+ VIETI

Bune practici ale angajatorilor

În cele mai multe cazuri, metodele de angajare folosite de către companii nu sunt potrivite pentru cei cu autism: interviurile clasice și selecția candidaților sunt procese sociale, semnaleză un articol publicat de Workology.com¹⁶: „Celor care fac recrutarea le place să aibă de-a face cu niște candidați care să reacționeze la stimuli sociali, să răspundă la întrebări și să facă contact vizual. Nu sunt lucruri pe care persoanele cu autism le pot face întotdeauna”. Unii angajatori încearcă însă să se adapteze, cel puțin în Statele Unite.

Walgreens

Walgreens (SUA)

În 2007, lanțul american de magazine¹⁷ a început să angajeze un mare număr de persoane cu autism și alte dizabilități. Proiectul pilot, inițiat prin recrutarea de angajați cu dizabilități într-un centru de distribuție din

15 <https://the-art-of-autism.com/accommodating-autistic-people-in-careers-alternatives-to-a-9-5-job/>

16 <https://workology.com/companies-hiring-adults-with-autism/>

17 <https://www.walgreens.com/>

Anderson, South Carolina, a avut un succes atât de mare încât respectivul centru a devenit cel mai productiv din cadrul companiei și a fost extins și în alte centre de distribuție¹⁸. Mai mult, compania a construit și o replică a magazinului în Evanston, Illinois, pentru a organiza acolo traininguri pentru persoane cu dizabilități. Proiectul a fost inițiat de un fost vicepreședinte al companiei, al cărui fiu are autism.



Microsoft (SUA)

Din 2015, gigantul IT derulează un program de angajare a persoanelor cu tulburări de spectru autist¹⁹. După o preselecție în care sunt verificate abilitățile tehnice ale candidaților, aceștia sunt invitați într-o tabără de o săptămână în care pot vedea, împreună cu echipe din cadrul Microsoft, ce rol pot avea în cadrul companiei. Cei care primesc un job au parte de mentori și de adaptări ale viitorului loc de muncă. Până acum, compania a angajat ingineri de software, ingineri de laborator, analiști de date și manageri de program cu această afecțiune.



SAP (Germania)

Compania a lansat *Autism at Work*, un program prin care-și propune ca 1% dintre angajați să fie persoane cu o formă de autism. A fost inițiat după ce în 2011 o organizație caritabilă, the Autism Society of India, a cerut ajutorul celor de la SAP pentru dezvoltarea unui software pentru copii cu autism²⁰. După ce-a realizat o serie de aplicații pentru Android și iPad, unele dintre ele disponibile pe site-ul www.learn4autism.com/, cei de la SAP au continuat să învețe despre această dizabilitate. **„Ne-am dat seama că există un potențial imens când vine vorba de disciplina muncii și randamentul tinerilor cu autism”**, a declarat Sridhar Sundaram, un angajat al companiei, care a lucrat la proiectul inițial. În perioada ce-a urmat, SAP a început să angajeze persoane cu autism. În martie 2013, anunța că vrea să aibă 700 de angajați cu tulburări de spectru autist, adică 1% din totalul angajaților. Nu face asta doar din altruism, ci și din calcul economic: ar avea parte astfel de angajați dornici să-și demonstreze calitățile și prin urmare mai fideli, într-un sector în care companiile au destule probleme în a-și păstra oamenii.

18 https://www.huffingtonpost.com/2015/05/07/autism-employment_n_7216310.html?guc-counter=1

19 <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability/hiring.aspx#coreui-heading-sp7tqqo>

20 <https://www.inc.com/jeff-chu/sap-autism-india.html>

Procesul de recrutare e descris într-un articol de pe site-ul Inc.com²¹: în locul interviurilor, candidații sunt invitați să petreacă mai mult timp împreună cu evaluatorii. Primesc niște seturi Lego Mindstorms²², cu ajutorul cărora pot construi roboți. Sunt invitați ca, dacă termină roboții în timp util, să surprindă „cu ceva drăguț și creativ”. Prin acest joc sunt testate abilitățile de a citi și executa instrucțiuni, de a reacționa atunci când acestea sunt incorecte. De-a lungul zilei, poartă conversații informale cu reprezentanții companiei.

Candidații care trec de această etapă pot parcurge apoi un curs de patru săptămâni: în prima se acomodează cu biroul, ce presupune utilizarea legitimațiilor sau mersul la cantină; în a doua săptămână află lucruri despre cultura organizațională și-i cunosc pe manageri într-un cadru informal; în a treia săptămână sunt familiarizați cu produsele companiei și felul în care funcționează aceasta la nivel global; ultima săptămână presupune interacțiuni mai intense cu managerii și se discută posibile roluri. În timpul acesta, și colegii tipici sunt instruiți cu privire la autism, li se deznoadă miturile și stereotipurile legate de această dizabilitate și află lucruri despre program.

Abia apoi urmează angajarea. Fiecare nou membru al echipei are parte de o echipă de suport, din care fac parte șeful său, un reprezentant al departamentului de resurse umane, un mentor voluntar din cadrul programului Autism at Work și un job coach.



Hewlett Packard (Australia)

În 2014, HP Australia a început să recruteze persoane cu autism, în cadrul unui proiect pe termen lung²³. Cerințele angajatorului erau: abilități analitice și matematice, atenție la detalii și excelență în realizarea unor task-uri repetitive. Cheryl Dissanayake, o cercetătoare care a urmărit progresul pe termen lung al programului, spune că inițiativa e benefică atât pentru HP cât și pentru angajați. Ea spune că adesea persoanele cu tulburări de spectru autist sunt inteligente și pricepute, dar nu fac față interviurilor de angajare din cauza lipsei abilităților sociale. „Prin urmare, nu trec de această fază și nu-și pot arăta măcar competențele”, arată Dissanayake²⁴.

21 <https://www.inc.com/jeff-chu/sap-autism-india.html>

22 <https://www.lego.com/en-us/mindstorms>

23 http://www.dxc.technology/au/ahp/142235-the_dandelion_program

24 <https://www.abc.net.au/news/2015-12-03/people-with-autism-given-job-opportunities-with-hewlett-packard/6999510>

„Ne concentrăm asupra bunăstării și calității vieții lor, dar și asupra rezultatelor asupra familiilor lor. Ce înseamnă asta pentru familiile lor, ce înseamnă pentru colegii lor și ce înseamnă pentru angajatorul lor?”, explică cercetătoarea. În prezent, HP are și un proiect pentru studenții cu autism, un curs plătit de 4 săptămâni prin care aceștia pot lua parte la diferite experiențe profesionale „pentru a-și îmbunătăți încrederea, abilitățile tehnice și sociale și angajabilitatea”²⁵.



Specialisterne (Danemarca)

Organizația s-a născut din lupta unui bărbat din Danemarca pe nume Thorkil Sonne pentru a crea o lume care să-i ofere ceva mai bun fiului său cu autism²⁶. Scopul său e să creeze un milion de joburi pentru persoanele cu autism, în special în domeniul IT. Specialisterne colaborează SAP, HP sau Microsoft, însă aceste companii mari reprezintă doar „vârful iceberg-ului”. Pentru a explica nevoia angajării persoanelor cu autism, Sonne folosește adesea o comparație neobișnuită între aceste persoane și păpădii: pentru mulți oameni, păpădia e doar o buruiană enervantă, însă puțini știu că atunci când e cultivată, devine una dintre cele mai utile plante din lume, datorită calităților sale nutritive și medicinale. „Valoarea păpădiei ține de cunoașterea și percepția noastră asupra valorii sale”, explică Sonne. El consideră că noi programe de recrutare, care să țină cont de nevoile persoanelor cu autism, îi pot transforma pe aceștia în angajați productivi, pe care companiile se pot baza.

Aceste noi programe de recrutare propun ca, în locul strategiilor rigide, joburile să fie gândite pentru a mări potențialul indivizilor de a crea valoare. Rolurile acestora evoluează, pe măsură ce nevoile se schimbă. Recrutarea înseamnă, în această nouă viziune, angajarea persoanelor care aduc abilități și calități ce lipsesc respectivei companii. În ceea ce privește procesul de instruire, acesta este la rândul său bazat pe individ și pe aptitudinile sale, ce merg dincolo de sarcinile de la un anumit moment. Pe baza acestei abordări, o echipă din cadrul Specialisterne a fost premiată la sfârșitul lui 2015 în cadrul unui concurs organizat de Agenția Spațială Europeană²⁷.

25 https://www.dxc.technology/au/ds/142241/142250-dandelion_work_experience_program

26 <https://www.forbes.com/sites/robertszczerba/2016/01/19/this-visionary-may-completely-disrupt-the-tech-industry-as-we-know-it/#4d4846b89b56>

27 http://www.esa.int/Education/IRISS_Space_Robotics_Finals_at_ESTEC



Vodafone (Germania)

Pentru Marc Ruckebier, unul dintre managerii companiei, unul dintre marile beneficii ale angajării persoanelor cu autism e acela că i-a făcut pe șefi să înțeleagă că trebuie să-și trateze altfel oamenii pentru a scoate ce-i mai bun din aceștia, fie ei tipici sau nu²⁸. La Vodafone, angajații cu autism au la dispoziție mentori cărora li se pot adresa oricând simt că ceva e în neregulă. Mentorii îi instruiesc și pe manageri, astfel încât aceștia să-și dea seama când ceva trebuie reglat în relația cu angajații.



Freddie Mac (SUA)

În 2012, Freddie Mac - o întreprindere financiară subvenționată de guvernul american - a încheiat un parteneriat cu Autistic Self Advocacy Network²⁹ pentru a crea un program de internship destinat tinerilor cu autism cu studii în IT, matematică sau economie. „Freddie Mac colaborează cu o rețea de organizații pentru a identifica candidați talentați, creează fișe de post care maximizează beneficiul pentru companie, îi ajută pe stagiarii selectați să-și atingă potențialul maxim și pe manageri să-i ajute pe interni să se adapteze la viața în corporație. (...) În loc să începem cu un anumit job, începem acum cu individul și identificăm o oportunitate în cadrul companiei.”



Ford (SUA)

FordInclusiveWorks e un program pe care constructorul de mașini l-a inițiat împreună cu organizația The Autism Alliance of Michigan³⁰. Aceștia din urmă i-au ajutat pe reprezentanții companiei să înțeleagă care ar fi joburile cele mai potrivite pentru persoanele cu autism. Mai întâi, aceștia au recrutat cinci oameni pentru a înregistra și pregăti pneurile pentru teste. Din experiența asta, compania a început să lucreze la o strategie pentru a angaja mai multe persoane cu dizabilități la nivel global.



Ernst and Young (SUA)

Într-o companie de contabilitate precum Ernst and Young, angajații trebuie să îndeplinească o mulțime de task-uri. După ce-a înțeles nevoile celor cu autism și a creat echipe care să caute, să instruiască și să plaseze

28 <https://www.bbc.com/news/world-europe-23270360>

29 <https://autisticadvocacy.org/>

30 https://social.ford.com/en_US/story/ford-community/automotive-news/how-ford-is-diversifying-the-workforce-including-employing-those-with-autism.html

persoane cu autism, compania a început să împartă sarcinile în cadrul echipelor: cei cu abilități tehnice lucrează pe colectarea și analiza datelor, iar alții se concentrează pe relația cu clientul și pe chestiunile ce țin de business, explică reprezentanții companiei. „Pentru a spori eficiența, EY a dus specializarea cu un pas mai departe. În Philadelphia, a înființat un nou centru de excelență, unde o echipă de profesioniști din birouri EY se ocupă de unele dintre sarcinile repetitive și care consumă cel mai mult timp și pentru angajamentele clienților din diferite domenii”. Detalii despre funcționarea proiectului pot fi găsite aici: <https://www.ey.com/us/en/careers/ey-navigator-fall-2017-article-01>.



Home Depot (SUA)

Unul dintre cei mai mari retaileri din domeniul amenajării locuințelor, Home Depot a ajutat la crearea Ken Crew, o organizație care recrutează și instruește persoane cu dizabilități³¹. Până în prezent, peste 1.300 de persoane cu dizabilități au fost angajate prin intermediul Ken Crew în depozite Home Depot și magazine CVS din Statele Unite.

AMC (SUA)



Rețeaua de cinematografe a stabilit un parteneriat cu organizația Autism Speaks pentru FOCUS, un program prin care AMC își propune să angajeze persoane cu dizabilități. Potrivit companiei, AMC „oferă persoanelor cu dizabilități acces la oportunități pentru o angajare competitivă, salarii și beneficii similare asociațiilor din cinematografele noastre”.

Auticon (Marea Britanie)

Activează în domeniul tehnologic, are 200 de angajați în filiale în Marea Britanie, Statele Unite, Franța, Italia și Elveția³². Compania angajează exclusiv persoane cu autism și încearcă să le asigure un mediu de lucru flexibil, care să țină cont de nevoile fiecăruia³³. Reprezentanții Auticon spun că 85% dintre angajații lor fuseseră șomeri înainte, deși majoritatea au studii superioare. Descriu autismul „nu ca pe o eroare de procesare, ci ca pe un alt sistem de operare”.

31 <http://kenskrew.org/partners.htm>

32 <https://auticon.com/company/>

33 <https://www.mediafax.ro/economic/o-companie-it-angajeaza-doar-persoane-care-sufer-de-autism-17822935>

În România

Cele mai multe persoane cu autism din România nu lucrează, spune reprezentanta Autism România. Iar unele dintre ele nici nu sunt diagnosticate și „suferă în tăcere, fără să știe despre ce este vorba”. Altele, diagnosticate și chiar slab funcționale, au un grad de independență foarte bun, pentru că desfac procesele de lucru în pași.

Chiar dacă în cazul unora gradul de afectare e foarte mic, chiar dacă au abilități peste medie, iar manifestările pot fi adesea trecute cu vederea, persoanele cu autism reușesc cu greu să-și găsească locul pe piața muncii. La nivelul Bucureștiului, dintre categoriile de persoane cu dizabilități fără venit, numărul celor cu afecțiuni mintale e cel mai mare - 1.953 persoane.

Persoanele cu autism pot ajunge să aibă o funcționare foarte bună, spun reprezentanții unei organizații pentru persoanele cu dizabilități: „La ei e mai degrabă o problemă de comunicare și de reglare a emoțiilor”.

În momentul de față, angajatorii se concentrează cât mai mult pe oameni care să facă lucruri cât mai complexe și diverse. Pentru a integra o persoană cu autism, ar putea căuta să spargă activitățile pe bucăți pentru a da unora cu dizabilități o parte din sarcini. Cei cu autism s-ar descurca bine în situații în care nu au relații directe cu alte persoane sau, în cazul în care asemenea interacțiuni sunt necesare, să aibă la dispoziție interfața unui calculator.

Comunicarea non-verbală poate fi o barieră importantă atunci când vine vorba de angajare. M. amintește de „problema cu privirea”, faptul că o persoană cu autism evită să se uite în ochii interlocutorului. Dacă un angajator îl vede că se uită așa cum o face, poate să se gândească că e o formă de lipsă de interes sau respect, iar asta devine o barieră, spune el. O altă persoană cu care am discutat confirmă: „Comunicarea mea non-verbală emană atâta ciudățenie încât am probleme”.

Unele dintre marile probleme care duc la demotivarea celor care ar vrea/ ar putea să-și caute un loc de muncă este birocrăția excesivă și perioada lungă de timp ce trece până respectiva persoană își poate relua pensia de handicap în contextul rezilierii contractului de muncă survenit ca urmare al manifestării bolii, spun cei de la Fundația Estuar³⁴. **„Mai ales persoanele trecute de 40 de ani se gândesc că după o perioadă de criză, cel mai probabil angajatorul îi va da afară sau va găsi o modalitate să-i înlocuiască, iar ei vor trebui să treacă prin toată birocrăția din nou și**

 Shift

+ VIEȚI

să aștepte câteva luni până vor avea din nou venituri (cele din pensie), așa încât de multe ori nici măcar nu se mai obolesc să caute de lucru.”

Pentru persoanele cu afecțiuni mintale este important să aibă parte de servicii sociale de calitate și care să aibă continuitate, sau să fie siguri că vor avea parte de ele atunci când au nevoie pentru a-și căpăta echilibrul.

Părinții și, în general, familiile, devin adesea o barieră în construcția autonomiei unei persoane cu autism. Din dorința de a-i proteja, îi feresc de interacțiuni pe care le consideră periculoase sau cel puțin solicitante. „Asta îi face pe copii să internalizeze barierele. Când cineva îți repetă că nu poți, ajungi să și crezi asta”, spun cei de la Fundația Estuar.

Cei de la Nazarcea Grup (un centru al DGASPC sector 1, care oferă locuri de muncă protejate în 7 ateliere) au observat că mulți dintre angajații lor cu dizabilități nu vor să-și ia concediu. „Ajungem la finalul anului și observăm că există persoane care nu și-au efectuat concediul legal de odihnă”. Unii dintre ei obolesc mult mai repede decât persoanele tipice, iar dacă sunt oboșiți nu mai dau randament. La Nazarcea Grup există programe de lucru de 4, 6 și de 8 ore.

 Shift

+ VIETI

Pentru M., munca intră în momentul de față la capitolul „activități intolerabile”. În cazul lui M., părinții nu au conștientizat că există o problemă, comportamentul său a fost integrat încet-încet în „normalul” familiei și abia după ce M. a început să lucreze, ceilalți membri ai familiei au conștientizat diferența. Spune că asta a fost și bine, dar și rău, pentru că și-au făcut așteptări nefondate în ceea ce-l privește. Familia, aflată la a doua generație de cadre universitare, spera să se apuce la rândul său de o carieră academică. A fost greu să-și convingă familia că nu poate să facă asta.

A fost diagnosticat târziu, la vârsta de 33 de ani, după ce avusese probleme cauzate de stresul de la serviciu. În școală fusese un copil bun la învățătură și, în ciuda semnelor sesizabile ale bolii, putea fi încadrat la „tocilari”. Copiii obișnuiți, deranjați de rezultatele sale bune, se purtau urât cu el, iar M. încerca să țină piept bullying-ului. Se simțea vulnerabil și la un moment dat a vrut chiar să renunțe la școală, dar spune că l-au ajutat pedagogii: a nimerit oameni OK la catedră, care l-au făcut să reziste în acel mediu.

A urmat studii universitare în cibernetică și a rămas în universitate ca asistent. Obișnuia să pună întrebări, iar unele erau relevante pentru cei din jur, altele erau percepute drept impertinente. Unii erau deranjați și începeau să-l antipatizeze din cauza asta. A predat 10 materii, din care se pricepea doar la 4. Nu a avut nici „abilitatea politică” să refuze ceea ce nu putea să facă. Se descurca bine cu studenții, cărora le transmitea ceea ce considera

el că trebuie transmis, însă nu întotdeauna în acord cu ceea ce se cerea oficial. Nu putea „să pună biciul” pe studenți, așa cum îi cerea „fișa postului”.

La un moment dat i s-a cerut să facă și cercetare, cu tot ce implică asta, inclusiv atragerea de fonduri în acest scop. Activitatea asta îl stresa foarte tare, pentru că profesorii mai în vârstă îl puneau să facă networking. Aveau nevoie „de un sclav și de o secretară”, ceea ce el nu era în stare să facă. Spune că ar fi putut fi „sclav”, însă doar dacă i s-ar fi trasat foarte precis sarcini singulare. Când n-a mai putut gestiona situația, a plecat.

Acum poate face lucruri tehnice, cum ar fi traducerile. Îi vine însă greu să lucreze din cauza presiunii deadline-urilor, însă gestionarea relațiilor de muncă i se pare imposibilă: „Cariera e un șir de munci cu relații între oameni în organizații. Fiecare cuvânt din asta este o otravă pentru mine; este ceva în afara posibilităților”.

M. spune că este mai în largul său când discută „despre” lucruri, dar că nu se simte bine când este „în”, adică preferă să nu fie nevoit să re trăiască situații și să ia decizii. Se situează precis între tipurile umane pe care le desprinde: „Eu nu sunt nici *alfa*, nici *beta* la clasificarea umană, nu sunt nici *omega* care e la coada clasificării, sunt *sygma*. Asta înseamnă specialistul care e aproape de coadă și încearcă să știe tot. *Sygma* corespunde autismului; sunt specialiștii de pe margine. Știu niște lucruri la un nivel pe care alții nu pot să-l pătrundă, care au părerile lor, nu pot fi mișcați, și pot să domine dacă alții vor să se lase dominați de o asemenea persoană pentru anumite interese. Nu e prea bun statului *sygma* pentru societatea de acum”, explică M.

Spune că poate face o „cantitate de treabă” limitată: „Concentrarea maximă e de o oră, o oră și jumătate, chiar dacă fac ceva ce îmi place”.

Când era la facultate lucra câte 2-4 ore plătite, cu încă 4 neplătite. Din păcate jobul acela cerea prea multă flexibilitate, pentru că M. trebuia să suplinească profesorii care lipseau sau își găseau alte lucruri de făcut. Se considera „rezerva mobilă” a profesorilor de-acolo.

Petrece mult timp în fața calculatorului, citește cărți pe care și le cumpără din anticariate. Cântă la orgă și mai face compoziții muzicale, e pasionat de rock simfonic și baroc. Uneori merge în excursii, fie cu părinții, fie cu asociația pe care o frecventează. N-a organizat însă niciodată vreo asemenea călătorie. Zice că în rest stă degeaba. „Gătesc elementar, știu să pun rufe la uscat și spălat. Încep la vârsta mea să am o funcționalitate aproximativă de burlac de 20 de ani”, spune M.

R. lucrează de un an ca broker de asigurări într-o galerie comercială și e pasionat de tehnologie, însă spune că a beneficiat de sprijinul unui

 Shift

+ VIETI

angajator care e părintele cuiva cu o afecțiune similară. S-a putut angaja acolo pentru că patroana respectivei firme are o fiică cu o problemă asemănătoare, așa că a fost înțelegătoare. Înainte a avut doar câteva colaborări temporare. A lucrat ca operator de interviuri, de exemplu. Trebuia să completeze chestionare prin baruri sau cârciumi. A mai lucrat ca software tester la o firmă, unde și-a declarat dizabilitatea; a adunat întârzieri pentru că afecțiunea nu îi permitea să respecte programul. Spune că are nevoie de rutină.

R. zice că mental are 16 ani. Când spune asta, se bazează pe teste și pe corelații personale. Și R. a fost diagnosticat târziu, la vârsta de 27 de ani. La vremea aceea, cei care aveau peste 18 ani primeau diagnostic de psihotic sau schizofrenic, deși manifestările erau tipice spectrului autist.

S., prietena lui R., lucrează la un customer service de limbă străină. Spune că vârsta ei mentală e de 13 ani, cel puțin așa simte. „La mine a început întotdeauna cu auto-diagnosticare”, spune S. Ea spune că întâmpina dificultăți de relaționare, dar nu știa exact care e problema până când cineva i-a recomandat să citească un articol în care a aflat despre problemele sale. A mers apoi la mai mulți medici, de la care a primit și un tratament care i-a produs o tulburare nouă.

Oferă asistență prin email și spune că se descurcă bine. I-ar plăcea mai multă flexibilitate în ceea ce privește orarul: îi e greu să stabilească exact timpul necesar ieșirii din casă, iar asta face ca uneori să ajungă mai devreme la muncă, iar alte dăți mult mai târziu.

A lucrat și ea ca operator interviuri și spune că experiența a fost un calvar, întrucât job-ul implica interacțiune cu tot felul de oameni, între care unii deveneau violenți: „A fost oribil. Nu știu de ce m-au angajat, probabil că n-aveau oameni. Câteva zile a durat. Partea pozitivă a fost că am întâlnit «oameni diverși» - asta-i limbajul tip (*râde*). O doamnă a zis că cheamă poliția, pentru că i s-a părut ceva ciudat la mine. Trebuia să merg în anumite blocuri, la anumite ore”.

Din perspectiva angajatorilor, cele mai importante bariere sunt stigma socială asociată autismului și bolilor mintale, teama că persoanele pot deveni violente / periculoase și lipsa de predictibilitate a pierderii temporare a capacității de muncă, sintetizează cei de la Fundația Estuar - organizație ce încearcă să ofere „opțiuni sociale și alternative adulților cu probleme de sănătate mintală, pentru reintegrarea lor în comunitatea românească”.

De obicei, angajatorii nu înțeleg problematica persoanelor cu autism și perspectiva acestor oameni asupra lucrurilor, modul lor de a comunica,

 Shift

+ VIETI

de a înțelege lucrurile. Prin urmare, nu arată empatie, toleranță, o cultură organizațională incluzivă, spune reprezentanta Autism România. „Poți fi incluziv cu privire la alte persoane cu dizabilități. Dar dacă nu cunoști problematica celor cu autism, și angajatul vine și-ți spune în față «ce urât îți stă părul» sau «nu pot să fac lucrul ăsta pentru că nu mi-ai spus de la bun început ce să fac», vă dați seama că s-ar putea să nu faci o impresie bună la interviu, pentru că interviewerul nu se pliază pe modalitatea lui de-a înțelege lucrurile”.



Cum învață?

Au nevoie să învețe structurat, cu sarcini foarte clare spuse într-un mod foarte concret și exact. Prin role-playing și prin îndrumări de tipul mână peste mână. Sarcinile trebuie puse în pași mici, secvențializate, formulate cât mai concret. Persoanele cu autism tind să ignore ideile prea generale, neclare. „Dacă-i spui «fă curat în cameră» și nu-i spui ce anume să facă, s-ar putea să nu facă, pentru că nu a înțeles exact. Și atunci tinzi să spui că nu-ți respectă sarcinile și e indisciplinat”, spun cei de la Autism România. Recompensele funcționează, fie și sub forma unui cuvânt de laudă zis la momentul potrivit.

Sunt lucruri ce nu se întâmplă în sistemul educațional românesc, e de părere reprezentanta Autism România. Pentru că sunt cazuri atât de diferite, chiar și cursurile organizate de școlile speciale sau de ONG-uri se arată de multe ori inutile: „Poți să faci într-un atelier un magazin să-l faci vânzător acolo, dar cu totul altceva e să te duci la un supermarket în viața reală, unde să nu conteze nimic din ce-a învățat.”

O problemă ține de gradul de cooperare din partea părinților, disponibilitatea lor de a-i lăsa să se descurce pe cont propriu. Cei de la Nazarcea Grup își amintesc ziua în care au deschis unitatea protejată, iar unele dintre persoanele cu dizabilități lucrau pentru prima dată. Părinții au venit cu ei și aveau flori, de parcă era prima zi de școală. „A fost foarte greu să le spui părinților: „Lasă-i la noi!”, pentru că sunt foarte protectivi. Dar noi suntem o familie aici, nu trebuiau să-și facă probleme”.



Cum interacționează cu cei din jur?

M. are un debit verbal mai degrabă lent și nu se uită niciodată în ochii interlocutorilor. Ne lămurește de la început că acesta nu este un semn de desconsiderare și că ne-a „înregistrat” fizionomiile din timp. Susținerea

privirii celuilalt e obositoare pentru el, așa că preferă să fixeze o bucată de perete sau de tavan în timpul discuției.

În schimb, prinde „din zbor” mai toate întrebările și găsește imediat replici, chiar și la întrebări neașteptate legate de viața sa. Își structurează foarte bine răspunsurile, folosește categorisiri, caută comparații sugestive, creează chiar termeni noi. De exemplu, numește limbajul folosit în lumea corporatistă „limba de aluminiu”. „Limba de lemn se învâța și o știai; cea de acum e mult mai alunecoasă. E limba aia de făcut contracte. Eu pot să le văd, dar nu pot să lupt cu ele. Jargonul de proiecte de acum cinci ani e diferit de cel de acum zece ani, din cauze socio-politice”. Vorbește sincer și direct, iar asta îi poate face pe interlocutori să se simtă inconfortabil.

La rândul său, R. tinde să vorbească rar. Își privește interlocutorul, însă expresiile faciale nu sunt conforme cu ideile formulate. R. spune că felul în care îi privește pe cei din jur în timp ce interacționează a fost, în mod constant, una dintre barierele întâmpinate la angajare.

Chiar și cei care sunt bine din punct de vedere cognitiv pot fi foarte slab funcționali în ceea ce privește abilitățile de viață și de comunicare. Din perspectiva oamenilor tipici, persoanele cu autism - în special cele cu o funcționalitate ridicată - pot intra fie în categoria stereotipică a tocilarului, fie a rebelului, spune R. Unii pot fi repede categorisiți drept „leneși”, întrucât în cazul lor, legăturile dintre execuție și voință sunt slabe. De exemplu, M. a tradus texte pentru o editură, însă n-a putut ține pasul cu deadline-urile impuse.

Cei cu o funcționalitate scăzută se confruntă cu stigmatizarea socială: „oamenii îi consideră nebuni sau handicapați”. Stigmatizarea e accentuată adesea de problemele asociate cu autismul, precum obezitatea.

R. împarte interacțiunile în bune, rele și non-interacțiuni. Are nevoie de interacțiuni și activități bune pentru a-și organiza mintea și pentru a-și lua energie. Cele rele și non-interacțiunile - cea din urmă înseamnă izolare și depărtare de oameni - îl fac să funcționeze haotic.



Ce le place (sau nu) să facă?

M. își petrece mult timp pe internet, uneori călătorește. Îi plăcea informatica clasică, cea de dinaintea apariției tehnologiilor moderne.

R. are, la rândul său, hobby-uri legate de calculatoare, însă nu la un nivel prea avansat. A fost pasionat de sistemele de operare Lynux și alte soluții open source. Spune însă că nu îi place programarea pentru că nu are

resurse mentale pentru asta. Îi place să facă masaj terapeutic, însă nu are un certificat pentru a-l practica la un nivel profesional. Lui S. îi place să citească. În prezent citește *Pagoda vieții veșnice*, o compilație de nuvele cu autori chinezi.

Orice acțiuni presupun interacțiuni sociale mai intense, precum cumpărăturile, muncile ce presupun asumarea unei poziții de organizare, îi dezechilibrează.

Pentru S., care lucrează în domeniul relațiilor cu clienții, interacțiunile sunt obositoare: „Nu le evit, mă forțez să particip la ieșiri cu echipa, mai sunt uneori. Firma făcea un fel de party anual. Aveam o colegă care avea multă răbdare, era o persoană de sprijin. Ea în continuare îmi zice să ieșim, și când îmi zice ea îmi face plăcere și mie să ies, să nu ratez chiar toate evenimentele. Mi-e greu să interacționez”.

Și pe M. o interacțiune de orice fel îl epuizează. Spune că, după ora asta de discuție, trebuie să doarmă două-trei ore. Vrea cât mai puțină interacțiune și, de fiecare dată, el să fie cel care controlează tot. Nu poate folosi tehnologiile moderne, spune că acestea îi obligă creierul „să intre în «modul *râmă*»”, adică să mănânce în permanență pentru a avea resurse de învățare. Nu ar putea folosi limbajele de programare moderne.



Ce pot (sau nu) să facă?

Li se potrivesc mai degrabă activitățile repetitive, cu sarcini clare.

Unii lucrează în servicii de curățenie, pentru că mulți dintre ei sunt perfecționiști, trebuie să facă totul ca la carte.

„Avem un băiat care are autism și o tulburare obsesiv-compulsivă și ar fi foarte bun pentru o spălătorie auto, pentru că ar face curățenie lună în mașină”, spune reprezentanta Autism România. Unora le place să îngrijească animale, pentru că lucrează într-un mediu plăcut pentru ei, fără prea multe interacțiuni umane. La fel și cu grădinăritul, spune aceasta: „Dacă e să culeagă roșii într-o seră, atâta timp cât te învață cineva pe care să le culegi și pe care nu, atunci cred că unii pot fi foarte productivi”.

Gradele de funcționalitate diferă foarte mult. Unii nu se descurcă cu transportul, alții sunt doar vag deranjați de aglomerație, în timp ce alții nu reușesc să ducă la capăt sarcini simple pentru oamenii obișnuiți, inclusiv cele ce țin de autoîngrijire.



Tehnologii propuse

Platformele gândite pentru găsirea unui loc de muncă dedicate celor cu dizabilități nu sunt foarte populare pentru că nici ele nu sunt întotdeauna adaptate la nevoile acestor persoane, spune reprezentanta Special Olympics³⁵, o organizație non-guvernamentală din domeniu.

M. spune că 90% din descrierile de job-uri standard au elemente care sunt prea vagi pentru o persoană cu autism. **„În primul rând trebuie reprogramat softul celorlalți pentru că adaptarea e foarte greu să vină de la persoanele cu dizabilități”**. De asemenea, preferă dispozitivele cu interfețe simple și prietenoase; cu cele noi nu se descurcă. De exemplu, nu e mulțumit de sistemul de operare *Android*, care funcționează „pe dinamică de obiecte, ceea ce provoacă fragmentare”. Este fanul programării de tip vechi și îi plac paginile web de dinainte de '98, pentru că erau mai puțin dinamice: „totul era simplu și la obiect, direct accesul la informație. 90% din site-urile moderne sunt scârboase pentru mine”.

R. spune că gestionează mai bine mediile în care interacționează cu mouse-ul decât cele cu touch screen. Preferă să folosească dispozitive cu butoane: „Am rămas ca așteptări la standardele de 2008/09. *Android-ul* parcă e făcut ca să îți prostească mintea”. Spune că iOS e mai bun, dar că, la rândul lui, e încâlcit. Spune că ar fi util ceva asemănător unui *pacer* mental, care să spargă obiectivele în task-uri clare și specifice, „un aparat care să fie ca o mamă soacră când îți dă sarcini”. Menționează sintetizatorul de voce folosit de o persoană cu o formă de autism ce nu-i permite să vorbească.

Ar fi de ajutor și platformele online de consiliere/suport care să aibă nu doar aplicații tehnice, dar și specialiști bine pregătiți, spune reprezentantul Fundației Estuar. Dintre cele care există la nivel internațional, cele mai multe sunt accesibile contra cost, motiv pentru care Estuar nu le promovează beneficiarilor. Reprezentanta Asociației Well România³⁶, care dezvoltă și o platformă de recrutare pentru persoanele cu dizabilități, spune că lucrutul în cloud - unul care să fie adaptat cerințelor persoanelor respective - poate să fie o soluție.

Cei de la Autism România știu de o instituție care trimitea regulat SMS-uri de reamintire pentru părinți, să facă anumite lucruri pentru copiii lor cu autism. Un asemenea instrument adaptat pentru adulți ar putea funcționa, spune ea.



Informații pentru angajatori

În general, persoanele cu autism ar avea nevoie de program flexibil și de un nivel de stres scăzut, spun cei de la Estuar. Sunt necesare unele adaptări ale mediului. Pentru a evita stresul cauzat de agitație, în cazul celor cu sensibilități senzoriale, trebuie evitate birourile open-space largi, cu multă lume ce lucrează în același loc. „Trebuie să țină seama de nevoile senzoriale și de copleșirea sistemului nervos central. Persoanele cu autism obosec. Inclusiv mișcarea vizuală, fără gălăgie, îi obosește. Dacă se poate ca angajatorul să-i dea niște căști, să nu fie distras, să nu fie lângă un spațiu pe lângă care se perindă toată lumea. Plus să nu fie lumini dintr-astea care clipesc”, spune reprezentanta Autism România.

O persoană cu dizabilități nu reușește să se adapteze într-un mediu care nu oferă deschidere, explică cei de la Nazarcea Grup: „Pot lucra în mediul privat oricare dintre ei, dar au nevoie de înțelegere”.

E nevoie, de asemenea, de norme organizaționale predictibile, inclusiv în ceea ce privește sarcinile angajatului: o fișă a postului foarte clară, fără task-uri neprevăzute. Atunci când apar momente de criză, angajatorii trebuie să știe cum se pot soluționa. Ei știu de un proiect de succes din Statele Unite, care combină training-ul la locul de muncă, informarea și soft skills. Își amintesc de o fată care nu știa să numere, însă pe care adaptările de la locul de muncă au ajutat-o să se angajeze într-o clinică stomatologică: „Sarcina ei este să adune tot instrumentarul folosit de clinica respectivă, să-l sorteze, să-l sterilizeze, și după aceea să sorteze din nou instrumentele și să le pună în pachețele. Nu știe să numere, dar pentru că i s-au făcut casete speciale, le pune fără să știe să numere”.

Mai e nevoie de un psiholog, spun cei de la Well România. Și colectivul ar avea nevoie de un asemenea specialist, pentru a ști cum să interacționeze cu ei. „În majoritatea instituțiilor nu există psihologi, cei de la HR ar trebui să înțeleagă ce probleme au și să-i îndemne spre sarcini simple. Au nevoie de înțelegere și toleranță”, spun cei de la Nazarcea.

R. spune că orice program de integrare trebuie să presupună adaptarea angajatorului la efectele afecțiunii. O schemă prestabilită, rigidă, nu poate funcționa. Pentru majoritatea angajatorilor, cheltuielile pentru integrarea profesională a acestor persoane sunt mai mari decât profitul obținut după aceea. „Corporatismul românesc caută o eficiență prestabilită low-end”, spune R. Angajatorii trebuie să înțeleagă sursa disfuncționalităților, să nu penalizeze, de exemplu, faptul că respectivul angajat nu se uită direct în ochii oamenilor.

Colegii trebuie sensibilizați și învățați, la rândul lor, despre cum să relaționeze. „Poți să-i arăți avantajele unui astfel de coleg. Și poți să scoți în relief niște lucruri care nu sunt evidente la o persoană cu autism. Poate că este o enciclopedie în domeniul care pe tine te interesează”, mai spune reprezentanta Autism România. Ea se așteaptă ca astfel de adaptări să fie implementate în unele corporații și crede că n-ar fi posibil într-o fabrică, de exemplu. „Marea majoritate sunt într-o zonă de necunoscut. N-au intrat în contact, nu-i interesează, nu vor să se lege la cap, nu vor să investească, nu vor să tulbure colectivul”, spune și reprezentanta Well România.

„În primul rând angajatorii trebuie să știe că nu au în față un om tipic și că nu ar trebui să se aștepte la asta”, spune M.. E nevoie de resurse speciale, alocate de manageri speciali, crede el. Respectivii manageri trebuie să aibă „spirit ingineresc” și să traseze niște sarcini foarte clare, logice. La fostul lui job mergea bine treaba atunci când avea specificate foarte clar sarcinile pe care le are de făcut. În schimb, se descurca prost și când erau nepotriviri între obiective și mijloace.

 Shift

+ VIETI

Autori: Andrei Mihail, doctor în antropologie și Vlad Odobescu, jurnalist

Material realizat cu sprijinul:

Asociația Autism România, Nazarcea Grup, Fundația Estuar, Fundația Special Olympics, Asociația Well România



Îți mulțumim că ai parcurs
materialul informativ despre

Autism

Înțelegându-i mai bine pe
cei din jur, putem construi
împreună o piață
a muncii incluzivă.

Află mai multe despre
persoane afectate de

1. Deficiențe de vedere
2. Sindrom down
3. Schizofrenie

www.shiftvieti.ro

Mulțumim!

 Shift

+ VIEȚI