

Izkušnje oseb z motnjami avtističnega spektra na delovnem mestu

Suzana Makarič, Renata Močnik in Monika Prijatelj

Poglavje opisuje osebe z motnjami avtističnega spektra (MAS), ki so oziroma so bile zaposlene. V raziskavi nas je zanimalo, kakšne izkušnje imajo ti posamezniki na delovnem mestu, s poudarkom na izkušnjah iz delovnega okolja in izkušnjah s sodelavci in nadrejenimi. V raziskavo smo vključile pet oseb, starih od 27 do 47 let, in sicer štiri z diagnozo Aspergerjevega sindroma, od tega ima ena oseba pridruženo motnjo lažje oblike cerebralne paralize. Z udeleženci smo izvedle polstrukturirane intervjuje.

Ugotovile smo, da imajo udeleženci tako pozitivne kot negativne izkušnje na delovnem mestu. Vsi imajo do zaposlitve pozitiven odnos, so motivirani za delo in se zavedajo svojih močnih področij. Večinoma opravljajo individualne naloge, kar jim ustreza. Pri delu jih motijo dražljaji iz okolja (npr. hrup), zato bi najraje delali v lastnem prostoru za zaprtimi vrati. Težave imajo s hitrostjo izvedbe, z dojemanjem navodil, če ta niso podana dovolj natančno, in na splošno s komunikacijo. Precej težav se pojavlja v odnosih s sodelavci, medtem ko so odnosi z nadrejenimi nekoliko boljši. Ugotavljamo, da imajo osebe z MAS sicer velik potencial za delo, a ga zaradi zaposlenosti na manj ustreznih delovnih mestih oziroma neustreznega fizičnega in socialnega delovnega okolja ne morejo v polni meri izkoristiti. Da bi se jim odprle boljše možnosti za zaposlitev, bi morali delodajalce informirati o njihovih prednostih.

Uvod

Motnje avtističnega spektra

Motnje avtističnega spektra so kompleksne nevrološko-biološke razvojne motnje, ki se kažejo predvsem kot kakovostno spremenjeno vedenje na področju socialne interakcije, besedne in nebesedne komunikacije in imaginacije (Macedoni - Lukšič idr., 2009; Mednarodna klasifikacija bolezni [MKB-10-AM], 2008). Mednarodna klasifikacija bolezni (MKB-10-AM, 2008) jih uvršča v skupino pervazivnih razvojnih motenj, za katere so značilne *»kvalitativne abnormnosti v vzajemnih socialnih interakcijah in vzorcih komunikacije ter utesnjen, stereotipen, ponavljajoč se repertoar interesov in aktivnosti«* (MKB-10-AM, str. 286). Omenjene motnje veljajo za najhitreje naraščajoče razvojne motnje, saj je v zadnjih letih pogostost otrok in mladostnikov z MAS izrazito narasla, veliko oseb pa je še vedno nediagnosticiranih.

Med pervazivne razvojne motnje uvrščajo tudi Aspergerjev sindrom (v nadaljevanju AS), za katerega so značilne težave v socialni interakciji, poleg tega pa še utesnjeni, stereotipni, ponavljajoči se vzorci aktivnosti in interesov. V nasprotju z avtisti pri osebah z AS ne prihaja do splošnega zaostanka v govornem in kognitivnem razvoju, se pa zaostanek kaže v razvoju motoričnih spretnosti (MKB-10-AM, 2008).

Najnovejši Diagnostični in statistični priročnik duševnih motenj (2013) Ameriškega psihiatričnega združenja ne loči več med avtizmom, Aspergerjevim sindromom in drugimi motnjami znotraj pervazivnih razvojnih motenj. Združuje jih v motnjo, ki so jo poimenovali motnja avtističnega spektra. Simptomi te motnje predstavljajo kontinuum od blage do hude okvare na področjih socialne komunikacije in interakcije ter omejene vzorce vedenja, interesov in aktivnosti (American Psychiatric Association, 2013).

Zaposljivost in zaposlovanje oseb z MAS

Najpomembnejši zakon, ki ureja področje zaposlovanja oseb z MAS, je Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (UL RS, št. 16/07). Osebe z MAS imajo pravico do priznanja statusa invalida in pravico do zaposlitvene rehabilitacije (Macedoni - Lukšič idr., 2009). Le-to v Sloveniji med drugimi izvaja tudi Center Kontura, ki želi izboljšati zaposljivost in kakovost življenja ter opolnomočiti ranljive skupine (Čerin, 2014), vendar je delodajalcev, ki zaposlujejo osebe z MAS, v Sloveniji

zelo malo (Štampar, 2015, v: Stanič, 2015). Ranljive skupine, med drugim tudi osebe z MAS, namreč ob pridobivanju, vstopu in vzdrževanju delovnega mesta doživljajo veliko ovir, zato je večina med njimi nezaposlenih (Holwerda, van der Klink, Groothoff in Brouwer, 2012). Britanska raziskava (Redman, Downie, Rennison in Batten, 2009) je pokazala, da je za polni delovni čas zaposlenih le 15 % oseb z MAS. V novejši raziskavi (Holwerda idr., 2012) so ugotovili, da so osebe z milejšimi oblikami MAS (običajno osebe z AS) zaposlene nekoliko pogosteje, a še vedno je zaposlenost med njimi zelo nizka (20–25 %). Med zaposlenimi je precejšen delež tistih, ki so zaposleni na delovnih mestih, za katera so preveč izobraženi, ali na takšnih, ki kako drugače niso primerna zanje (Seltzer idr., 2011, v: Baldwin, Costley in Warren, 2014).

Osebe z MAS na delovnem mestu

Področje dela odraslih oseb z MAS je manj raziskano, še posebej v Sloveniji, saj se večina raziskav o MAS osredotoča na obdobje šolanja. V redkih starejših študijah s področja dela (npr. Hurlbutt in Chalmers, 2004; Müller, Schuler, Burton in Yates, 2003) ugotavljajo, da imajo zaposlene osebe z MAS več negativnih kot pozitivnih izkušenj, tako z iskanjem zaposlitve kot z delom samim. Novejše raziskave (Hendricks, 2009; Lorenz, Frischling, Cuadros in Heinitz, 2016) pa poudarjajo pomembnost pozitivnega vidika zaposlitve in poleg težav nakazujejo tudi rešitve, kako premagati ovire, s katerimi se soočajo osebe z MAS na delovnem mestu.

Izkušnje oseb z AS na delovnem mestu so nedavno proučevali avstralski raziskovalci (Baldwin idr., 2014), ki so udeležence spraševali po njihovih najboljših in najslabših izkušnjah na delovnem mestu. V Sloveniji je podobno raziskavo izvedla A. Stanič (2015), ki jo je zanimalo, kako osebe z MAS ocenjujejo svoje zaposlitvene možnosti ter svoje delovno mesto (kakšne so prednosti in omejitve, kakšne so njihove potrebe in želje ter kaj bi spremenile). Opravila je kvalitativno raziskavo, v katero je vključila pet oseb z AS.

V nadaljevanju so v petih vsebinskih sklopih predstavljeni izsledki omenjenih raziskav.

Fizično delovno okolje

Udeleženci v avstralski raziskavi (Baldwin idr., 2014) so navajali tako pozitivne kot negativne izkušnje, povezane z delovnim okoljem. Nekateri

so poročali o ugodnih delovnih razmerah, kot so fizično okolje, lokacija in število delovnih ur, drugi pa so glede naštetih dejavnikov izrazili nezadovoljstvo. Nekateri so poročali o težavah, povezanih s senzorno občutljivostjo. Tudi v slovenski raziskavi (Stanič, 2015) je ena udeleženka poročala o slabši zmožnosti koncentracije zaradi slabših delovnih pogojev, kot je odsotnost dnevne svetlobe. Za osebe z MAS je namreč značilna nenavadna občutljivost čutil (Garnett in Attwood, 1995, v: Attwood, 2007).

Delovne naloge

V raziskavah so udeleženci poročali tako o pozitivnih kot negativnih izkušnjah, povezanih z delovnimi nalogami. Pozitivne izkušnje so bile užitek pri opravljanju tistih delovnih nalog, v katerih so lahko izkoristili svoje potenciale (Baldwin idr., 2014; Stanič, 2015). Med negativnimi izkušnjami so navajali dolgočasno, ponavljajoče se in ne izpopolnjujoče delo. Prav tako so poročali o pomanjkanju ustreznih navodil, usposabljanja in podpore ter o nepoštenosti in neupoštevanju (Baldwin idr., 2014). Težave se lahko pojavijo tudi pri organizaciji dela, kadar ne dobijo jasnih in natančnih navodil (Lorenz idr., 2016; Müller idr., 2003; Stanič, 2015), poleg tega slabše ločujejo med bolj in manj pomembnim (Stanič, 2015).

Prednosti oseb z MAS pri delu

Zaposlovanje oseb z MAS ima določene prednosti. Njihove močne točke so pozornost na podrobnosti, zanesljivost, trdo delo in kreativnost (Čerin, 2014). Podobno je ugotovila tudi A. Stanič (2015), poleg tega sta dva udeleženca v njeni raziskavi poročala tudi o tem, da svoje delo opravljata z veseljem, saj lahko v polni meri izkoristita svoje sposobnosti in sta pri svojem delu učinkovita. Pomembna prednost oseb z MAS je velika količina znanja o področju njihovega zanimanja ter požrtvovalnost in predanost delu.

Odnosi na delovnem mestu

Tudi na področju odnosov na delovnem mestu raziskave poročajo o različnih izkušnjah oseb z MAS. Nekateri so s sodelavci in strankami vzpostavili pozitivne odnose, npr. ko so imeli mentorja in sodelavce, ki so jim bili pripravljeni pomagati pri novih nalogah in so jim pomagali krepiti njihova močna področja (Baldwin idr., 2014; Müller idr., 2003). Drugi so med sodelavci naleteli na nerazumevanje, kritiko in izključevanje ter

drugačno obravnavo kot ostali zaposleni (Baldwin idr., 2014). Konflikti in nerazumevanje s strani sodelavcev se največkrat pojavijo zaradi neinformiranosti ostalih zaposlenih o osebi z MAS (Stanič, 2015). Poleg tega nekateri poročajo o težavah v komunikaciji s sodelavci in drugimi, s katerimi se srečujejo na delovnem mestu (Baldwin idr., 2014). Udeleženko v slovenski raziskavi (Stanič, 2015) je zmotilo to, da so se sodelavci pogosto vmešavali v njeno delo. Ker se pri osebah z MAS kažejo težave v socialnem funkcioniranju, kot so težave pri navezovanju stikov, nerazumevanje neformalnih socialnih pravil in neprepoznavanje čustvenih stanj drugih (Hendricks, 2009; Tabaj, 2013), težje delajo v timu in s strankami (Lorenz idr., 2016).

Pomen zaposlenosti

Zaposlene osebe z AS poročajo o naslednjih pozitivnih vidikih svojega dela: možnost uporabe in razvoja znanja, spretnosti in interesov, avtonomija, občutek sprejetosti in lastne vrednosti ter možnost, da naredijo spremembo v življenju drugih ali v družbi. Prav tako kot pozitivne vidike zaposlitve izpostavljajo služenje denarja in pridobivanju bonitete, vendar po drugi strani nekateri poročajo o nezadovoljivi plači in nezadostnem dopustu (Baldwin idr., 2014). Udeleženec v slovenski raziskavi (Stanič, 2015) je poročal, da je bil zelo zavzet pri svojem delu, a ni dobil ustrezne podpore, da bi udeležal svoje ideje.

Pretekle raziskave so torej ugotovile, da imajo zaposlene osebe z MAS na delovnem mestu tako pozitivne kot negativne izkušnje, odvisno od dela, ki ga opravljajo, in od fizičnega in socialnega okolja, v katerem delajo. Ker smo zasledile le eno podobno raziskavo v Sloveniji, bo naša raziskava pomembno prispevala k osvetljevanju problema nezaposlenosti oseb z MAS v Sloveniji, predvsem pa bo predstavila njihove potrebe in želje na delovnem mestu.

V nasprotju z zgoraj navedenimi raziskavami, v katerih so udeležence spraševali tako o pozitivnih kot negativnih izkušnjah, pa v naši raziskavi nismo želele vnaprej predpostavljati, da se naši udeleženci na delovnih mestih soočajo s težavami, povezanimi z njihovo diagnozo. Vprašanja v intervjuju smo zato oblikovale tako, da so bila čim manj sugestivna, saj smo predvidevale, da bomo na ta način dobile najbolj pristne informacije o njihovih izkušnjah. Predvidevale smo, da se bodo njihove izkušnje na delovnih mestih razlikovale, saj so tudi izkušnje v normativni populaciji različne. Zanimalo nas je, kakšne izkušnje imajo osebe

z motnjo avtističnega spektra na različnih področjih dela. V ta namen smo si postavile naslednja raziskovalna vprašanja, ki sledijo prej opredeljenim sklopom:

1. Kakšni fizični delovni pogoji najbolj ustrezajo osebam z MAS?
2. Katere delovne naloge opravljajo na svojih delovnih mestih in kako jih doživljajo?
3. V čem vidijo svoje prednosti na delovnem mestu in v čem bi si želeli biti boljši?
4. Kakšne odnose imajo s sodelavci in nadrejenimi ter kakšne bi si želeli imeti?
5. Kaj jim pomeni zaposlenost?

Metoda

Udeleženci

Pri iskanju udeležencev smo po elektronski pošti vzpostavile stik s tremi slovenskimi društvi, v katera so včlanjene osebe z MAS, in s centrom, ki se ukvarja z zaposlitveno rehabilitacijo. Omenjene štiri organizacije so svojim uporabnikom posredovale našo prošnjo za sodelovanje pri raziskavi. Prošnja je vključevala predstavitev izvajalcev, pogoje in namen raziskave. Po elektronski pošti so se odzvale tri osebe, ki so bile evidentirane v centru za zaposlitveno rehabilitacijo in so izpolnjevale oba pogoja sodelovanja. Z eno udeleženko smo same vzpostavile stik preko spleta (javna predstavitev svoje diagnoze), po principu snežne kepe pa je ta za sodelovanje pridobila še eno osebo. V enem izmed društev smo pridobile kontakt še ene osebe, ki je sprva v sodelovanje privolila, a se je pozneje zaradi časovne stiske premislila.

V raziskavi je sodelovalo pet oseb, starih od 27 do 47 let ($M = 35,8$; $SD = 7,6$). Za sodelovanje v raziskavi sta morala biti pri udeležencih izpolnjena naslednja pogoja: (1) oseba je trenutno zaposlena ali je bila zaposlena v preteklosti in (2) oseba ima diagnozo motnje avtističnega spektra. Štirje udeleženci so na spektru avtizma imeli diagnozo Aspergerjevega sindroma. Ena udeleženska je imela v času dogovarjanja še diagnozo Aspergerjevega sindroma, v času intervjuja pa je imela spremenjeno diagnozo, shizoidno motnjo z anankastičnimi lastnostmi, vendar smo se zaradi podobnosti vsebine njenih odgovorov z drugimi udeleženci odločile, da je ne bomo izključile iz vzorca. Druga udeleženska pa je imela pridruženo motnjo, lažjo obliko cerebralne paralize. V tabeli 1 prikazujemo podrobnejše značilnosti udeležencev.

Tabela 1. Podatki o starosti, spolu, stopnji izobrazbe, delovnih mestih in zaposlitvenem statusu udeležencev

Starost	Spol	Stopnja izobrazbe	Vrsta del, ki jih oziroma so jih opravljali	Zaposlitveni status
20–29	ženski	V.	pakiranje	zaposlena
30–39	ženski	VII.	delo v tovarni, delo v knjižnici	zaposlena
30–39	moški	V.	skrb za tonsko podlago programa	brezposeln
30–39	ženski	VI.	poučevanje, administrativna dela, delo na projektu	brezposelna
40–49	moški	VI.	lektoriranje	zaposlen

Štirje udeleženci so iz osrednjeslovenske regije, en iz Primorske. Trenutno so zaposleni trije udeleženci, dva imata status invalida in sta za polni delovni čas vključena v program za invalide (zaposlitvena rehabilitacija), en pa je zaposlen redno, za polovični delovni čas. Dva udeleženca sta brezposelna, a sta bila v preteklih letih redno zaposlena. Najkrajša delovna doba udeležencev je 4 mesece, najdaljša pa s prekinitvami 12 let.

Pripomočki

V raziskavi smo uporabile polstrukturirani intervju, ki je bil oblikovan v namen raziskave in sestavljen iz uvodnega dela, petih vsebinskih sklopov vprašanj (fizično delovno okolje, delovne naloge, odnosi na delovnem mestu, pomen zaposlenosti) in zaključnega dela. V uvodnem delu smo udeležence prosile, če lahko pogovor posnamemo, in jim na kratko razložile, kaj raziskujemo in kakšna bo vsebina intervjuja. Poleg tega smo pridobile podatke o njihovi izobrazbi in zaposlitvah (kje, koliko časa, način zaposlitve). Preostale demografske podatke (starost, kraj bivanja, diagnoza) smo pridobile v zaključnem delu.

Primeri vprašanj po sklopih:

- Fizično delovno okolje: *Opišite prostor, v katerem delate. Kaj vam je všeč? Kaj vas moti? Kaj bi spremenili, če bi lahko?*
- Delovne naloge: *Opišite, kako poteka vaš običajen dan na delovnem mestu. Katere naloge opravljate na svojem delovnem mestu? Kakšne so vaše zadolžitve? Kaj radi počnete na delovnem mestu? Česa morda ne počnete najraje? Je delovno mesto prilagojeno za vas in kako? Kakšno obliko pomoči prejimate na delovnem mestu?*

- Močne in šibke točke: *Kakšne so vaše prednosti na delovnem mestu? Kaj še znate, pa to na delovnem mestu ostaja neizkoriščeno? V čem bi se želeli izboljšati?*
- Odnosi na delovnem mestu: *Kakšne izkušnje imate s sodelavci? Kakšen odnos imajo sodelavci do vas? Bi si z njimi želeli imeti drugačen odnos in kakšen? Kakšne izkušnje imate s šefom? Kakšen odnos ima šef do vas? Bi si z njim želeli imeti drugačen odnos in kakšen?*
- Pomen zaposlenosti: *Kaj vam osebno pomeni, da ste zaposleni? Kako se počutite na delovnem mestu? Kaj vas pri delu spodbudi, zakaj delate?*

Postopek

S tremi udeleženci smo intervjuje opravile osebno v mirnem prostoru. Dva intervjuja smo glasovno posnele in pozneje naredile transkripcijo, en pa je bil na željo udeleženca zgolj zapisan. Z eno udeleženko smo intervju zaradi krajevnosti oddaljenosti opravile preko Skypa, pogovor je bil tudi posnet. Dolžine trajanja intervjujev so bile različne, od 1 do 2,5 ure. Peta udeleženka je na svojo željo na vprašanja intervjuja odgovorila preko spletnega vprašalnika.

Vrstni red vprašanj ni sledil prej opisanemu sklopu vprašanj, pač pa smo ga nekoliko prilagodile. Začele smo z bolj spodbudnimi in sproščenimi vprašanji, kot so vprašanja o pomenu zaposlenosti, motivaciji pri delu, delovnih nalogah in fizičnem okolju, nato smo prešle na bolj osebna vprašanja o odnosih s sodelavci in nadrejenimi, proti koncu pa so spet sledila bolj spodbudna vprašanja o njihovih prednostih na delovnem mestu, željah po napredku in delu v prihodnosti.

Podatke smo analizirale na podlagi tehnike tematske mreže (Roblek, 2009). Sprva smo naredile transkripcijo posnetih intervjujev. Odgovore udeležencev smo kodirale tako, da smo izluščile vsebinsko pomembne dele besedila, pomensko nepomembne dele pa izločile. Enote kodiranja smo nato na podlagi njihove vsebine razvrstile v pet pomensko različnih kategorij. Oblikovane kategorije smo s skupnim dogovorom poimenoval: fizični delovni pogoji, delovne naloge, prednosti oseb z MAS pri delu, odnosi z drugimi osebami na delovnem mestu in pomen zaposlenosti. Znotraj vsake izmed kategorij smo oblikovale še dve podkategoriji, negativne izkušnje in pozitivne izkušnje. V zadnjem koraku smo oblikovano tematsko mrežo opisale tako, da smo iskale podobnosti in razlike med udeleženci.

Rezultati

Kakšni fizični delovni pogoji najbolj ustrezajo osebam z MAS?

Udeleženci omenjajo, da je pomembno, da je delovni prostor dovolj velik in ne pretesen, da ima dovolj svetlobe in da je toplo, vendar ne prevroče: *»Premalo je svetlobe. Prevroče, klima ne dela dobro.«* Udeleženec je izpostavil, da je pomembno, da so vrata v prostor zaprta oziroma da se avtomatsko zapirajo, drugi udeleženci pa je pomembno, da se obiskovalec vedno najavi s trkanjem, preden vstopi. Dve udeleženci, ki delata v prostoru skupaj z ostalimi zaposlenimi (okoli 15 ljudi v enem prostoru ali učitelji v majhni zbornici), bi raje imeli svoj prostor: *»Najraje pa imam svoj prostor«* in *»... sem bolj samotar. Sem navajena sama delati.«* Hrup je dejavnik, ki ga kot negativnega omenjajo trije udeleženci, bodisi gre za govorjenje ljudi v sosednjem prostoru, ko so vrata odprta, ali celo v istem prostoru, bodisi jih moti hrup iz glashbene šole.

Katere delovne naloge opravljajo na svojih delovnih mestih in kako jih doživljajo?

Udeleženci so (ali so bili) zaposleni na različnih delovnih mestih (na radiu, v tovarni, pisarni, šoli, muzeju, knjižnici ...) in imajo v skladu s tem različne delovne naloge. Te zavzemajo: pregledovanje, pakiranje in kontroliranje izdelkov, različna administrativna dela (razvrščanje, arhiviranje, vnos podatkov ...), izrezovanje člankov, popravljanje in dopolnjevanje tekstov, skrb za točnost in tehnično podlago radijskega programa, pedagoško delo ipd.

Kaj (ne)radi počnejo na delovnem mestu?

Vsi udeleženci zatrjujejo, da radi delajo in da jim je delo, ki ga opravljajo (ali so ga opravljali), všeč. Štirje so pri tem omenjali individualne naloge (pakiranje izdelkov, popis gradiva, vnašanje podatkov v bazo, implementacijo svojega znanja in reševanje problemov (pri skrbi za arhiv), delo z opremo in pošiljanje glasbe v eter), eden pa je omenil tudi sodelovanje s sodelavcem. To je metaforično opisal kot: *»Dostikrat sem imel občutek, da gremo vsi skupaj nekam, ne pa, da jaz sledim.«*

Težave se pojavijo, ko nimajo določene neke meje, kot poročata dva udeleženca. Meja je lahko časovna opredelitev neke delovne naloge (*»Mejo rabim, da mi jo postaviš, recimo, to moraš narediti v tem času, ali pa, za eno*

razglednico imaš 10 minut časa. To mi zelo olajša delo.«), lahko pa je tudi določena količina (udeležencu se je namreč težko omejiti pri izrezovanju pomembnih člankov). Opredelitev časovne meje se je izkazala za pomembno pri udeležencu, ki je skrbel za oddajanje radijskega programa v živo in ni bilo priložnosti za popravljanje napak, saj se je zavedal, da bi v nasprotnem primeru porabil preveč časa za iskanje in popravljanje napak in ne bi bilo konca izpopolnjevanju. Dvema udeležencema težave delajo tudi skupni sestanki in se jih nerada udeležujeta, saj se jima zdijo dolgočasni, ker tematika ne zadeva njunega dela konkretno, težko sledita pogovoru, marsičesa ne razumeta ali pa je preveč konfliktno vzdušje. Težave se pojavljajo tudi pri komunikaciji. Tako nekateri neradi pokličejo koga, ki na primer zamuja, ali pa, čeprav udeleženska rada poučuje, meni, da je zanjo interakcije z učenci preveč. Do težav prihaja tudi pri odločanju (koga uvrstiti v arhiv in koga ne; odločiti se, ali bo oddajo v primeru zamude zavrnil ali ne; ali bo nekemu pomagal pri pripravi instrumenta in zapustil svoje delovno mesto ali ne). Enemu udeležencu ni vseč rutinsko delo, medtem ko druga udeleženska prav v avtomatiziranih gibih vidi prednost, saj se lahko odklopi in razmišlja o drugih stvareh.

Prilagoditve na delovnem mestu

Le ena udeleženska ima prilagoditve na delovnem mestu: *»Labko delam bolj počasi, včasih mi dajo tudi delo, kjer lahko delam sama, da imam manj stika z ljudmi, saj me stiki z njimi utrudijo.*« Štirje udeleženci na delovnem mestu nimajo posebnih prilagoditev (razen da enemu dovolijo, da ne hodi na določene sestanke oziroma niso izrecno proti), od tega trije omenjajo, da posebnih prilagoditev povečini niti ne potrebujejo oziroma je že narava dela sama po sebi prilagojena njim. Hkrati ena udeleženska omenja, da če bi potrebovala prilagoditev, bi se lahko o tem dogovorila.

Čeprav niso deležni prilagoditev in jih povečini ne potrebujejo, se eni udeleženci zdi pomembno ozaveščanje ljudi o avtizmu in meni, da bi bilo potrebno delati na *»medsebojnih odnosih, da bi ljudje razumeli, sprejemali drugačnost*«. Drugi udeleženec pa bi si želel, da se sodelavci ne bi počutili užaljeno, če jih pošlješ iz sobe, in meni, da bi bilo dobro, da bi se vrata v delovni prostor avtomatsko zapirala, saj sodelavci pogosto pozabijo zapreti vrata za sabo, zunaj pa so ostali ljudje, ki se pogovarjajo in ustvarjajo hrup.

Na delovnem mestu se dve udeleženci lahko po pomoč obrneta k mentorju, en udeleženec pa je na lastno pobudo dobil pomočnika iz centra za avtizem,

vendar bi dodatno potreboval pomoč pri usklajevanju različnih opravkov in vzdrževanju reda, glede na to, da je zaposlen za polovični delovni čas in je edini, ki opravlja to vrsto dela.

Pogled v prihodnost

Štirje udeleženci so omenili, da na delovnem mestu nimajo organiziranih možnosti za izobraževanje in napredovanje. S tem je omejen tudi njihovo razvoj v prihodnosti. Ena udeleženka bi si želela tečajev in delavnic na delovnem mestu, saj bi se rada približala ljudem, drugi udeleženec pa je prepričan, da bi moral zapustiti delovno mesto, če bi se hotel razviti, kar je tudi storil. Samo ena udeleženka je omenila, da so na enem delovnem mestu ponujali veliko izobraževanj.

V prihodnosti bi dva udeleženca rada ostala na delovnem mestu, ki ga imata, predvsem zato, ker menita, da nimata druge možnosti. En udeleženec bi rad našel zaposlitev, kjer bi bil hkrati v stiku s svetom in delal sam. Za eno udeleženko bi bilo idealno delo na kmetiji, za dve udeleženci delo v knjižnici ali v muzejski dokumentaciji, en udeleženec pa bi si želel pogodbo za polni delovni čas in večjo plačo, vendar meni, da je to za zdaj še utopija.

V čem vidijo svoje prednosti na delovnem mestu in v čem bi si želeli biti boljši?

Udeleženci so navajali podobne prednosti, ki jih zaznavajo pri sebi pri delu. Vseh pet udeležencev je poročalo, da so natančni, torej da so pozorni na majhne napake in jih odpravijo ter sami delajo manj napak. Ena udeleženka je poleg tega navedla, da je sistematična in torej uporabna za vodenje evidenc, seznamov in za popisovanje. Druga udeleženka je poročala, da »*vidi delo*«, tretji udeleženec pa, da si zna vzeti čas za delo, ki ga zanima. Četrti udeleženec vidi svojo prednost v specialnih znanjih, ki jih ima, in v svoji splošni razgledanosti.

Svoje prednosti pa vidijo tudi v znanjih in sposobnostih, ki so na dozdajšnjih delovnih mestih ostale neizkoriščene. Tako dva udeleženca poročata, da bi rada prevzela specifične naloge na delovnem mestu, za katere menita, da imata dovolj znanja, a nista dobila te priložnosti. Dve udeleženci, ki imata dokončano srednjo šolo oziroma fakulteto, poročata, da imata veliko strokovnega znanja, a ga na trenutnih delovnih mestih ne moreta uporabiti – skratka, sta preveč izobraženi za svoje delovno mesto. Ena udeleženka je

omenila tudi znanje španščine, ki se je naučila sama. Peti udeleženec je poročal, da bi *»marsikaj lahko izkoristil, če bi šel delat kam drugam«*.

Po drugi strani bi bili dve udeleženki radi hitrejši pri izvedbi nalog, podobno tudi drugi udeleženec, ki se je izrazil tako: *»Biti v stiku s tem, kaj je tisti naslednji korak, da ne bi bil prevelik pritisk.«* Najstarejši udeleženec je izjavil, da bi bil rad boljši v vsem, kar dela, predvsem je izpostavil boljšo koncentracijo in spomin. Izboljšanje komunikacije in socialnih veščin je izpostavila ena udeleženka.

Kakšne odnose imajo s sodelavci in nadrejenimi ter kakšne bi si želeli imeti?

Odnosi s sodelavci

Vsi udeleženci so imeli s sodelavci tako pozitivne kot negativne izkušnje. Pozitivne izkušnje so opisovali zelo splošno, skorajda brez konkretnih primerov. Dve udeleženki sta poročali, da sta se s sodelavci razumeli dobro, ena udeleženka, da ima z večino sodelavcev v redu odnos, moška udeleženka pa sta poročala, da sta se z nekaterimi sodelavci ujela zelo dobro. Bolj konkretno je pozitivno izkušnjo opisala le ena udeleženka: *»Lahko rečem, da so me imeli radi. Ta gospa me je potem večkrat poklicala, ko sem nehal delati.«*

V nasprotju s pozitivnimi izkušnjami je vsak udeleženec navedel vsaj en konkretni primer negativne izkušnje s sodelavci. Trije udeleženci so navajali, da so se s sodelavci zapletali v nesporazume. Razlog za nesporazum je bil pri eni udeleženki ta, da je, ko bi morala sodelovati z ostalimi, želela delati vse po svoje in ji ni bilo všeč, če se je kdo vtikal v njeno delo. Druga udeleženka je poročala, da ne razume šal in metafor. Prav tako ne razume socialnih pravil, zato pove vse, kar v nekem trenutku misli: *»Je bila sodelavka prepotena, pa sem ji rekla, da je to dobro, ker se ji topi maščoba. In ona je užaljena, da tako se pač ne govori.«* Te težave se sicer zaveda: *»Včasih povem kaj nepremišljenega in so ljudje užaljeni, ampak jaz ne precenim, da bodo užaljeni. [...] Izrecno mi morajo reči, da nečesa ne smem povedati, drugače povem.«* Dva udeleženca sta poročala o tem, da so sodelavci kričali nanju in ju žalili. Drugi udeleženec je na kratko povedal, da mu ostali *»niso bili najbolj naklonjeni«*. Ena udeleženka je dobesedno izrazila, da *»nekaterih ne mara«*, in sicer zato, ker ves čas opravljajo. Ena izmed udeleženek je s primerom ponazorila, da ji niso ustrezali prepogosti stiki s sodelavci: *»Ni mi ustrezalo, da sem prepogosto, preveč z njimi. Tudi med odmori mi je bilo najbolj zoprno, ko smo šli skupaj na malico, ko se nisem mogla izognit. Šli smo*

v Mercator čez cesto, jaz pa bi najraje šla na svoje, da v miru pojem, ne pa da se moram tam pogovarjati.»

Trije udeleženci so poročali o tem, da bi si želeli imeti nekoliko drugačen odnos s sodelavci. Ena udeleženka pričakuje več razumevanja z njihove strani, zelo bi ji bilo všeč, če bi ji dali priložnost in jo poslušali. Želi si bližine z njimi in pogovora. Drugi udeleženec je poročal, da bi bilo idealno, če bi s sodelavci vzpostavljali »robotske« odnose, ter se čim bolj posvečali vsebini dela. Tretji udeleženec od sodelavcev pričakuje več korektnosti.

Odnosi z nadrejenimi

Udeleženci so imeli z nadrejenimi nekoliko več pozitivnih izkušenj kot s sodelavci. Le ena udeleženka je pozitivno izkušnjo z nadrejenim opisala brez konkretnih primerov, povedala je le, da je bil odnos v redu. Drugi udeleženki je bilo zelo všeč, da je bila nadrejena do nje korektna, da jo je bila pripravljena poslušati in je razumela njene težave, povezane z delom, ter ji pomagala uvideti, da to delo (poučevanje) ni zanjo. Spet drugemu udeležencu je bilo všeč, da ga je nadrejeni znal pohvaliti v pravem trenutku. Ena udeleženka je poročala zgolj o pozitivnih izkušnjah: *»Šef je v redu, dal mi je priložnost, da delam v njegovem podjetju, ima v redu odnos, spoštuje invalide.«* Pri enem izmed udeležencev nismo mogle razvrstiti, za kakšno valenco gre: *»Šef uveljavlja vrednote – okvir, točnost, zanesljivost. Pove, kakšna so pravila, in skrbi, da se izpolnjujejo.«*

Le en udeleženec je imel z nadrejenimi izrazito negativne izkušnje: *»Skoraj ni bilo šefa, ki ne bi kričal name.«* Njemu in še eni udeleženki je bilo težko, kadar od nadrejenih nista dobila natančnih navodil in zato nista vedela, kaj točno se od njiju pričakuje: *»Jaz želim vse natančno vedeti, ljudje so pa pri podajanju navodil površni. Če meni nekdo v enem stavku reče, kaj naj naredim, se počutim kot v zraku, ne vem, kaj naj naredim.«* Druga udeleženka je poročala, da njenemu nadrejenemu ni všeč, če določene stvari pove na glas, ko jih ne bi smela.

Udeleženec, ki ima največ negativnih izkušenj z nadrejenimi, je poudaril, da si z njimi želi vzpostaviti drugačen odnos. Zaveda se, da to ne bi koristilo le njemu samemu, pač pa tudi produktu njihovega dela. Konkretno si želi, *»da bi me šefica bolj poslušala in razumela, da imam jaz izkušnje že od prej«* ter *»več upoštevanja z njene strani«* v zvezi s področjem, kjer meni, da bi lahko s svojim znanjem nekaj doprinesel. Druga udeleženka si želi, da bi nadrejeni bolje razumel, da ima težave, ter da bi jo bil pripravljen poslušati v zvezi s tem. Tretja udeleženka si želi spremembe le glede podajanja navodil,

in sicer da bi ji postavili jasno časovno omejitev za dokončanje določene naloge. Ostala dva udeleženca nista izrazila želje po spremembi odnosa z nadrejenim.

Kaj jim pomeni zaposlenost?

Vsem udeležencem zaposlenost pomeni veliko in vsi jo doživljajo pozitivno. Dve udeleženci sta izpostavili, da se zaradi dela počutita bolj samostojno, predvsem v finančnem smislu. Ena od njiju poroča, da si zdaj lahko kupi, kar želi, druga pa, da je ponosna, da nekaj zasluži in s tem poskrbi tudi za to, da so starši z njo zadovoljni. Poleg tega poroča o večjem občutku samozavesti zaradi dela. Druga je izpostavila, da na delo hodi tudi zaradi sodelavcev, saj je rada med ljudmi. Tretji udeleženec po drugi strani poroča, da *»gotovo ne dela zaradi samega preživetja«*. Njemu veliko pomeni že sama vsebina dela, saj uživa v svojem delu. Meni, da je z delom del nečesa širšega, vseč mu je, da lahko z delom realizira nekaj, kar je bilo prej zgolj v njegovi glavi. Podobnega mnenja je tudi četrta udeleženka, ki poroča, da jo delo izpopolnjuje in da jo motivira že delo samo po sebi. Peti udeleženec na delo gleda kot na hobi, v katerem lahko izkoristi svoje znanje oziroma specifične veščine.

Razprava

Zaradi preobčutljivosti čutil, ki je značilna za osebe z MAS, lahko že sam prostor, v katerem delajo, predstavlja oviro za uspešno delo (Keel, Mesibov in Woods, 1997, v: Hendricks, 2009). V nedavni raziskavi (Lorenz idr., 2016) so celo ugotovili, da oprema in okolje predstavljata najpogostejšo oviro pri delu. Naše udeležence tako na delovnem mestu motijo slabi fizični delovni pogoji, kot so slaba osvetlitev, neprimerna temperatura in hrup. Občutljivost oseb z MAS na vizualne in avditorne dražljaje je ugotovila tudi E. Müller s sodelavci (2003). Predvidevamo, da omenjeni dejavniki na delovnem mestu predstavljajo vzrok stresa tudi v normativni populaciji, a ne v tolikšni meri: osebe z MAS namreč zmoti že govorjenje ljudi. Zaradi tega jim najbolj ustreza delo v lastnem prostoru za zaprtimi vrati, kjer obstaja najmanj možnosti za pojav zanje motečih dražljajev.

Udeleženci v naši raziskavi na svojih delovnih mestih večinoma opravljajo takšne naloge, ki so individualne, rutinske ter od njih zahtevajo sistematičnost in natančnost (npr. administrativna dela, pakiranje, popraviljanje tektov), kar jim v večji meri ugaja. Osebam z MAS naj bi namreč ustrezalo

delo, ki sledi jasno opredeljenim rutinam in zahteva malo socialnih spretnosti (Müller idr., 2003), vizualno mišljenje, sistematično procesiranje informacij ter natančne tehnične spretnosti (Baldwin idr., 2014). Po drugi jim ne ustreza, če ne dobijo jasnih in natančnih navodil za delo, kar so ugotovili tudi avstralski raziskovalci (Baldwin idr., 2014). Pomembno jim je, da jim jasno določijo, v kolikšnem času morajo opraviti določeno nalogo, saj si sicer vzamejo preveč časa za podrobnosti, ki se drugim zdijo nepomembne. Prav tako nekaterim manj ustrezajo naloge, ki zahtevajo več socialnih spretnosti, kot so poučevanje in udeleževanje sestankov, kar je razumljivo, saj je ena poglobitvenih značilnosti MAS ravno abnormnost v socialnih stikih in vzorcih komunikacije. Osebe z MAS velikokrat ne razumejo konteksta, v katerem se razvija socialna interakcija, zato njihovi odzivi v socialnih interakcijah običajno niso spontani. To vodi do tega, da se težje socialno in čustveno vključujejo znotraj socialnega konteksta (Milačić, 2006) in se večini socialnih situacij na delovnem mestu verjetno raje izogibajo. Nekaterim udeležencem ni prijetno, ko se morajo na delovnem mestu o nečem odločiti, kar je morda spet povezano s tem, da želijo imeti natančna navodila za svoje delo, torej da so čim manj prepuščeni lastni presoji.

Naši udeleženci imajo dokaj dober uvid v svoje prednosti na delovnem mestu, kar je spodbudno, saj bi jih verjetno znali predstaviti tudi potencialnemu delodajalcu. Opisujejo se kot natančne, sistematične in motivirane za delo, prav tako pa se zavedajo, da imajo veliko znanja s svojega področja zanimanja. Tudi drugi avtorji so prišli do podobnih ugotovitev. Tako G. Hawkins (2004) navaja, da so osebe z AS vztrajne, zanesljive, motivirane in stremijo k uspehu. Pozornost na podrobnosti in natančnost so omenjali udeleženci v raziskavi E. Müller in sodelavcev (2003). Ker se udeleženci torej zavedajo, česa so sposobni, nekateri izražajo nezadovoljstvo s trenutno delovno pozicijo, saj ta ne dosega njihovih znanj in sposobnosti. Res pa je, da je težko najti službo, skladno z njihovimi znanji in zanimanji, saj nekateri izražajo zelo specifične interese (Štampar, 2015, v: Stanič, 2015).

Zanimivo je, da so udeleženci precej skromneje odgovarjali na vprašanje, v čem bi se radi izboljšali. Čeprav so pri ostalih odgovorih pogosto izpostavili pomanjkanje socialnih spretnosti in težave v komunikaciji, je le ena udeleženka izjavila, da bi to rada izboljšala. Verjetno so ostali razmišljali bolj v smeri delovnih nalog, ki jih trenutno opravljajo, te pa so pri večini udeležencev individualne. Nekateri so navajali, da bi radi izboljšali hitrost izvedbe nalog. Podobno sta ugotovila tudi makedonska raziskovalca (Stankova in Trajkovski, 2010, v: Baldwin idr., 2014), ki navajata, da osebe z MAS težje izvajajo naloge, pri katerih se morajo hitro odzivati na določene

zahteve. En udeleženec je poročal o tem, da ima slabšo zmožnost koncentracije in da je pozabljen. Več avtorjev navaja, da imajo osebe z MAS lahko določene težave v kognitivnem funkcioniranju, kot so težave s pozornostjo, motoričnim načrtovanjem in delovnim spominom (Hume in Odom, 2007; Marks, Schrader, Longaker in Levine, 2000; Patterson in Rafferty, 2001, v: Hendricks, 2010).

Iz rezultatov je razvidno, da imajo udeleženci nekoliko več negativnih izkušenj s sodelavci kot z nadrejenimi. Podobno so ugotovili tudi Lorenz in sodelavci (2016). Morda je razlog v tem, da so njihovi nadrejeni seznanjeni z njihovo diagnozo in so zato bolj razumevajoči do njih, sodelavci pa ne. Podatkov o tem, kdo ve za njihovo diagnozo, sicer nismo pridobile, zato tega ne moremo z gotovostjo trditi. Howlin (1997, v: Stanič, 2015) poudarja, da je informiranje delodajalcev in zaposlenih o naravi motnje pomembno, saj bodo le tako z njimi učinkovito sodelovali in jim nudili podporo za lažje spoprijemanje s primanjkljaji. Tudi v raziskavi Lorenza in sodelavcev (2016) so osebe z MAS kot možno rešitev za premagovanje ovir navedle informiranje o svoji diagnozi.

Slabe izkušnje naših udeležencev s sodelavci, kot so različni nesporazumi, se najverjetneje pojavljajo zaradi njihovega primanjkljaja v socialnih spretnostih. Za osebe z MAS je značilno, da ne razumejo socialnih pravil (Howlin, 1997, v: Stanič, 2015), šal in metafor, ne uživajo v komunikaciji in imajo težave z izbiro teme pogovora (Tabaj, 2013), vse to pa so izpostavili tudi naši udeleženci. S strani sodelavcev so bili nekateri deležni tudi hude kritike v obliki žaljenja in kričanja, kar je lahko posledica neinformiranosti ali netolerantnosti sodelavcev do drugačnosti. Kritiko, izključevanje, stigmatizacijo in zaničevanje s strani sodelavcev so ugotovili tudi nekateri drugi raziskovalci (Baldwin idr., 2014; Müller idr., 2003). Razumljivo je, da si osebe z MAS torej želijo imeti drugačne odnose s sodelavci, ki bi bili bolj razumevajoči in korektni. Ker pa imajo težave v komunikaciji, je manj verjetno, da bodo te želje znali tudi ustrezno izraziti, zato bi pri tem potrebovali pomoč. Razumevanja in korektnosti pa so naši udeleženci v večji meri deležni s strani nadrejenih, kar je spodbudno. Očitno se osebe z MAS dostikrat počutijo nerazumljene, zato jim veliko pomeni že to, da jih je nekdo pripravljen poslušati.

Nadalje se je izkazalo, da vsem udeležencem veliko pomeni, da so zaposleni. To je po eni strani zelo spodbudno, saj s tem ohranjajo samostojnost, gradijo na samozavesti, udejanjano svoje interese in čutijo, da so del širše družbe. Po drugi strani pa to predstavlja nevarnost, da bodo sprejeli

kakršnokoli službo, ki se jim bo ponudila, četudi ne bo primerna zanje, in bodo vztrajali kljub nezadovoljstvu. Ker pa je zaposlenost oseb z MAS zelo nizka, tega seveda ne moremo trditi za vse osebe z MAS, temveč zgolj za zaposlene oziroma tiste, ki aktivno iščejo zaposlitev.

Nekateri udeleženci so poročali bolj o zunanji (npr. plača, zadovoljstvo staršev), drugi pa o notranji (npr. vsebina dela, občutek zadovoljstva) motivaciji za delo. Zunanja motivacija v glavnem prevladuje pri udeleženkah, ki nista zaposleni v poklicu, za katerega sta se izobraževali, zato je razumljivo, da ju to delo ne izpopolnjuje. Vsekakor pa zaposlitev predstavlja pomemben vidik njihovega življenja, zaradi katerega se morda ne počutijo tako drugačne od ostalih, kot se nezaposlene osebe z MAS.

Omejitve raziskave

Omejitev naše raziskave vidimo predvsem v vzorcu, ki je premajhen, da bi lahko posploševali na celotno populacijo oseb z MAS. Ustreznost vzorca prav tako ni najboljša, saj ena oseba nima več diagnoze Aspergerjevega sindroma, ena pa ima poleg Aspergerjevega sindroma tudi lažjo obliko cerebralne paralize. Ustrezno bi bilo, da bi v vzorec pridobile vsaj še 10 oseb, ki imajo diagnozo motnje avtističnega spektra oziroma Aspergerjevega sindroma brez pridruženih motenj. A zaposlenih oseb z MAS je zelo malo, tistih, ki so se pripravljene udeležiti intervjuja in odgovarjati na precej osebna vprašanja, pa še manj. Zaradi tega se je zgodilo tudi to, da so bili kar trije naši udeleženci vključeni tudi v prejšnjo slovensko raziskavo (Stanič, 2015), kar smo ugotovile po podrobnejši primerjavi rezultatov. To je tudi razlog, da v razpravo nismo vključile primerjave med obema raziskavama, saj ne bi bila smiselna. Naš prispevek k tej raziskovalni temi je tako manjši, kot bi si želele. Omejitev naše raziskave vidimo tudi v tem, da je ena udeleženka na vprašanja odgovorila elektronsko in torej nismo zagotovile povsem enakih pogojev za vse udeležence. Njeni odgovori so bili precej krajši in manj podrobni kot pri ostalih udeležencih, kjer smo imele možnost postavljati podvprašanja.

Prispevek raziskave in možnosti za nadaljnje raziskovanje

Vseeno pa ima naša raziskava dodano vrednost. V nasprotju s prejšnjo slovensko raziskavo (Stanič, 2015) smo namreč raziskale tudi, kaj osebam z MAS pomeni zaposlitev in kaj jih motivira pri delu. Slednjega nismo zasledile niti v nobeni tuji raziskavi. Slovenska raziskava (Stanič, 2015) tudi ni

posebej ločevala med odnosi z nadrejenimi in odnosi s sodelavci, v naši raziskavi pa smo jih analizirale ločeno in izkazalo se je, da obstajajo nekatere razlike. Pridobile smo tudi podatke o tem, kakšne so možnosti za napredek in kaj si udeleženci želijo v prihodnosti, kar je lahko izhodišče za razmišljanje o možnostih osebnostnega in strokovnega razvoja odraslih oseb z MAS po končanem izobraževanju. Raziskovanje izkušenj odraslih oseb z MAS na delovnem mestu nam pomaga pri vpogledu v delovno situacijo te ranljive skupine, za katero je v času izobraževanja sicer dobro poskrbljeno, na trgu dela pa so pogosto prepuščeni sami sebi. Izkušnje zaposlenih odraslih oseb z MAS so tako bogat vir informacij, ki jih lahko uporabimo za analizo delovnega okolja in njegovo optimizacijo.

Raziskati bi bilo potrebno še obveščenost nadrejenih in sodelavcev o diagnozi zaposlenega, zanimivo bi bilo analizirati, kako to vpliva na njihove odnose. Morda so odnosi boljši pri tistih posameznikih, kjer so drugi seznanjeni z njihovo diagnozo. Dodano vrednost na tem področju bi prinesli tudi podatki delodajalcev o tem, kako oni vidijo svoje zaposlene z MAS in kje vidijo njihove prednosti.

Zaključek in priporočila za delodajalce

Osebe z MAS v Sloveniji imajo tako pozitivne kot negativne izkušnje z zaposlitvijo. Naši udeleženci so bili zaposleni na različnih delovnih mestih in imajo v skladu s tem tudi dokaj različne izkušnje z odnosi na delovnem mestu, delovnimi nalogami in delovnim okoljem.

Iz raziskave je razvidno, da imajo osebe z MAS velik potencial za delo, saj v delu uživajo in so zanj motivirane in ustrezno izobražene, poleg tega pa so pri delu zelo natančne in vztrajne. Ugotavljamo, da svojih potencialov zaradi zaposlenosti na manj ustreznih delovnih mestih oziroma manj ustreznega fizičnega in socialnega delovnega okolja ne morejo izkoristiti v polni meri.

Ker je zanje priložnosti za ustrezno prilagojeno delo manj, saj zelo malo delodajalcev v Sloveniji zaposluje osebe z MAS, menimo, da bi morali informirati delodajalce o njihovih prednostih, da bi se jim odprle boljše možnosti za zaposlitev. Delodajalcem, ki že zaposlujejo osebe z MAS, bi prav prišle naše ugotovitve o najprimernejšem načinu dela z njimi, ki smo jih strnile v tabeli 2. Menimo, da naši izsledki ne bi koristili zgolj delodajalcem, temveč tudi strokovnim delavcem v šolski svetovalni službi, ki so pogosto v stiku z otroki in mladostniki z MAS, saj jim lahko

služi kot pomoč pri kariernem svetovanju.

Tabela 2. Priporočila delodajalcem za delo z zaposlenimi z MAS

Fizični delovni pogoji	<ul style="list-style-type: none"> • zaželeno je, da imajo svoj prostor, v katerem lahko delajo, ali vsaj tih kotiček, kamor se lahko umaknejo; • prostor naj prepušča čim manj hrupa iz okolice in tudi v prostoru naj bo čim manj motečih dražljajev; • njihov prostor naj ima vrata, ki se lahko zaprejo
Delovne naloge	<ul style="list-style-type: none"> • naloge naj bodo čim bolj individualne; • naloge naj bodo jasno strukturirane; • podana naj bodo zelo jasna in natančna navodila za delo; • naloga naj se časovno opredeli (toda časovni pritisk ne sme biti prevelik); • določi naj se, koliko se lahko spuščajo v podrobnosti
Odnosi	<ul style="list-style-type: none"> • lastno ozaveščanje in informiranje ter informiranje ostalih zaposlenih o MAS; • sporočila naj ne vsebujejo šal in metafor, temveč naj bodo podana dobesedno; • možnost neudeleževanja skupinskih sestankov oziroma pomoč pri vključevanju na skupnih sestankih; • pogovori naj bodo povezani z vsebino dela

Literatura

- American psychiatric association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder* (5. izdaja). Washington, DC.
- Attwood, T. (2007). *Aspergerjev sindrom: priročnik za starše in strokovne delavce*. Radomlje: Megaton.
- Baldwin, S., Costley, D. in Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *The Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440–2449.
- Čerin, V. (2014). *Zaposlitev oseb z Aspergerjevim sindromom*. Pridobljeno s <http://društvo-as.si/voxalia/download/leto-2014/Vox%20alia-%20pomlad%2014.pdf>
- Hawkins, G. (2004). *How to find work that works for people with Asperger syndrome*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Hendricks, D. (2009). Employment and adults with autism spectrum disorders: challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134.
- Holwerda, A., Van der Klink, J. J., Groothoff, J. W. in Brouwer, S. (2012). Predictors for work participation in individuals with an autism spectrum disorder: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 333–352.
- Hurlbutt, K. in Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215–222.
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R. in Heinitz, K. (2016). Autism and overcoming

- job barriers: comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLoS ONE*, 11(1).
- Macedoni-Lukšič, M., Jurišič, B. D., Rovšek, M., Melanšek, V., Potočnik Dajčman, N., Bužan, V. ... Davidovič Primožič, B. (2009). *Smernice za celostno obravnavo oseb s spektroavtističnimi motnjami*. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
- Milačić, I. (2006). *Aspergerjev sindrom ali visokofunkcionalni avtizem*. Ljubljana: Center Društvo za avtizem.
- Müller, E., Schuler, A., Burton, B. A. in Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(3), 63–175.
- Nacionalni inštitut za javno zdravje (2016). *Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene, Avstralska modifikacija (MKB-10-AM). Pregledni seznam bolezni (6. izdaja)*. Ljubljana. Pridobljeno s http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/podatki/klasifikacije_sifranti/mkb/mkb10-am-v6_v03_splet.pdf
- Redman, S., Downie, M., Rennison, R. in Batten, A. (2009). *Don't write me off: make the system fair for people with autism*. London: The National Autistic Society.
- Stanič, A. (2015). *Doživljanje socialnega življenja odraslih oseb z avtističnimi motnjami* (Magistrsko delo). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Roblek, V. (2009). Primer izpeljave analize besedila v kvalitativni raziskavi. *Management*, 4(1), 53–69.
- Tabaj, A. (2013). *Standardi znanj za prilagoditve delovnih mest – motnje avtističnega spektra, epilepsija, sladkorna bolezen*. Pridobljeno s http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_center_za_zaposlitveno_rehabilitacij/Standardi_znanj_za_prilagoditev_DM_.pdf
- Tomori, M. (2013). Duševne motnje v razvojnem obdobju. V P. Pregelj, B. Kores Plešničar, M. Tomori, B. Zalar in S. Zihelr (ur.), *Psihiatrija* (str. 299–320). Ljubljana: Psihiatrična klinika.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (2004). Uradni list RS, št. 16 (14. 1. 2017). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>