

Osobe s poremećajem iz spektra autizma u svijetu rada

Jovana Polimanac

Odsjek za psihologiju

Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

ORCID: 0009-0008-3077-3078

Sažetak

Poremećaj iz spektra autizma (PSA) skupina je neurorazvojnih stanja s vrlo heterogenim karakteristikama. Pojedinci sa PSA-om posjeduju različite sposobnosti i vještine te se suočavaju s preprekama u različitim područjima funkcioniranja. Upravo zbog njihove različitosti naglašava se individualni pristup svakoj osobi. Ključne su odrednice teškoće u komunikaciji i društvenoj interakciji te repetitivna i stereotipna ponašanja. Navedene karakteristike većini osoba uvelike otežavaju funkcioniranje u različitim životnim područjima poput obrazovanja, društvenih interakcija i zapošljavanja. Osobe sa PSA-om smatraju se jednom od najranjivijih skupina za pronalazak i zadržavanje radnog mjesta, stoga je ovaj rad usmjeren na tu populaciju, a primarno će se govoriti o mlađim odraslim osobama sa PSA-om bez intelektualnih teškoća. Navest će se sposobnosti i vještine pomoću kojih se može doprinijeti radnim organizacijama te razmatranja osoba sa PSA-om o potrebnim prilagodbama na radnom mjestu. Prikazat će se modeli zapošljavanja kao potencijalni načini rada za tu populaciju, inozemni programi osmišljeni za olakšavanje procesa zapošljavanja te princip zapošljavanja osoba sa PSA-om u Republici Hrvatskoj. S ciljem dobivanja cjelovite slike o problematici zapošljavanja te populacije, bit će navedene njihove karakteristike koje potencijalno mogu interferirati s učinkovitošću na radnom mjestu te će se spomenuti načini na koje kolege i poslodavci mogu pridonijeti njihovoj prilagodbi poslu.

Ključne riječi: modeli zapošljavanja, poremećaj iz spektra autizma, razumna prilagodba

Uvod

Zapošljavanje je korak koji je bliskopovezans odrastanjem i osamostaljivanjem te je njegov značaj u životu svake osobe višestruk (Anderson i sur., 2021). Blustein (2008) navodi važnosti posla poput pozitivna doprinosa mentalnom zdravlju, financijske neovisnosti, društvene povezanosti i samopoštovanja mlade osobe. Kroz posao pojedinac ostvaruje i potvrđuje svoju građansku i društvenu ulogu, povezuje se s drugim osobama te uspostavlja prijateljstva. Također, rad osobi omogućuje razvoj osobnog identiteta, osjećaj korisnosti te osjećaj uključenosti u neku veću, kolektivnu svrhu (Šverko i Galić, 2009). Ostvarivanjem

prava na zaposlenje pojedinac pronalazi svoje mjesto u zajednici i sudjeluje u svrsishodnim životnim aktivnostima (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Ipak, pronalazak i zadržavanje radnog mjesta mnogim pojedincima predstavlja dugotrajan i stresan proces tijekom kojeg nerijetko nailaze na prepreke (Anderson i sur., 2021). Osobe s invaliditetom populacija su koja se često suočava s dodatnim preprekama u procesu zaposlenja, a poražavajući podaci pokazuju da posebno ranjivu skupinu za pronalazak i zadržavanje radnog mjesta čine osobe s poremećajem iz spektra autizma (Roux i sur., 2013).

Prema petom izdanju Dijagnostičkog i statističkog priručnika (DSM-5) poremećaj iz spektra autizma (PSA) predstavlja skupinu neurorazvojnih stanja koja uključuje širok raspon bihevioralnih manifestacija te raznolike karakteristike unutar dvaju glavnih kategorija – društvene komunikacije i interakcije te ograničenih, repetitivnih obrazaca ponašanja, interesa i aktivnosti (Američka psihijatrijska udruga, 2014). Poteškoće u društvenoj komunikaciji i interakciji mogu uključivati teškoće u verbalnoj komunikaciji poput izostanka započinjanja društvenih interakcija ili izostanka reakcija tijekom komunikacije te teškoće u neverbalnom komunikacijskom ponašanju poput nemogućnosti održavanja kontakta očima, neprimjerenog facijalnog izražavanja i izražavanja gesta ili njihov izostanak. Ograničeni, repetitivni obrasci ponašanja, interesa i aktivnosti odnose se na nefleksibilno priklanjanje rutinama (npr. uznemirenost zbog manjih promjena), hiperreaktivnost ili hiporeaktivnost na senzoričke podražaje (npr. fascinacija svjetlima) te stereotipne motoričke pokrete (npr. uzastopno pljeskanje rukama ili ljuljanje u mjestu; Američka psihijatrijska udruga, 2014). Osim navedenih glavnih razlika između pojedinaca sa PSA-om, važne su prisutne razlike u razini kognitivnih sposobnosti pa se tako razlikuju osobe sa PSA-om s intelektualnim teškoćama i osobe sa PSA-om bez intelektualnih teškoća (Anderson i Butt, 2017). Naziv poremećaja uključuje termin *spektar* jer se pojedince sa PSA-om smješta na spektru zbog vrlo heterogenih karakteristika koje pokazuju i postojanja različitih načina na koje se PSA može manifestirati. Pri tome kombinacija gore spomenutih teškoća kod svake osobe sa PSA-om može biti drugačija, odnosno svaku osobu sa PSA-om potrebno je promatrati kao individu u čiji se potencijali i teškoće razlikuju od druge osobe sa PSA-om (Happé i Frith, 2020). Ovaj je rad usmjeren na prikaz procesa zapošljavanja mladih odraslih osoba sa PSA-om bez intelektualnih teškoća.

Pretpostavlja se da je upravo heterogenost poremećaja jedan od glavnih razloga problema prilikom zapošljavanja (Anderson i sur., 2021). Neovisno o raznolikim karakteristikama, poslodavci često razmišljaju u stereotipnom smjeru, stoga se odrasle osobe sa PSA-om, usprkos razvijenim vještinama za

određeno radno mjesto i motivaciji za rad, suočavaju sa značajnim problemima na tržištu rada, poput nedostatka razumijevanja i odgovarajuće podrške pri zapošljavanju (Anderson i sur., 2021). Također, otežana zapošljivost općenito osoba s invaliditetom posljedica je zabrinutosti poslodavaca za njihovu radnu učinkovitost i potencijalno visoke troškove prilagodbe radnih mjesta. Na slabiju zapošljivost utječu i same karakteristike osoba s invaliditetom kao što je niža formalna razina obrazovanja, manjak ili potpuni izostanak radnog iskustva i često dugotrajna nezaposlenost (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Roux i suradnici (2013) u svom su istraživanju uspoređivali osobe sa PSA-om s osobama s drugim oblicima invaliditeta (intelektualne teškoće, emocionalne smetnje, teškoće učenja i oštećenje jezika/govora) po različitim karakteristikama u svezi s radnim mjestom. Pokazalo se da je postotak, u tom trenutku, zaposlenih mladih osoba s poremećajem iz spektra autizma tek oko 30 %, pri čemu rade za niže plaće u odnosu na vršnjake sličnog obrazovanja i u odnosu na vršnjake s drugim oblicima invaliditeta. Također, osobe sa PSA-om navode najmanji broj prethodnih radnih mjesta gdje su radili za plaću, ali i općenito najmanje radnog iskustva. Ranija istraživanja provedena u Republici Hrvatskoj o stavovima poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom pokazuju da poslodavci prednost zaposlenja uglavnom daju kandidatima s oštećenjem sluha, kroničnim bolestima i motoričkim teškoćama, dok su manje skloni zaposliti kandidata s oštećenjem vida i intelektualnim teškoćama (Kiš-Glavaš i Sokač, 2006). Ipak, tu je važno naglasiti da su prikupljeni podaci stariji te nema novijih informacija o stavovima hrvatskih poslodavaca prema zapošljavanju osoba s različitim oblicima invaliditeta. Promatrajući populaciju osoba s invaliditetom, mladim je odraslim osobama sa PSA-om potreban najduži vremenski period za pronalazak posla (Wei i sur., 2018), a u konačnici, kada se zaposle, uglavnom su prekvalificirani za to radno mjesto (Baldwin i sur., 2014). Ipak, jasno je da uz podršku te razumnu prilagodbu, koja se odnosi na potrebnu i odgovarajuću prilagodbu i podešavanja, koja ne predstavljaju nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), osobe sa PSA-om mogu biti uspješne na svom radnom mjestu te vrlo cijenjeni zaposlenici i kolege (Nicholas i sur., 2018). Konačno, suvremeni pristup opisuje PSA kao neurorazličitost, to jest normalnu neurološku varijaciju unutar ljudske raznolikosti koja u osobe sa PSA-om može rezultirati drugačijim načinom komuniciranja, razmišljanja i promatranja okoline, u odnosu na neurotipičnu populaciju (Walker i Raymaker, 2021).

Modeli zapošljavanja

Potencijalne su opcije za zapošljavanje osoba s invaliditetom, među koje spadaju osobe sa PSA-om, kompetitivno zapošljavanje (engl. *competitive employment*), zapošljavanje uz podršku i potporu (engl. *supported employment*) te zapošljavanje u zaštitnim uvjetima (engl. *sheltered workshops*; Wilczynski i sur., 2013). Kompetitivnom zapošljavanju ili zapošljavanju na otvorenom tržištu teži se kao krajnjem cilju uspješnog zaposlenja osoba sa PSA-om. Uključuje zapošljavanje u zajednici, odnosno radnoj organizaciji, preko otvorenog natječaja, pri čemu je osoba zaposlena na puno ili pola radnog vremena i obavlja identične radne zadatke kao i zaposlenici bez invaliditeta te prima jednaku plaću. Taj oblik zapošljavanja pruža prednosti poput povećane ekonomske neovisnosti, bolje integracije u zajednicu i poboljšanja u kognitivnom funkcioniranju pojedinca (Wilczynski i sur., 2013). Ipak, naveden oblik zapošljavanja trenutno nije primjeren za određene osobe sa PSA-om koje, zbog teškoća, trebaju stalnu podršku na radnom mjestu, poput supervizije, transporta ili treninga (Wehman i sur., 2020). Dodatni su nedostaci to što kompetitivno zapošljavanje uključuje pružanje vremenski ograničene podrške osobi tijekom traženja posla i inicijalnog zaposlenja te kratkotrajni trening i podršku na radnom mjestu, što ponekad nije dovoljno, pri čemu osobe s invaliditetom uglavnom rade za minimalnu plaću, dok se od njih očekuje identična radna učinkovitost kao i kod ostalih zaposlenika (Kiš-Glavaš i sur., 2019).

Drugi je oblik zapošljavanja, koji uključuje rad u zajednici, zapošljavanje uz podršku i potporu, a odnosi se na pružanje podrške kroz proces pronalaska posla te na radnom mjestu (Wehman i sur., 2016). Cilj je toga oblika zapošljavanja osobi s invaliditetom pronaći i prilagoditi odgovarajuće poslove u zajednici uz osiguravanje primjerenog obučavanja i podrške. Temelji se na principima normalizacije i društvene uključenosti uključivanjem osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada, pri čemu imaju kontinuiranu i sustavnu podršku (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Zapošljavanje uz podršku i potporu predstavlja skup intervencijskih usluga koji je individualan za svakog pojedinca i usmjeren na pomoć pri pronalasku radnog mjesta, a nakon zaposlenja, uzimajući u obzir konkretno radno mjesto, planira se potpora za usvajanje vještina i poticanje samostalnosti (Schall i sur., 2020). Odnosno, uključuje obučavanje osoba s invaliditetom na određenom radnom mjestu u zajednici s osiguravanjem perspektivnog zapošljavanja na tom radnom mjestu. Kao glavne prednosti zapošljavanja uz podršku i potporu za osobe s invaliditetom navode se prilike za radnu i društvenu interakciju, ostvarivanje prihoda te povećanje zadovoljstva i kvalitete života. Također, pokazalo se dugoročno ekonomski isplativim, u

odnosu na neke druge pokrenute inicijative poput zaštitnih poduzeća i dnevnih programa, a i poslodavci i kolege na radnom mjestu izvješćuju da su u velikoj mjeri zadovoljni radom osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš i sur., 2019).

Treći je oblik zapošljavanja zapošljavanje u zaštitnim uvjetima, a odnosi se na zaštitne radionice i radne centre gdje se osobama s invaliditetom u prilagođenim radnim okruženjima pruža prilika za rad uz kontinuiranu podršku (Wilczynski i sur., 2013). Uglavnom je namijenjen zapošljavanju osoba s većim teškoćama koje se ne mogu zaposliti ili održati zaposlenje na otvorenom tržištu rada u redovitim uvjetima. Zbog toga su uvjeti rada u sustavu zaštitnog zapošljavanja optimalno prilagođeni osobama s invaliditetom koje mogu imati poteškoća s radnom izdržljivošću, oscilirati u radnom funkcioniranju i/ili im je potreban veći opseg stručne podrške (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Na taj se način osobama koje zahtijevaju veći stupanj podrške omogućuje da u izdvojenim i prilagođenim radnim okruženjima budu uključene u neki oblik radno-okupacijske aktivnosti (Nicholas i sur., 2015). Taj je oblik zapošljavanja namijenjen osobama koje se, prema mišljenju centra za profesionalnu rehabilitaciju, ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada, a može se opisati kao jedno redovno radno mjesto koje je razdijeljeno na više funkcionalno povezanih radnih mjesta, pri čemu na jednom zaštitnom radnom mjestu radi jedna osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Taj se oblik zapošljavanja može promatrati kao priprema za kompetitivno zaposlenje, s obzirom na to da potiče razvoj jednostavnih radnih vještina te dodatno pruža strukturu, viši stupanj podrške te fleksibilnije radno vrijeme i uvjete rada. Ipak, neka istraživanja sugeriraju da je rad u zaštitnim radionicama i radnim centrima najlošiji oblik zaposlenja zbog izolacije osobe od zajednice i stvaranja ovisnosti o stalnoj podršci (Wilczynski i sur., 2013). Iako svi navedeni modeli zapošljavanja uključuju pružanje razumne prilagodbe osobama sa PSA-om, razlikuju se u stupnju u kojem tu prilagodbu osiguravaju. Istovremeno, u koji će se model zapošljavanja osoba uključiti ovisi o razini prilagodbe i podrške koje su joj potrebne za učinkovito izvođenje radnih zadataka (Nicholas i sur., 2018).

Pozitivne mjere i zakonska rješenja u svezi sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj

Na području Republike Hrvatske, u posljednjih nekoliko godina, ranjive skupine potencijalnih zaposlenika, poput osoba s invaliditetom, imaju sve više prilika za ostvarenje zaposlenja. Osim sve prisutnijeg nedostatka radne snage

na tržištu rada, kao značajni čimbenici ističu se brojne donesene pozitivne mjere i zakonska rješenja (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Aktualan zakonski okvir profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj definiran je Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20; u daljnjem tekstu Zakon) i njegovim provedbenim propisima, pri čemu je najnovija verzija Zakona iz 2020. godine. Jedna je od najvažnijih novina u Zakonu uvođenje kvotnog sustava zapošljavanja, odnosno propisivanje minimalnog udjela zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih osoba u određenoj organizaciji, odnosno kod određenog poslodavca. Svaki poslodavac koji zapošljava najmanje 20 osoba obvezan je pridržavati se kvotnog sustava zapošljavanja koji se određuje na način da od ukupnog broja zaposlenika kod određenog poslodavca 3 % čine zaposlene osobe s invaliditetom (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Uz zapošljavanje određenog broja osoba s invaliditetom, poslodavac kvotu zapošljavanja može zadovoljiti i ispunjavanjem zamjenske kvote. Zamjenska se kvota odnosi na to da poslodavac, u organizaciju, uključi učenike s teškoćama u razvoju i studente s invaliditetom na praktičnu nastavu, rehabilitante na praksu, osobe s invaliditetom na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, stipendira osobe s invaliditetom te da zaposli studente s invaliditetom prema posebnom propisu. Ukoliko poslodavac ne ispuni kvotu zapošljavanja osoba s invaliditetom ili zamjensku kvotu, daje novčanu mjesečnu naknadu koja se uplaćuje u korist državnog proračuna. Nasuprot tome, ukoliko poslodavac ima manje od 20 zaposlenih, a među njima su i osobe s invaliditetom te ukoliko zapošljava više osoba s invaliditetom nego što je propisano Zakonom, dobiva novčanu mjesečnu nagradu koja iznosi 30 % minimalne plaće za svakog zaposlenika s invaliditetom koji je iznad propisane kvote (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20).

Istraživanja stavova osoba s invaliditetom i poslodavaca o kvotnom sustavu zapošljavanja pokazuju da većinski postotak obje populacije kvotni sustav smatra korisnim i pozitivnim. Korist uviđaju u pružanju zaposlenja osobama s invaliditetom koje tada imaju priliku za postizanje radne učinkovitosti, što se veže uz rušenje predrasuda. Kao njegove nedostatke navode stvaranje pritiska i obvezu poslodavcima za zapošljavanje prema nametnutim kriterijima, odnosno postojanju invaliditeta (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Također, u situaciji zapošljavanja u državnom sektoru (npr. tijela sudbene vlasti, tijela državne vlasti, tijela državne uprave) poslodavac je dužan kandidatu s invaliditetom dati prednost, ukoliko on u potpunosti zadovoljava uvjete za obavljanje radnih zadataka na određenom

radnom mjestu, što se naziva mjerama pozitivne diskriminacije (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Dodatno, osoba s invaliditetom koja se samozapošljava te poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu mogu ostvariti različite poticaje, poput subvencije plaće za osobu s invaliditetom, sufinanciranje troškova obrazovanja te sufinanciranje troškova arhitektonske i tehničke prilagodbe uvjeta rada (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20).

Neurorazličitost kao snaga

Kada mlade osobe sa PSA-om i/ili njihovi roditelji opisuju idealan posao, opisuju ga kao onaj koji maksimalno uključuje i naglašava snage i prednosti osobe sa PSA-om, a da su istovremeno prihvaćene teškoće povezane s poremećajem (Anderson i sur., 2021). Uz standardne dobite zaposlenja poput financijske koristi, često se ističe važnost posla za osobe sa PSA-om kao mogućnosti za svakodnevni angažman koji strukturira vrijeme i daje mu smisao. Također, velik se naglasak stavlja na posao kao priliku za društvene interakcije i potencijalno mjesto pripadanja (Anderson i sur., 2021).

Zaposlenici sa PSA-om kao svoje snage najčešće navode posvećenost detaljima, strastvene interese, spremnost na pomoć, logičko zaključivanje te dosljednost (Bury i sur., 2020). Slično tome, njihovi poslodavci opisuju ih kao iskrene, pouzdane i staložene radnike. Kao njihove kompetencije navode: sistematičnost u radu, toleranciju na rutinske i monotone zadatke, dobro pamćenje te stručnost i strastvenost u područjima interesa (Dreaver i sur., 2020). Danas se sve više naglašava važnost usklađivanja radnih zadataka s interesima i ličnosti osoba sa PSA-om. Specifični interesi, koji su dio dijagnostičkog kriterija PSA-a, predstavljaju važne unutarnje motivatore za obrazovanje i bavljenje određenim područjem. Uspješno podudaranje afiniteta između profila osobe i radnih zadataka rezultira visoko motiviranim i učinkovitim zaposlenikom što posljedično dovodi do dobrobiti tog zaposlenika, njegove obitelji i poslodavca (Morris i sur., 2015). S obzirom na to da mnoge osobe sa PSA-om pokazuju interes za područje tehnologije i računalstva, roditeljima se često predlaže usmjeravanje njihovog obrazovanja u smjeru računalnog programiranja (Morris i sur., 2015). Sukladno tome, tehnološke tvrtke poput Microsoft-a i SAP-a (*Systems Applications and Products in data processing Societas Europea*) zapošljavaju značajan broj programera sa PSA-om (Anderson i sur., 2021). Zaposlenici sa

PSA-om smatraju da im njihova neurorazličitošć daje prednost upravo za karijere u tehnološkim područjima zbog posvećenosti detaljima i uživanja u uočavanju obrazaca, pri čemu programiranje promatraju kao ogroman obrazac. Također, zbog pridržavanja strogih pravila kodiranja i sklonosti razmišljanju izvan okvira, smatraju da su vrlo vrijedni na takvim radnim mjestima (Bury i sur., 2020; Morris i sur., 2015).

Unutar populacije osoba sa PSA-om postoje pojedinci koji posjeduju izuzetne vještine u specifičnim područjima, koje se nazivaju savantne vještine. Pojedinać koji posjeduje savantne vještine pokazuje relativno veće postignuće, u jednom ili više područja, u odnosu na prosječan uspjeh na razini opće populacije (Park, 2023). Savant sindrom pronalazi se u različitim populacijama s neurološkim deficitima, ali i u općoj populaciji. Ipak, njegova je prevalencija najveća u populaciji osoba sa PSA-om, pri čemu otprilike 50 % osoba sa savant sindromom imaju i PSA. Također, svaka 10. osoba sa PSA-om pokazuje neku savantnu vješćinu (Park, 2023). Savantne vještine mogu biti vještine vezane uz pamćenje, vizuospacijalne vještine, vještine čitanja i glazbene nadarenosti (Meilleur i sur., 2015). Primjerice, Daniel Tammet bio je osoba sa PSA-om koja posjeduje savantne vještine u području matematike i pamćenja. Zbog izuzetne sposobnosti pamćenja ušao je u *Guinnessovu knjigu rekorda* jer je mogao recitirati vrijednosti konstante π (pi) na 22 514 decimala. Također, mogao je brojne matematičke zadatke rješavati brže nego kalkulator ili računalo, a pri tome je zapamtio svaki red i decimalu u svom izračunu (Burger, 2011). Iako određeni postotak osoba sa PSA-om pokazuje te vještine, one nisu prisutne kod svih, stoga stereotipiziranje može dovesti do zanemarivanja heterogenosti populacije osoba sa PSA-om i ignoriranja njihove potrebe za podrškom. Nemaju sve osobe sa PSA-om izvanredne vještine, niti bi ih trebale imati za osiguravanje zaposlenja. Dodatno, važno je istaknuti da čak i osobe sa PSA-om koje pokazuju savantne vještine ponekad mogu težiti podršci u drugim domenama funkcioniranja (Bury i sur., 2019).

Potencijalne teškoće osoba s poremećajem iz spektra autizma u radnim okruženjima

Ranije spomenuta podjela osoba sa PSA-om na one s intelektualnim teškoćama i one bez intelektualnih teškoća vrlo je važna za planiranje procesa zapošljavanja i određivanje potencijalnih radnih mjesta. Obje skupine osoba sa PSA-om nailaze na prepreke u procesu zapošljavanja i zadržavanja radnog mjesta, pri čemu se dio problema s kojima se suočavaju razlikuje (Anderson

i Butt, 2017). Upravo razlike između pojedinaca sa PSA-om s intelektualnim teškoćama i pojedinaca sa PSA-om bez intelektualnih teškoća mogu drastično utjecati na vještine, sposobnosti i ponašanja vezana uz pronalaženje i zadržavanje radnog mjesta (Fong i sur., 2021). Osobama sa PSA-om s intelektualnim teškoćama proces pronalaska radnog mjesta uvelike otežavaju često slabe komunikacijske vještine i nepostojanje prethodnog radnog iskustva. Nadalje, zahtijevaju kontinuiranu i značajnu podršku zbog čega imaju poteškoća u dostizanju radnih normi. Iz tog ih se razloga, uglavnom, usmjerava na rad u zaštitnim radionicama i radnim centrima u okviru modela zapošljavanja u zaštitnim uvjetima (Wilczynski i sur., 2013). Osobe sa PSA-om bez intelektualnih teškoća često nailaze na negativne reakcije okoline zbog neusklađenosti između razine kognitivnih sposobnosti i razine društvene prilagođenosti. Slično kao i kod osoba sa PSA-om s intelektualnim teškoćama, loše komunikacijske vještine i nesnalaženje u društvenim situacijama uvelike otežavaju proces zapošljavanja, pogotovo kada selekcijski postupak uključuje selekcijski intervju (Anderson i sur., 2021). Također, mogu pokazivati probleme u prilagodbi na novu okolinu, bilo fakultetsku ili radnu, što se povezuje s problemima u društvenoj komunikaciji i interakciji, sklonosti rigidnom razmišljanju te teškoćama s izvršnim funkcioniranjem i anksioznosti (Anderson i Butt, 2017). Ipak, uz odgovarajuće obrazovanje i adekvatnu podršku mogu biti jednako učinkoviti na radnom mjestu kao i neurotipični zaposlenici te se uglavnom zapošljavaju u zajednicama, odnosno radnim organizacijama (Wilczynski i sur., 2013).

Određene karakteristike osoba sa PSA-om mogu stvarati teškoće njihovom uspješnom zapošljavanju, a mogu uključivati poteškoće u kognitivnom, intelektualnom i društvenom funkcioniranju te probleme u ponašanju i probleme mentalnog zdravlja (Chen i sur., 2015a). Poteškoće kognitivnog funkcioniranja odnose se na teškoće u planiranju i organizaciji posla te teškoće u procesu preusmjeravanja pažnje i kratkoročnom pamćenju. Navedene karakteristike mogu se pojaviti i kod osoba s prosječnom i iznadprosječnom inteligencijom (Baldwin i sur., 2014). Kao negativne karakteristike osoba sa PSA-om navode se i smanjena sposobnost brzog izvršavanja zadataka pod pritiskom te teško prebacivanje s jedne na drugu vrstu radnih zadataka (Anderson i sur., 2021). Također, zaposlenici sa PSA-om ističu težu prilagodbu na promjene u rutini, radnoj politici organizacije ili česte promjene u organizacijskoj strukturi (Morris i sur., 2015). Posebnosti kognitivnog i intelektualnog funkcioniranja odražavaju se na teškoće u adaptivnom i društvenom funkcioniranju. Specifičnosti u društvenom funkcioniranju navode se kao glavne prepreke za zapošljavanje osoba sa PSA-om, a uključuju teškoće u verbalnoj i neverbalnoj komunikaciji, smanjene sposobnosti razumijevanja i reagiranja na društvene znakove te

probleme sa samoregulacijom emocija (Hendricks, 2010). Zaposlenici sa PSA-om navode da ponekad iskazuju neprikladne emocionalne reakcije na poslu, a da pritom nisu svjesni da su neprikladne dok im netko od kolega ne ukaže na to. Većina navodi da je vrlo svjesna vlastitih lošijih komunikacijskih vještina koje im stvaraju izazove na radnom mjestu, poput teškoća u tumačenju nijansi u značenju izjava kolega (npr. sarkazam), razvoj sukoba s kolegama i stres zbog prisustvovanja timskim sastancima. Navode lošije komunikacijske vještine i društvenu nesnalažljivost kao glavne uzroke lošijih rezultata selekcijskih intervjua (Anderson i sur., 2021).

Konačno, repetitivna i stereotipna ponašanja, kao glavne sastavnice PSA-a, uglavnom imaju funkciju smanjenja razine stresa. Ipak, predstavljaju jednu od najznačajnijih prepreka prilagodbi pojedinaca. Takva ponašanja mogu biti društveno stigmatizirajuća, što potencijalno smanjuje buduće društvene interakcije te ograničava prilike za razvoj fleksibilnijih i funkcionalnijih društvenih sposobnosti (Bury i sur., 2020). Povezano s navedenim, istraživanja pokazuju veću vjerojatnost da će osoba sa PSA-om dobiti otkaz zbog problema u ponašanju, izraženih stereotipnih i repetitivnih ponašanja te teškoća u društvenoj interakciji i komunikaciji nego zbog nemogućnosti obavljanja dodijeljenih radnih zadataka (Bury i sur., 2020; Solomon, 2020). Sukladno navedenom, važno je da su poslodavci i drugi zaposlenici upoznati s karakteristikama PSA-a te da se radi na poticanju razumijevanja okoline vezano za neizostavne sastavnice PSA-a, kao što su repetitivni i stereotipni obrasci ponašanja te teškoće u društvenoj komunikaciji i interakciji (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Dodatno, društvene i bihevioralne intervencije, koje će biti spomenute dalje u tekstu, osmišljene specifično za radna okruženja, dobivaju sve veću pozornost istraživača PSA-a jer ih smatraju načinom za rješavanje glavnih prepreka za zapošljavanje i održavanje radnog mjesta za tu populaciju (Fong i sur., 2021).

Programi i intervencije

Intervencije osmišljene s ciljem poboljšanja ishoda zapošljavanja osoba sa PSA-om mogu se podijeliti na intervencije usmjerene na poboljšanje pristupa osobe sa PSA-om samom procesu pronalaska posla, intervencije usmjerene na uspjeh u radnim okruženjima nakon zaposlenja te integrirane intervencije. Najučinkovitije su se pokazale integrirane intervencije koje se usredotočuju i na konkuriranje pri zapošljavanju i na zadržavanje radnog mjesta (Fong i sur., 2021). Prikladne su za pojedince u rasponu od onih koji prelaze iz srednjoškolskog obrazovanja ili visokog obrazovanja u svijet rada i za trenutno

zaposlene pojedince koji zadržavaju svoj status zaposlenja (Fong i sur., 2021). Sadržaj je intervencija raznolik i može uključivati smjernice za slanje molbi za posao i pisanje životopisa, podučavanje komunikacijskim vještinama, izravan rad s poslodavcima u strukturiranju rada i radnog okruženja za osobe sa PSA-om te procese oblikovanja društvenih i radnih vještina potrebnih specifično za određeno radno okruženje, poput osmišljavanja i provođenja radnih zadataka prema potrebama i željama polaznika (Fong i sur., 2021). Inozemni su primjeri dobre prakse koji pružaju rješenja za pitanje zapošljavanja osoba sa PSA-om te, do danas, najviše obećavaju u smjeru učinkovitog povećanja njihove zaposlenosti: projekt SEARCH, Virtualni trening za razgovor za posao (engl. *Virtual Reality Job Interview Training*, VR-JIT; Smith i sur., 2014) i Virtualni interaktivni treninzi s agentima (engl. *Virtual interactive Training Agents*, ViTA; Burke i sur., 2021). Uz njih, Zakon o mogućnostima visokog obrazovanja (engl. *Higher Education Opportunities Act*, HEOA, 2008) posebno je važan američki program jer je specifično usmjeren ka osnaživanju i pripremi za zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama i značajnim funkcionalnim ograničenjima (Anderson i sur., 2021). U Republici Hrvatskoj prisutno je djelovanje centara za profesionalnu rehabilitaciju te se nastoji pokrenuti Program socijalnog uključivanja (Kiš-Glavaš i sur., 2019).

Projekt SEARCH. Američki program namijenjen je za mlade osobe s različitim teškoćama u razvoju, uključujući osobe sa PSA-om, a cilj je kroz njega postići kompetitivno zaposlenje u zajednici (Wehman i sur., 2013). Prvi je program koji naglašava važnost uključenosti obitelji osobe, srednjoškolskih obrazovnih ustanova, državnih i lokalnih agencija za profesionalnu rehabilitaciju te radnog okruženja. Pri izradi i provođenju intervencija sudjeluje stručno osoblje educirano specifično za rad s osobama sa PSA-om, korištene strategije prilagođene su upravo za tu populaciju, a program je dodatno prilagođen kako bi zadovoljio potrebe polaznika ako imaju kognitivne ili bihevioralne teškoće (Fong i sur., 2021). Najpoznatiji je primjer učinkovite intervencije koja kroz program radnog osposobljavanja omogućuje osobama sa PSA-om stjecanje vještina koje će im olakšati pronalazak i zadržavanje zaposlenja. Polaznici stječu vještine tijekom devet mjeseci radnog osposobljavanja koje uključuje određivanje cilja zapošljavanja, aktivna predavanja, stažiranje uz podršku i rad u zajednici te pomoć u pronalaženju posla po završetku programa (Anderson i sur., 2021). Tijekom procesa kombinira se osposobljavanje pojedinaca za zapošljavanje i samostalan život, pružanje radnog iskustva te pomoć pri pronalasku posla kroz suradnju javnog obrazovnog sustava, poslodavca te državnog i lokalnog sustava profesionalne rehabilitacije (Wehman i sur., 2013). Ključno je da polaznici projekta obrazovni program prolaze na radnom mjestu, a ne u školi, čime se

izravnim radnim iskustvom dodatno potiče stjecanje specifičnih vještina koje omogućuju pronalazak prikladnog posla i zadržavanje radnog mjesta (Wehman i sur., 2013). Učinak programa povezan je s pozitivnim ishodima zapošljavanja mladih osoba sa PSA-om. Prvenstveno, značajan je podatak da osobe sa PSA-om mogu uspješno proći takav intenzivan program, a podaci istraživanja koje je uključivalo 156 mladih pokazuju da se oko 70 % polaznika kompetitivno zaposlilo u godinu dana nakon završetka programa te više od 90 % njih uspijeva zadržati radno mjesto najmanje godinu dana (Wehman i sur., 2020). Uspoređujući ishode zapošljavanja osoba sa PSA-om kojima je omogućeno zapošljavanje uz podršku, pri čemu je dio njih prethodno bio uključen u projekt SEARCH, pokazalo se da su pozitivnije ishode zapošljavanja postigli polaznici programa. Osobama sa PSA-om koje su ranije bile uključene u projekt SEARCH bilo je potrebno manje vremena za pronalazak radnog mjesta, duže su održali zaposlenje i primali su veće plaće. Pri tome, istraživači pretpostavljaju da je, osim razvijenih društvenih vještina i specifičnih vještina potrebnih za određeno radno mjesto, velik utjecaj imalo bogato radno iskustvo koje su polaznici programa mogli steći stažiranjem (Schall i sur., 2015). Iako vrlo zahtjevna, takva struktura programa omogućuje usavršavanje raznolikih, potrebnih vještina u konkretnim radnim okolnostima. Također, velika je vrijednost projekta SEARCH u uključivanju okoline polaznika i raznih ustanova pružajući na taj način osobama sa PSA-om potporu i održavanje motivacije za uključenost u program (Wehman i sur., 2013). Osim Sjedinjenih Američkih Država, projekt SEARCH dostupan je i u drugim zemljama poput Ujedinjenog Kraljevstva, Novog Zelanda i Australije (Project SEARCH, n.d.).

Virtualni trening za razgovor za posao. Predstavlja *online* digitalnu simulaciju intervjua za posao s predstavnikom ljudskih resursa na različitim radnim mjestima. Korisnicima pruža priliku da se pripreme za različita pitanja na razgovorima za posao te ih mogu dodatno uvježbavati. Osmišljen je i evaluiran u SAD-u, a ideja je unaprjeđenje vještina poput uključivanja u timski rad i profesionalnost prilikom intervjua te povećanje motivacije i samopouzdanja korisnika simulacije (Smith i sur., 2014). Kao prednost navode se ekonomičnost, pristupačnost skupinama slabijeg socioekonomskog statusa, jednostavnost korištenja te korisnost kao priprema za buduće razgovore za posao (Walker i sur., 2019). Suprotno tome, nedostatak je to što pojedinci ne dobivaju povratne informacije o svojoj neverbalnoj komunikaciji, već samo o ispravnosti vlastitih odgovora (Smith i sur., 2014). Prilikom procjene učinkovitosti utvrđeno je da su korisnici pokazivali bolje komunikacijske vještine i vještine važne za selekcijski intervju te više samopouzdanja prilikom razgovora za posao u odnosu na kontrolnu skupinu koja se nije koristila tom digitalnom simulacijom (Smith i sur., 2015b).

Osim za osobe sa PSA-om, virtualni se trening pokazao vrlo učinkovitim i za druge populacije poput oboljelih od PTSP-a (Smith i sur., 2015a), oboljelih od shizofrenije (Smith i sur., 2015c) i oboljelih od poremećaja ovisnosti o psihoaktivnim tvarima (Smith i sur., 2016). Također, slični su se programi, bazirani na virtualnoj stvarnosti, pokazali uspješnima u podučavanju osoba sa PSA-om različitim vještinama i poticanju samostalnosti, poput navigacije u lokalnoj zajednici (McMahon i sur., 2015) i poticanje sigurnosti u vožnji (Bishop i sur., 2017).

Virtualni interaktivni treninzi s agentima. Program je dio projekta ITEM (*Inclusive Transition and Employment Management*) u SAD-u i koristi virtualno okruženje s virtualnim interaktivnim agentima za obuku, s ciljem pripremanja osoba sa PSA-om za razgovor za posao (Burke i sur., 2018). Sadrži tri ženska i tri muška avatara različite dobi i etničkog podrijetla, pri čemu svaki može pokazivati pristupačno, neutralno ili neprijateljsko raspoloženje, a radna okruženja u kojima se provodi intervju mogu se izmjenjivati (Burke i sur., 2021). Princip rada sličan je kao i kod VR-JIT treninga u kojem se korisnici navikavaju na situaciju selekcijskog intervjua i pripremaju se za različita pitanja, a po završetku treninga dobivaju povratne informacije o postignutim rezultatima. Dodatno, korisnici ViTA-e mogu samostalno odabrati spol, dob i etnicitet osobe koja ih intervjuiira te iskusiti različite selekcijske situacije, primjerice kada je avatar, odnosno ispitivač neprijateljski raspoložen. Najnovija verzija ViTA-e uključuje veći broj kamera što omogućuje sustave praćenja i pružanja povratnih informacija o neverbalnim komunikacijskim vještinama, glasnoći glasa, održavanju kontakta očima i položaju glave što ukazuje na posebnu važnost programa za osobe sa PSA-om zbog prisutnih teškoća u komunikaciji i interakciji (Burke i sur., 2018). Podaci sugeriraju da bi ViTA program mogao biti vrlo učinkovit alat za poboljšanje samoefikasnosti i vještina potrebnih za intervju kod osoba sa PSA-om, ali i kod osoba s drugim razvojnim poremećajima. Razlog je usmjerenost programa na unaprjeđenje komunikacijskih vještina pojedinaca pružanjem mogućnosti prilagodbe i navikavanja na situaciju selekcijskog intervjua te uvježbavanjem prikladnog i samouvjerenog pristupa selekcijskom postupku. Na taj se način smanjuje anksioznost prilikom pravog intervjua te se osobama omogućuje početni uspjeh koji doprinosi osjećaju samoefikasnosti (Burke i sur., 2021).

Zakon o mogućnostima visokog obrazovanja. Navedeni zakon američki je program usmjeren na omogućavanje pristupa visokom obrazovanju osobama s intelektualnim teškoćama i značajnim funkcionalnim ograničenjima što uključuje osobe sa PSA-om koje imaju intelektualne teškoće. Program uključuje inkluzivna fakultetska predavanja, podučavanje vještinama svakodnevnog

života i vještina samozastupanja te praksu (Anderson i sur., 2021). Na taj se način mladima s intelektualnim teškoćama, uzimajući u obzir njihove karijerne interese, pruža više prilika za radno iskustvo te za uvježbavanje i poboljšavanje vještina potrebnih za određena radna mjesta. Program se pokazao učinkovit i povezan s većim uspjehom pronalaska i zadržavanja posla jer tijekom programa polaznici usvajaju vještine važne za proces zaposlenja (Anderson i sur., 2021). Važno je dodati da nije čak ni nužan završetak visokog obrazovanja, već i samo određeno vrijeme provedeno u sustavu visokog obrazovanja osobi sa PSA-om povećava vjerojatnost za pronalazak posla koji uključuje veći broj radnih sati i veću plaću (Anderson i sur., 2021).

Centri za profesionalnu rehabilitaciju. U većini su svjetskih zemalja prisutni, pa tako i u Republici Hrvatskoj, centri za profesionalnu rehabilitaciju namijenjeni za pružanje podrške i potpore osobama s invaliditetom u profesionalnom smislu. Usluge profesionalne rehabilitacije uključuju mnogobrojne i raznolike programe kojima je cilj izrada individualnog plana za obrazovanje i osposobljavanje osoba s invaliditetom za prikladan posao, njihovo zapošljavanje te napredovanje i profesionalno razvijanje u određenom području (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Zbog heterogenosti PSA-a, osobe zahtijevaju različite oblike podrške u različitim područjima i fazama zapošljavanja, stoga se ističe važnost individualno prilagođenih strategija i intervencija (Chen i sur., 2015b). Iako je cilj centara za profesionalnu rehabilitaciju omogućiti osobama s invaliditetom da postignu svoj puni potencijal i osigurati im kompetitivno zaposlenje, ako se u postupku procjene radne učinkovitosti utvrdi da pojedinac zbog svog invaliditeta nije zapošljiv na otvorenom tržištu rada, teži se njegovom zapošljavanju u zaštitnim uvjetima (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Usluge obrazovanja nakon srednje škole, prakse ili stručnog osposobljavanja, pripreme za proces zapošljavanja i podrške prilikom traženja posla te osposobljavanja na radnom mjestu pokazuju najbolje rezultate za kompetitivno zaposlenje mladih sa PSA-om u periodu tranzicije (Schall i sur., 2020). Usluge procjene i dijagnostike, profesionalno savjetovanje te podrška u traženju i odražavanju posla pokazuju pozitivne rezultate, osim za mlade, i za osobe iz drugih dobnih skupina (Chen i sur., 2015b). Danas se sve veći broj odraslih osoba sa PSA-om i/ili drugim teškoćama u razvoju, za pomoć pri zaposlenju, obraćaju službama za profesionalnu rehabilitaciju (Burke i sur., 2021).

Program socijalnog uključivanja. Hrvatski program osmišljen je za osobe s invaliditetom koje je centar za profesionalnu rehabilitaciju procijenio privremeno nezapošljivim, a kojima se spomenutim programom nastoji osigurati stručna podrška i omogućiti razvijanje radnih sposobnosti. Konačni je cilj omogućiti

osobama s invaliditetom prelazak iz sustava socijalne skrbi u sustav zapošljavanja. Ipak, iako je program uključen u pravilnik koji se nalazi u Zakonu (NN, 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) iz 2014. godine, još uvijek nije stupio na snagu (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, 2024).

Pokazalo se da su mlade odrasle osobe sa PSA-om koje su sudjelovale u bilo kojoj vrsti programa nakon srednje škole, brže pronalazile posao u odnosu na osobe sa PSA-om koje nisu sudjelovale u takvim programima (Anderson i sur., 2021). Dodatna prednost navedenih programa je što se temelje na tehnologiji jer velik broj osoba sa PSA-om pokazuje afinitet prema računalstvu (Burke i sur., 2021). Međutim, važno je naglasiti da je, osim pripreme mladih osoba sa PSA-om za svijet rada, potrebno i reformirati vanjske sustave koji nisu prilagođeni njihovim potrebama, poput srednjih škola, agencija za zapošljavanje te radnih korporacija (Anderson i sur., 2021). Konačno, iako je za potpunu promjenu sustava u pristupu osobama sa PSA-om potrebno mnogo vremena, i najmanji pomaci koji toj populaciji olakšavaju razdoblje obrazovanja te omogućuju zaposlenje, vrijede (Anderson i sur., 2021).

Što kolege i poslodavci mogu napraviti?

Dok individualne razlike i specifičnosti u funkcioniranju kod osoba sa PSA-om mogu biti prepreke za zaposlenje, konačan ishod zapošljavanja i prilagodba na radno mjesto značajno su određeni okolinskim čimbenicima. Negativni stavovi kolega i poslodavaca o zapošljavanju osoba sa PSA-om, navode se kao glavne okolinske prepreke (Chen i sur., 2015a). Djelomično se objašnjavaju nedostatkom znanja o populaciji osoba sa PSA-om i prisutnim stereotipima te nespremnošću na ulaganje u prilagodbu selekcijskog postupka, a kasnije i radnog mjesta zaposleniku. Selekcijski su postupci, uglavnom, konstruirani za neurotipične kandidate što osobe sa PSA-om može staviti u nepovoljniju početnu poziciju, a ukoliko se zaposle, često se suočavaju sa stigmom i diskriminacijom u radnim organizacijama (Hayward i sur., 2019). Promatranje osoba sa PSA-om u okviru stereotipa poput *talentirani štreber* ili *emotivno hladan* može posljedično dovesti do toga da im se postavljaju previsoka očekivanja koja ne mogu ispuniti, a uz to im se ne pruža podrška vodeći se time da ih negativne situacije ne povrjeđuju (Bury i sur., 2019). Okolinski elementi poput pružanja odgovarajućih prilagodbi, pozitivni stavovi i radno okruženje te pozitivni međuljudski odnosi na radnom mjestu koji uključuju kolegijalno razumijevanje pokazali su se najvažnijima za prilagodbu i uspjeh te populacije u određenom poslu (Black i sur., 2019).

Mnoge osobe sa PSA-om pokazuju preferenciju prema komunikaciji elektroničkom poštom u odnosu na komunikaciju licem u lice. Kao razlog navode vrijeme koje imaju za interpretaciju sadržaja druge osobe te mogućnost višestrukog iščitavanja. Također, navode potrebu da kolege prilikom razgovora licem u lice budu što konkretniji jer inače lako može doći do pogreške u komunikaciji. Dodatno, teže empatiji i razumijevanju kolega i poslodavaca za potencijalne nejasnoće prilikom društvenih interakcija (Morris i sur., 2015). Osobe sa PSA-om smatraju problematičnim vrlo popularan, pogotovo u tehnološkim tvrtkama, otvoren dizajn prostora (engl. *open space*) zbog buke i ometajuće okoline. Sukladno tome, bolje im odgovara privatni ured te čak navode da bi bilo optimalno da je ured zvučno izoliran (Morris i sur., 2015). Kao dodatne promjene koje bi im olakšale radne zadatke navode želju za mogućnosti rada od kuće, opciju izostajanja s timskih večera i sličnih društvenih događaja te sudjelovanje u više samostalnih, u odnosu na grupne projekte. U svrhu iskorištavanja hiperfokusa, koji se može javiti kod njima osobno zanimljivih zadataka, smatraju da bi bilo pozitivno da imaju veću osobnu autonomiju u odabiru radnih zadataka (Morris i sur., 2015). Važno je naglasiti da nije dovoljno samo omogućiti zaposlenje osobi, već i osigurati kvalitetu radnog života što označava stupanj u kojem zaposlenici mogu vlastitim radom obogatiti svoje osobne živote. Kvaliteta radnog života uočava se u stupnju u kojem zaposlenicima karakteristike radnog mjesta i radnog okruženja pružaju mogućnost ostvarenja radnih funkcija poput društvene, ekonomske i psihološke funkcije te funkcije izvora društvenog statusa i prestiža (Šverko i Galić, 2009). Kao što nisu jednake potrebe neurotipičnih zaposlenika ili osoba bez invaliditeta, tako je važno pri razmatranju spomenutih preferencija, voditi se individualnim pristupom i uzeti u obzir što je to što odgovara upravo *našem* zaposleniku sa PSA-om, odnosno osobi s invaliditetom (Chen i sur., 2015b).

Važno je naglasiti da troškovi povezani sa zapošljavanjem osoba sa PSA-om, poput troškova razumnih prilagodbi, potencijalno niže produktivnosti i dodatnih zahtjeva za podrškom, zaista ponekad mogu biti veliki (Cimera i sur., 2013). Ipak, određena istraživanja pokazuju da se potrebe zaposlenika sa PSA-om i neurotipičnih zaposlenika uvelike preklapaju. Prilagodbe su koje navode neurorazličiti i neurotipični zaposlenici: usklađenost radnih zadataka s njihovim interesima i sposobnostima, povoljni radni uvjeti i plaća, jasna komunikacija te dostupna podrška kolega i poslodavaca. Sukladno tome, organizirani pristup podršci namijenjen za osobe sa PSA-om može biti koristan i neurotipičnim zaposlenicima, ali i zaposlenicima s drugim poremećajima i/ili invaliditetima (Hayward i sur., 2019). Kvaliteta i količina rada zaposlenika, uglavnom, nadoknađuju troškove prilagodbe radnog mjesta osobi sa PSA-om, a tvrtke

dodatno ostvaruju reputacijsku i financijsku dobit, poput državnih poticaja i pozitivne slike u zajednici. Dodatno, njihovo zapošljavanje značajno promiče osviještenost o njihovim posebnostima te promovira kulturu inkluzije (Hayward i sur., 2019). Konačno, najveći financijski izdaci odlaze na institucionalizirane pojedince, što je dodatan poticaj za pravovremeno uključivanje mladih osoba sa PSA-om u tranzicijske programe koji povećavaju njihovu kompetentnost na tržištu rada te, u konačnici, osiguravanje adekvatnih prilagodbi na radnom mjestu (Cimera i sur., 2013).

Primjeri uspješne prakse

Inozemni primjeri uspješne prakse. Tvrtka SAP tehnološka je tvrtka koja se ističe kao jedna od prvih radnih organizacija koje su uvele program za zapošljavanje osoba sa PSA-om, *Autism at Work*. Usmjereni su na tehnološki obrazovane osobe sa PSA-om bez intelektualnih teškoća, a njihov selekcijski proces znatno se razlikuje od klasičnog procesa zapošljavanja (Anderson i sur., 2021). Pri strukturiranju selekcijskog procesa ideja je prvenstveno identificiranje glavnih problema i teškoća s kojima se ta populacija suočava pri traženju posla, a zatim slijedi prilagodba procesa tako da ih se ukloni. Cilj je i identificiranje prepreka s kojima se osobe sa PSA-om susreću pri održavanju zaposlenja te olakšavanje rješavanja tih problema. Primjeri su: komunikacijske teškoće prilikom intervjua, nerazumijevanje kulture radnog mjesta te nastanak i rješavanje sukoba s kolegama. Umjesto u selekcijskom intervjuu, kandidati sudjeluju u grupnoj aktivnosti izgradnje Lego-robotu tijekom koje regruteri procjenjuju njihove određene karakteristike, poput sposobnosti slijeđenja uputa ili snalaženja prilikom timskog rada. Nakon zapošljavanja novi zaposlenici sa PSA-om prolaze četverotjedni tečaj o kulturi na radnom mjestu, a u međuvremenu budući kolege prolaze edukaciju o PSA-u. Edukaciju prolaze čak i zaštitari i osoblje kantine. Dodatno, svaki zaposlenik sa PSA-om ima tim za podršku koji uključuje nekoliko uloga poput uloge mentora, trenera i posebno educiranog člana u ljudskim resursima (Anderson i sur., 2021). Iako su za takve programe potrebna velika financijska ulaganja, podaci SAP-a ukazuju na njihovu isplativost. Kao poseban primjer ističe se zaposlenik Nicolas Neumann, osoba sa PSA-om, koji je 2019. godine osvojio njihovu najprestižniju nagradu. *Hasso Plattner Founders Award* dodijeljena mu je zbog inovativne ideje za izradu alata za automatizaciju složenih faktura među tvrtkama, čime je postigao da proces koji inače traje najmanje dva dana bude proveden unutar 20 minuta (Loucks i sur., n.d.). Kao što i poslodavci u SAP-u ističu, neće svaki neurorazličit zaposlenik postići takav uspjeh. Kod neurorazličitih, kao i kod

neurotipičnih osoba, vještine, sposobnosti i potencijali variraju, ali je važno biti otvoren za ono što ti kandidati mogu pružiti, a ne voditi se dijagnozom koju imaju (Loucks i sur., n.d.).

Zanimljiv je podatak da je u SAD-u oko 40 % veća šansa za osobe s invaliditetom da budu samozaposlene u odnosu na osobe bez invaliditeta (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2024). Zbog teškog pronalaženja i zadržavanja posla, roditelji osoba s invaliditetom pokreću vlastita poduzeća osmišljena na način da maksimalno potiču i iskorištavaju snagu svoje djece (Anderson i sur., 2021). Dodatno, često se poduzeća osnovana zbog jedne osobe sa PSA-om šire i zapošljavaju velik broj osoba sa PSA-om, pokazujući da odrasle osobe sa PSA-om mogu značajno napredovati u organizacijama koje pružaju potporu i osjećaj zajedništva (Anderson i sur., 2021). Primjer takvog uspješnog poduzeća je *Popcorn for the People*, obiteljska tvrtka s 41 zaposlenikom, od kojih je 28 radnika sa PSA-om. Cilj vlasnika, čiji je sin osoba sa PSA-om, bio je stvaranje okruženja u kojem osobe sa PSA-om imaju priliku raditi smislene poslove i samostalno zarađivati za život, uz pružanje potrebnih prilagodbi i podrške (Stolman, 2018).

Primjer dobre prakse u Republici Hrvatskoj. Jedan je od malobrojnih primjera dobre prakse uključivanja osoba s invaliditetom u svijet rada u Republici Hrvatskoj trgovačko društvo Grupe Calzedonia koje zapošljava osobe s različitim invaliditetima poput osoba sa PSA-om, oštećenjima vida i sluha, psihičkim poremećajima i kroničnim bolestima. Njihov je cilj poboljšanje kvalitete obrazovanja, obuka i zapošljavanje s naglaskom na teško zapošljivim osobama, u koju skupinu spadaju i osobe s invaliditetom (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Osobe s invaliditetom, unutar trgovačkog društva Grupe Calzedonia, na početku rade u trening-radionicama u kojima imaju individualiziran pristup i pomoć koordinatora pri obavljanju pomoćnih poslova koji su u skladu s njihovim fizičkim i mentalnim sposobnostima. Kasnije se, sukladno svojim sposobnostima, motivaciji i radnoj učinkovitosti raspoređuju na druge poslove, pri čemu rade zajedno s ostalim radnicima u trgovini, administraciji ili proizvodnji na puno radno vrijeme, ako su u mogućnosti. Kroz trening-radionice, koje predstavljaju model zapošljavanja u zaštitnim uvjetima, novi zaposlenici s invaliditetom postupno se uvode u radne zadatke, pri čemu se prate njihove radne mogućnosti, a kasnije ih se, ovisno o procijenjenim mogućnostima, uključuje na druga radna mjesta u okviru modela zapošljavanja uz podršku i potporu (Kiš-Glavaš i sur., 2019).

U istraživanju Kiš-Glavaš i suradnika (2019) osobe s invaliditetom koje su zaposlene unutar trgovačkih društava Grupe Calzedonia izvještavale su

o zadovoljstvu radnim mjestom, ugodnoj radnoj atmosferi te osjećaju prihvaćenosti i pripadanja. Kao značajnu pozitivnu karakteristiku zapošljavanja navode raznolikost smislenih radnih zadataka koji čine posao zanimljivim te potiču upotrebu različitih sposobnosti i razvijanje novih vještina, a i stvaraju osjećaj davanja vlastitog doprinosa. Poslodavci izvještavaju o pozitivnom mišljenju o zapošljavanju osoba s invaliditetom, pri čemu se prvenstveno osvrću na jačanje njihovog osjećaja vrijednosti i doprinosa što opisuju na način da su zaposlenici procvjetali dobivenom prilikom za rad i dokazivanjem vlastitih radnih mogućnosti. Također, izražavaju zadovoljstvo radnom učinkovitošću koju zaposlenici s invaliditetom postižu.

Kao negativna strana inkluzivnog zapošljavanja ističe se stvaranje podjele na osobe s invaliditetom i osobe bez invaliditeta, prilikom druženja na radnom mjestu i izvan njega. Iako obje skupine zaposlenika izvještavaju o dobrim međusobnim odnosima i ugodnom zajedničkom radu, postoji tendencija da se uglavnom drže *unutar svoje skupine*, što se svakako gleda kao područje u kojem se mogu napraviti pozitivne promjene kroz zajednička druženja i povećavanje broja zajedničkih radnih zadataka (Kiš-Glavaš i sur., 2019). Kao drugu negativnu stranu zaposlenici ističu plaću. Iako je većina zaposlenika zadovoljna ili djelomično zadovoljna plaćom, određeni postotak (10 %) njih smatra da je plaća preniska. Visina plaće rezultat je toga da su uglavnom dostupna radna mjesta s relativno niskim zahtjevima u odnosu na profesionalne kompetencije koje zaposlenici posjeduju, pri čemu je plaća sukladna složenosti tih radnih zadataka. Trgovačka društva nastoje riješiti taj problem uvođenjem modela plaćanja po količini obavljenog posla, dok su ranije svi zaposlenici s invaliditetom radili za minimalnu plaću. Ipak, to i dalje ostaje aktualni problem s kojim se Calzedonia suočava s ciljem poboljšanja kvalitete radnog života. Dodatno, kao potencijalni nedostatak zapošljavanja osoba s invaliditetom, poslodavci navode ponekad veće troškove za osposobljavanje takvih zaposlenika da bi mogli postići potrebnu razinu vještina i znanja za određeno radno mjesto (Kiš-Glavaš i sur., 2019).

Calzedonia je uložila vlastite materijalne i kadrovske resurse za prilagodbu radnih mjesta i radnih zadataka osobama s invaliditetom te za osiguravanje individualizirane podrške radnika bez invaliditeta, a rezultat je uspješan i održiv model internog osposobljavanja. Konačno, važno je istaknuti najvrjednije postignuće koje je Calzedonia ostvarila zapošljavanjem osoba s invaliditetom, a to je pružanje prilike toj populaciji da pokaže svoje potencijale i dokaže svoje sposobnosti što je velik korak u mijenjanju pogleda na radnu vrijednost osoba s invaliditetom unutar organizacija (Kiš-Glavaš i sur., 2019).

Zaključak

Osobe sa PSA-om neurorazličita su populacija koju se često opisuje kao da *živi u svom svijetu* (Šunić Vargec, 2010). Zbog heterogenosti karakteristika, vještina i sposobnosti kod osoba sa PSA-om, potrebno je svakom pojedincu pristupati individualno ovisno o njegovim jedinstvenostima, uvažavajući individualne razlike između snaga i potrebe za podrškom. Ulazak u svijet rada velik je korak, a za populaciju osoba sa PSA-om može biti i posebno težak. Nedostatak vještina i kompetencija zbog neprilagođenog sustava obrazovanja, negativni stavovi poslodavaca i kolega, lošije komunikacijske vještine te niska očekivanja okoline samo su neke od prepreka s kojima se suočavaju. Postojeći modeli zapošljavanja i inozemni programi tranzicije, uz posredovanje službe za profesionalnu rehabilitaciju, pokušavaju usmjeriti i informirati mlade osobe sa PSA-om o budućim koracima te im olakšati proces traženja i zadržavanja posla. Ipak, osim omogućavanja usvajanja potrebnih vještina za određena radna mjesta, nužan je i pomak u pogledu prihvaćanja takvih pojedinaca kao kolega, razumijevanja njihovih specifičnosti i potreba za određenim prilagodbama u radnim organizacijama te rad na usklađivanju opisa radnih zadataka i sposobnosti i interesa osobe. Uz navedeno, važno je unaprjeđivati kvalitetu radnog života. PSA je skupina neurorazvojnih stanja kod kojih je potrebno najveći naglasak staviti na individualnost. Promatranje osoba sa PSA-om u okviru stereotipa, bilo negativnih, bilo u okviru onih koji djeluju pozitivno, nepovoljno se odražava na broj prilika za rad koje im se nude i otežava njihovu prilagodbu na radnu sredinu. Svaka je osoba sa PSA-om drugačija, stoga je potrebno vidjeti koje konkretne vještine ona posjeduje i, ako joj je potrebna podrška i prilagodba, u kojoj mjeri i na koji način ih konkretno ona treba. Dosadašnje promjene u doživljavanju osoba sa PSA-om kao potencijalnih zaposlenika, mnogobrojni modeli i inozemni programi usmjereni na opremanje tih pojedinaca potrebnim vještinama i znanjima te utjecaji profesionalne rehabilitacije da ih informiraju o svim mogućnostima rezultirali su pozitivnim promjenama. U odnosu na svijet, u Republici Hrvatskoj položaj osoba sa PSA-om kao i osoba s invaliditetom općenito, mnogo je lošiji. Ipak, iako postoji mnogo prostora za poboljšanje, pozitivne se promjene postupno događaju i ogledaju se u uvođenju zakona koji potiču i podržavaju zapošljavanje osoba s invaliditetom te sve većom spremnošću poslodavaca da daju prilike ovoj populaciji.

Potrebno je da se buduća istraživanja dodatno usmjere na ispitivanje jakih strana osoba sa PSA-om i njihovu, do sad utvrđenu, veću učinkovitost u određenim radnim zadacima. Takva bi se saznanja mogla iskoristiti za programe zapošljavanja i potencijalno olakšati pronalazak radnog mjesta usklađenog s

njihovim vještinama i interesima. Također, potrebne su kontinuirane evaluacije postojećih programa osposobljavanja i modela zapošljavanja. Na temelju evaluacija mogu se unaprijediti gore spomenuti programi. Konačno, značajan je angažman stručnjaka u poticanju razvoja sličnih programa, namijenjenih mladima sa PSA-om, za stjecanje i/ili unaprjeđenje životno važnih vještina. Ranim uključivanjem u programe i intervencije olakšao bi se proces budućeg traženja posla te prilagodba na radno mjesto. Istraživanja koja će pružiti informacije o teškoćama na koje nailaze osobe sa PSA-om, koje su promjene potrebne te kako unaprijediti stopu zapošljavanja osoba sa PSA-om te općenito osoba s invaliditetom neophodna su u Republici Hrvatskoj. Konačno, potrebno je donošenje nužnih strukturalnih rješenja te uvođenje spomenutih inozemnih programa zapošljavanja da bi se pružila mogućnost osobama sa PSA-om za ostvarenje vlastitih potencijala.

Literatura

- Američka psihijatrijska udruga.** (2014). *Dijagnostički i statistički priručnik za duševne poremećaje* (5. izdanje). Naklada Slap.
- Anderson, C. i Butt, C.** (2017). Young adults on the autism spectrum at college: Successes and stumbling blocks. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(10), 3029–3039. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3218-x>
- Anderson, C., Butt, C. i Sarsony, C.** (2021). Young adults on the autism spectrum and early employment-related experiences: Aspirations and obstacles. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(1), 88–105. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04513-4>
- Baldwin, S., Costley, D. i Warren, A.** (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>
- Bishop, H. J., Biasini, F. J. i Stavrinos, D.** (2017). Social and non-social hazard response in drivers with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(4), 905–917. <https://doi.org/10.1007/s10803-016-2992-1>
- Black, M. H., Mahdi, S., Milbourn, B., Thompson, C., D'Angelo, A., Ström, E., Falkmer, M., Falkmer, T., Lerner, M., Halladay, A., Gerber, A., Esposito, C., Girdler, S. i Bölte, S.** (2019). Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the United States, Australia, and Sweden. *Autism Research*, 12(11), 1648–1662. <https://doi.org/10.1002/aur.2167>
- Blustein, D. L.** (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Burger, J. R.** (2011). Qubits underlie gifted savants. *NeuroQuantology*, 9(2), 351–360

- Burke, S. L., Bresnahan, T., Li, T., Epnere, K., Rizzo, A., Partin, M., Ahlness, R. M. i Trimmer, M.** (2018). Using virtual interactive training agents (ViTA) with adults with autism and other developmental disabilities. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(3), 905–912. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3374-z>
- Burke, S. L., Li, T., Grudzien, A. i Garcia, S.** (2021). Brief report: Improving employment interview self-efficacy among adults with autism and other developmental disabilities using virtual interactive training agents (ViTA). *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(2), 741–748. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04571-8>
- Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., Dissanayake, C. i Gal, E.** (2019). If you've employed one person with autism...: An individual difference approach to the autism advantage at work. *Autism*, 23(6), 1607–1608. <https://doi.org/10.1177/1362361318794937>
- Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M. i Gal, E.** (2020). The autism advantage at work: A critical and systematic review of current evidence. *Research in Developmental Disabilities*, 105, Članak 103750. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103750>
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C. i Leahy, M.** (2015a). Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: A review of the research literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2), 115–127. <http://dx.doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Chen, J. L., Sung, C. i Pi, S.** (2015b). Vocational rehabilitation service patterns and outcomes for individuals with autism of different ages. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(9), 3015–3029. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2465-y>
- Cimera, R. E., Burgess, S. i Wiley, A.** (2013). Does providing transition services early enable students with ASD to achieve better vocational outcomes as adults? *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 38(2), 88–93. <https://doi.org/10.2511/027494813807714474>
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H. i Falkmer, M.** (2020). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(5), 1657–1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>
- Fong, C. J., Taylor, J., Berdyeva, A., McClelland, A. M., Murphy, K. M. i Westbrook, J. D.** (2021). Interventions for improving employment outcomes for persons with autism spectrum disorders: A systematic review update. *Campbell Systematic Reviews*, 17(3), 1185–1207. <https://doi.org/10.1002/cl2.1185>
- Happé, F. i Frith, U.** (2020). Annual Research Review: Looking back to look forward—changes in the concept of autism and implications for future research. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 61(3), 218–232. <https://doi.org/10.1111/jcpp.13176>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R. i Stokes, M. A.** (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006>
- Hendricks, D.** (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134. <http://dx.doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>

- Higher Education Opportunities Act**, Publ. L. No. 110–315. (2008). <https://www.govinfo.gov/app/details/PLAW-110publ315>
- Kiš-Glavaš, L., Bratković, D., Cvitković, D. i Lisak, N.** (2019, 15. rujna). *Predstavljanje projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj“* [Neobjavljeni prilog sa skupa]. Završna konferencija projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj“, Varaždin, Hrvatska.
- Kiš-Glavaš, L. i Sokač, K.** (2006). Istraživanje stavova poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. U J. Barbir, N. Munjas-Pastuović i S. Stojković (Ur.), *Zbornik radova s međunarodnog znanstvenog i stručnog skupa Rehabilitacija-stanje i perspektive djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom* (str. 56–64). Centar za rehabilitaciju Rijeka.
- Loucks, S., Velasco, J. i Gensing-Pophal, L.** (n.d.). *The Win-Win Potential of Hiring Neurodiverse Workers*. SAP. <https://www.sap.com/insights/viewpoints/the-win-win-potential-of-hiring-neurodiverse-workers.html>
- McMahon, D., Cihak, D. F. i Wright, R.** (2015). Augmented reality as a navigation tool to employment opportunities for postsecondary education students with intellectual disabilities and autism. *Journal of Research on Technology in Education*, 47(3), 157–172. <https://doi.org/10.1080/15391523.2015.1047698>
- Meilleur, A. A. S., Jelenic, P. i Mottron, L.** (2015). Prevalence of clinically and empirically defined talents and strengths in autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(5), 1354–1367. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2296-2>
- Morris, M. R., Begel, A. i Wiedermann, B.** (2015). Understanding the challenges faced by neurodiverse software engineering employees: Towards a more inclusive and productive technical workforce. U: Y. Yesilada i J. P. Bigham (Ur.), *Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers and Accessibility* (str. 173–184). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/2700648.2809841>
- Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L. i Clarke, M.** (2015). Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism*, 19(2), 235–245. <https://doi.org/10.1177/1362361313516548>
- Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M. i Zulla, R.** (2018). An ecosystem approach to employment and autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(1), 264–275. <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3351-6>
- Park, H. O.** (2023). Autism spectrum disorder and savant syndrome: A systematic literature review. *Journal of the Korean Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 34(2), 76–92. <https://doi.org/10.5765/jkacap.230003>
- Pravobranitelj za osobe s invaliditetom.** (2024). *Izvešće o radu Pravobranitelja za osobe s invaliditetom za 2023. godinu.* [https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2024-05-23/092106/IZVJESCE_PRAVO BRANITELJ_INVALIDIDI_2023.pdf](https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2024-05-23/092106/IZVJESCE_PRAVO_BRANITELJ_INVALIDIDI_2023.pdf)
- Project SEARCH.** (n.d.). *Get Involved – Find a program.* <https://projectsearch.us/find-a-program/>

- Project SEARCH.** (n.d.). *Get Involved – Find a program*. <https://projectsearch.us/find-a-program/>
- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M. i Narendorf, S. C.** (2013). Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 52(9), 931–939. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019>
- Schall, C., Wehman, P., Avellone, L. i Taylor, J. P.** (2020). Competitive integrated employment for youth and adults with autism: Findings from a scoping review. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics*, 29(2), 373–397. <https://doi.org/10.1016/j.chc.2019.12.001>
- Schall, C. M., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke, A., Ham, W., Rounds, R., Lau, S. i Allen, J.** (2015). Employment interventions for individuals with ASD: The relative efficacy of supported employment with or without prior Project SEARCH training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(12), 3990–4001. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2426-5>
- Smith, M. J., Bell, M. D., Wright, M. A., Humm, L. B., Olsen, D. i Fleming, M. F.** (2016). Virtual reality job interview training and 6-month employment outcomes for individuals with substance use disorders seeking employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(3), 323–332. <https://doi.org/10.3233/JVR-160802>
- Smith, M. J., Boteler Humm, L., Fleming, M. F., Jordan, N., Wright, M. A., Ginger, E. J., Wright, K., Olsen, D. i Bell, M. D.** (2015a). Virtual reality job interview training for veterans with posttraumatic stress disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42(3), 271–279. <https://doi.org/10.3233/JVR-150748>
- Smith, M. J., Fleming, M. F., Wright, M. A., Losh, M., Humm, L. B., Olsen, D. i Bell, M. D.** (2015b). Brief report: Vocational outcomes for young adults with autism spectrum disorders at six months after virtual reality job interview training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(10), 3364–3369. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2470-1>
- Smith, M. J., Fleming, M. F., Wright, M. A., Roberts, A. G., Humm, L. B., Olsen, D. i Bell, M. D.** (2015c). Virtual reality job interview training and 6-month employment outcomes for individuals with schizophrenia seeking employment. *Schizophrenia Research*, 166(1-3), 86–91. <https://doi.org/10.1016/j.schres.2015.05.022>
- Smith, M. J., Ginger, E. J., Wright, K., Wright, M. A., Taylor, J. L., Humm, L. B., Olsen, D. E., Bell, M. D. i Fleming, M. F.** (2014). Virtual reality job interview training in adults with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2450–2463. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2113-y>
- Solomon, C.** (2020). Autism and employment: Implications for employers and adults with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(11), 4209–4217. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>
- Stolman, L.** (2018, 16. listopada). *Entrepreneurship Is How Families Are Creating Meaningful Jobs for Their Children With Autism Spectrum Disorder*. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/leadership/entrepreneurship-is-how-families-are-creating-meaningful/321421>
- Šunić Vargec, N.** (2010, 8. kolovoza). *Autistični ljudi – sami u svom svijetu*. Vaše zdravlje. <https://www.vasezdravlje.com/djecje-zdravlje/autistici-ljudi-sami-u-svom-svijetu>

- Šverko, B. i Galić, Z.** (2009). Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: V. Franičević i V. Puljiz (Ur.), *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti* (str. 197–223). Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo iz Zagreba i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- U.S. Bureau of Labor Statistics.** (2024, 22. veljače). *Persons with a Disability: Labor Force Characteristics Summary*. https://www.bls.gov/news.release/archives/disabl_02222024.htm
- Walker, Z., Lee, S. J. E., Wienke, W. i Tan, D. S.** (2019). A review of interview preparation via virtual and mixed reality for individuals with intellectual and developmental disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation, 51*(1), 87–97. <https://doi.org/10.3233/JVR-191028>
- Walker, N. i Raymaker, D. M.** (2021). Toward a neuroqueer future: An interview with Nick Walker. *Autism in Adulthood, 3*(1), 5–10. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.29014.njw>
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., Lau, S., Seward, H. i Avellone, L.** (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in Developmental Disabilities, 53-54*, 61–72. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015>
- Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Molinelli, A., Riehle, E., Ham, W. i Thiss, W. R.** (2013). Project SEARCH for youth with autism spectrum disorders: Increasing competitive employment on transition from high school. *Journal of Positive Behavior Interventions, 15*(3), 144–155. <https://doi.org/10.1177/1098300712459760>
- Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Sima, A., Brooke, A., Ham, W., Whittenburg, H., Brooke, V., Avellone, L. i Riehle, E.** (2020). Competitive employment for transition-aged youth with significant impact from autism: A multi-site randomized clinical trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 50*(6), 1882–1897. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03940-2>
- Wei, X., Yu, J. W., Wagner, M., Hudson, L., Roux, A. M., Shattuck, P. i Blackorby, J.** (2018). Job searching, job duration, and job loss among young adults with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation, 48*(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.3233/JVR-170922>
- Wilczynski, S. M., Trammell, B. i Clarke, L. S.** (2013). Improving employment outcomes among adolescents and adults on the autism spectrum. *Psychology in the Schools, 50*(9), 876–887. <https://doi.org/10.1002/pits.21718>
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom**, pročišćeni tekst, NN, br. 157/13, 152/14, 39/18, 32/20. Preuzeto 29. travnja 2024. s <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapošljavanju-osoba-s-invaliditetom>

Abstract

Autism spectrum disorder (ASD) is a group of neurodevelopmental conditions with very heterogeneous characteristics. Individuals with ASD have different abilities and skills and face barriers in different areas of functioning. Precisely because of their diversity, great emphasis is placed on an individual approach to each person. Key determinants are difficulties in communication and social interaction as well as repetitive and stereotyped behaviors. The above-mentioned characteristics make it challenging for most people to function in various areas of life such as education, social interactions and employment. People with ASD are considered to be one of the most vulnerable groups when it comes to finding and keeping a job, so this paper is focused on that population, and it will primarily deal with young adults with ASD without intellectual impairment. The paper will explore the abilities and skills with which people with ASD can contribute to work organizations, and what they themselves consider to be the necessary adjustments in the workplace. The paper will also present employment models as potential ways of working for this population, foreign programs designed to facilitate the employment process and the functioning of employment of persons with ASD in the Republic of Croatia. With the aim of obtaining a full picture of the employment issues this population faces, the paper will list the characteristics of people with ASD that can potentially interfere with efficiency in the workplace, but also the ways in which colleagues and employers can contribute to their adaptation to work.

Keywords: autism spectrum disorder, employment models, reasonable adjustment