

# Zapošljavanje osoba s autizmom

---

**Cvrtnjak, Tomislav**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2021**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:158:697413>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-10-13**



*Repository / Repozitorij:*

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Sveučilište u Zagrebu  
Edukacijsko-rehabilitaciji fakultet



**Diplomski rad**  
Zapošljavanje osoba s autizmom

Tomislav Cvrtnjak

Zagreb, rujan, 2021.

Sveučilište u Zagrebu  
Edukacijsko-rehabilitaciji fakultet



## **Diplomski rad**

Zapošljavanje osoba s autizmom

Tomislav Cvrtnjak

Mentorice:

doc. dr. sc. Jasmina Stošić

prof. dr. sc. Lelia Kiš-Glavaš

Zagreb, rujan, 2021.

## **Izjava o autorstvu rada**

Potvrđujem da sam osobno napisao rad *Zapošljavanje osoba s autizmom* i da sam njegov autor.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Rad je napisan pod mentorstvom doc. dr. sc. Jasmine Stošić i prof. dr. sc. Lelie Kiš-Glavaš na Odsjeku za Inkluzivnu edukaciju i rehabilitaciju Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Tomislav Cvrtnjak

Zagreb, 17.9.2021.

*Pusa mami!*

**Naslov rada:** Zapošljavanje osoba s autizmom

**Ime i prezime studenta:** Tomislav Cvrtnjak

**Ime i prezime mentorica:** doc. dr. sc. Jasmina Stošić, prof. dr. sc. Lelia Kiš-Glavaš

**Program/modul:** Edukacijska rehabilitacija/Inkluzivna edukacija i rehabilitacija

**Sažetak:**

Kao nužna komponenta ulaska u svijet odraslih, zapošljavanje je jedan od najpoželjnijih ishoda u odrasloj dobi svakog pojedinca, uključujući osobe s autizmom. Iako mnoge osobe s autizmom iskazuju želju za zaposlenjem, brojne studije pokazuju poražavajuće ishode u zapošljavanju ove populacije. Čak i kada se uspiju zaposliti, osobe s autizmom uglavnom rade na radnim mjestima za koja su prekvalificirani, često moraju mijenjati poslove, a nerijetko su za svoj rad i potplaćeni. Takvi bi se ishodi djelomično mogli protumačiti specifičnostima u funkcioniranju osoba s autizmom, no nedvojbeno je da tome značajno doprinose i brojni otežavajući čimbenici i prepreke u okolini s kojima se osobe s autizmom susreću tijekom zapošljavanja. Ohrabrujuće je da, usprkos svemu navedenom, postoji znatan potencijal za unapređenje ishoda zapošljavanja ove populacije osoba, a shodno tome i njihove kvalitete života. Postojeća istraživanja pokazuju da, uz osiguravanje odgovarajuće podrške, osobe s autizmom mogu biti uspješne u nizu zanimanja. Naglašava se važnost holistički sagledanog ekosustava zapošljavanja, s elementima koji uključuju individualni i mogući angažman obitelji, formalnu i neformalnu podršku pri zapošljavanju, šire resurse zajednice, adekvatno prilagođena radna mjesta te jačanje kapaciteta poslodavaca i svih drugih osoba izravno ili neizravno uključenih u život autističnih osoba, zajednički usklađenim i integriranim unutar komplementarne javne politike. Stoga će se ovim radom nastojati prikazati najsuvremenija saznanja o zapošljavanju i radu osoba s autizmom. Ovakav pregled literature može biti od posebnog značaja za stručnjake uključene u rad s osobama s autizmom u kontekstu Republike Hrvatske, uzme li se u obzir nedostatnost domaćih istraživanja u ovom području, nesustavnost u vođenju evidencija o zapošljavanju osoba s autizmom, kao i činjenica da Republika Hrvatska kasni za svjetskim trendovima u ranom otkrivanju, dijagnostici, rehabilitaciji, a posebno u skrbi o odraslim osobama s autizmom. Kao takav, ovaj rad može poslužiti kao osnova za daljnje izučavanje područja, a može biti od značajne koristi i u planiranju promjena u postojećim sustavima, kao i razvoju novih modela pružanja podrške.

**Ključne riječi:**

autizam, zapošljavanje, rad, tranzicija u odraslu dob

**Title:** Employment of people with autism

**Student:** Tomislav Cvrtnjak

**Mentors:** doc. dr. sc. Jasmina Stošić, prof. dr. sc. Lelia Kiš-Glavaš

**Program/module:** Education and Rehabilitation Sciences, Inclusive Education and Rehabilitation

**Summary:**

As a necessary component of entering the adult world, employment is one of the most desirable outcomes in adulthood for every individual, including people with autism. Although many people with autism express a desire for employment, numerous studies show concerning employment outcomes for this population. Even when they manage to get a job, people with autism mostly work in jobs for which they are overqualified, they often must change jobs, and they are often underpaid for their work. Such outcomes could be partly explained by the differences in functioning of people with autism, but there is no doubt that a number of aggravating factors and obstacles in the environment that people with autism encounter during employment also contribute to these poor outcomes. It is encouraging that, despite all the above, there is considerable potential for improving the employment outcomes of autistic persons, and consequently their quality of life. Existing research shows that, with the provision of appropriate support, people with autism can be successful in a range of occupations. Available studies emphasize the importance of a holistic employment ecosystem, with elements that include individual and possible family involvement, formal and informal employment support, wider community resources, matching jobs and capacity building of employers and all others directly or indirectly involved, jointly harmonized and integrated within a complementary public policy. Therefore, this paper will seek to present the latest knowledge on employment and work of people with autism. Such a review may be of particular importance for professionals involved in working with people with autism in the context of the Republic of Croatia, given the lack of domestic research in this area, inconsistency in keeping records of employment of people with autism, and the fact that the Republic of Croatia lags behind global trends in early detection, diagnosis, rehabilitation, and especially in the care of adults with autism. As such, this work can serve as a basis for further study and can be of significant use in planning changes in existing systems, as well as in developing new models of support.

**Key words:**

autism, employment, work, transition into adulthood

## Sadržaj

|   |           |
|---|-----------|
| Uvod.....   | 1         |
| O spektru autizma.....  | 2         |
| Osnovne značajke autizma .....  | 4         |
| Značajke autizma u odrasloj dobi.....   | 6         |
| Tranzicija mladih s autizmom u odraslu dob .....                                      | 12        |
| Tranzicijsko planiranje .....   | 13        |
| Vještine važne za uspješno zapošljavanje .....  | 15        |
| Primjer dobre prakse u planiranju tranzicije.....                                     | 17        |
| Tranzicija mladih s autizmom u visoko obrazovanje .....                               | 19        |
| Zapošljavanje osoba s autizmom.....   | 20        |
| Važnost rada i dobrobiti zapošljavanja osoba s autizmom.....                          | 20        |
| Ishodi zapošljavanja osoba s autizmom.....  | 24        |
| Determinante zapošljavanja osoba s autizmom.....                                      | 29        |
| <i>Prediktori uspješnog zapošljavanja osoba s autizmom .....</i>                      | <i>30</i> |
| <i>Prepreke uspješnom zapošljavanju osoba s autizmom .....</i>                        | <i>33</i> |
| <i>Resursi zajednice koji doprinose uspješnom zapošljavanju osoba s autizmom.....</i> | <i>36</i> |
| Modeli zapošljavanja osoba s autizmom .....   | 42        |
| Podrška osobama s autizmom u zapošljavanju i održavanju zaposlenosti.....             | 45        |
| Podrška pri zapošljavanju .....   | 46        |
| Podrška u održavanju zaposlenja .....   | 55        |
| Ograničenja dostupnih istraživanja i implikacije za buduća .....                      | 65        |
| Zaključak.....  | 68        |
| Literatura .....  | 72        |



## Uvod

Autizam se odnosi na skupinu neurorazvojnih stanja koja se zbog širokog raspona bihevioralnih manifestacija figurativno prikazuju na spektru (van den Bosch i sur., 2018). Na jednom kraju spektra nalaze se pojedinci sa značajno izraženim teškoćama u funkcioniranju, kojima je potrebna intenzivna i kontinuirana podrška, dok se na drugom kraju spektra nalaze osobe koje zahtijevaju manji stupanj podrške i kojima autizam tek neznatno utječe na svakodnevno funkcioniranje (Howlin i sur., 2004; Fong i sur., 2021). Istraživanjima je pokazano da se socijalne i bihevioralne značajke autizma mogu poboljšati u djece i adolescenata, međutim i da taj napredak ima tendenciju usporavanja kako te osobe ulaze u odraslu dob (Taylor i Seltzner, 2010). Velik dio istraživačkog i kliničkog rada usmjeren je na rani i školski period (npr. Bennett i Dukes, 2013; Walsh i sur., 2014; Dudley i sur., 2015; Taylor, 2017). Iako su razvojne promjene najveće u prvim godinama života, razvoj ne prestaje, već se nastavlja kroz adolescenciju i odraslu dob te je nerijetko obilježen brojnim izazovima (Volkmar i sur., 2014). Zapravo, skup karakteristika tipičnih za autizam, sa sveprisutnim teškoćama u recipročnoj socijalnoj komunikaciji i interakciji te ograničenim i ponavljajućim obrascima ponašanja i interesa, kako je opisano u DSM-5 (American Psychiatric Association [APA], 2013), perzistira u odrasloj dobi i smatra se da utječe na pojavu niza izazova pri prijelazu u život odraslih (Wehman i sur., 2014a). Izazovi se mogu javiti u brojnim područjima života, poput zapošljavanja i održavanja zaposlenja, stjecanja i održavanja prijateljstava, postizanja neovisnog života, aktivnog i smislenog provođenja slobodnog vremena i brojnih drugih (Pinho, 2017). Sa suvremenim napredcima u gotovo svim domenama ljudskog življenja, autistične osobe s pravom očekuju da će moći živjeti smislene, produktivne živote, po vlastitom izboru i u svojoj zajednici. Iako su učinjeni veliki pomaci u podržavanju mogućnosti osoba s autizmom da žive i rade u lokalnim zajednicama, usluge i podrška za odrasle autistične osobe još uvijek značajno zaostaju (Dahl i Arici, 2008). Ishodi zapošljavanja za osobe s autizmom posebno su loši i postoji ograničeno razumijevanje o tome kako ih najbolje podržati na radnom mjestu (Howlin i sur., 2013; Taylor i Mailick, 2014; Dreaver i sur., 2020).

Unatoč evidentnom nedostatku istraživanja i usluga za ovu populaciju osoba, dokazano je da autistične osobe mogu postići uspjeh u zapošljavanju i da ih poslodavci cijene kao radnike, ako im se za to osiguraju odgovarajuće prilagodbe i podrška (Hagner i Cooney, 2005; Nicholas, 2020). Značajne promjene perspektiva u pogledu profesionalne rehabilitacije i potencijala za zapošljavanje osoba s autizmom, evoluirajuća uloga poslodavaca u osiguravanju potrebnih prilagodbi i podrške na radnom mjestu, kao i niz novonastalih samozastupničkih pokreta kojima

se promiču prava autističnih osoba na neovisan i ispunjen život u zajednici, dovele su do brojnih pozitivnih promjena u životima ove populacije osoba. Za one osobe koje zahtijevaju veći stupanj podrške, za koje se nekad smatralo da su nezapošljive, ti su društveni trendovi potaknuli pomak od medicinskog modela, koji naglašava klinički pristup „popravljanja“ ili „liječenja“ osoba s teškoćama, do sadašnjeg naglaska na sposobnostima i podršci pri zapošljavanju i održavanju zaposlenja, s ciljem maksimiziranja njihovog radnog potencijala (Unger, 2002).

### O spektru autizma

Dijagnostički kriteriji za autizam su kroz povijest doživjeli brojne promjene, a posljednja izmjena dogodila se 2013. godine u petom izdanju Dijagnostičkog i statističkog priručnika o mentalnim poremećajima, koji se smatra jednim od najvažnijih dijagnostičkih i klasifikacijskih sustava. Prema DSM-5, autizam, Aspergerov sindrom, pervazivni razvojni poremećaj i dezintegrativni poremećaj u djetinjstvu obuhvaćeni su krovnom kategorijom poremećaja iz spektra autizma (APA, 2013). Izraz *poremećaji iz spektra autizma* uveden je s premisom da bolje odražava varijacije u individualnom funkcioniranju i razlike u vještinama koje pokazuju ljudi s autizmom (Hurley-Hanson i sur., 2020). I dok jedni smatraju da je konstrukt spektra pogodnija opcija jer se njime naglašava heterogenost populacije i uvažavaju varijacije u funkcioniranju osoba s autizmom (Bury i sur., 2020), drugi navode da je način na koji je spektar uobičajeno zamišljen, u rasponu od "slabog funkcioniranja" do "visokog funkcioniranja", pretjerano pojednostavljen (Kenny i sur., 2016). Neki autori predlažu i korištenje izraza *stanja iz spektra autizma*, smatrajući ga neutralnijim i manje stigmatizirajućim od izraza koji uključuje riječ poremećaj, koja bi mogla implicirati da je nešto slomljeno ili disfunkcionalno (Lai i Baron-Cohen, 2015). Kao što je definicija autizma doživjela brojne promjene, došlo je i do promjena u terminologiji koja se koristi za označavanje autizma i oslovljavanje osoba s autizmom (Hurley-Hanson i sur., 2020).

Dok se prije zagovarala uporaba termina koji na prvo mjestu stavljaju osobu (*eng. person-first*), primjerice; *osoba s autizmom*, novije preporuke predlažu uporabu termina u kojima se autizam naglašava kao atribut osobe i stavlja se na prvo mjesto jer predstavlja značajan dio identiteta osobe (*eng. identity-first*), primjerice: *autistična osoba* (Gernsbacher, 2017; Bury i sur., 2020). Istraživači, stručnjaci i šira javnost dugo su se školovali prema filozofiji da osoba mora biti na prvom mjestu, dok se dijagnoza navodi tek kasnije i samo ako je to nužno (Kenny i sur., 2016). Korištenje *person-first* termina proizlazi iz ideje da se prema

osobama s autizmom treba jezično odnositi na jednak način kao i prema osobama bez autizma (Gernsbacher, 2017). Iako to također odražava mišljenje mnogih osoba s autizmom, koje smatraju da se na taj način umanjuje njihova segregacija od drugih ljudi, upravo je autistična zajednica ta koja upućuje najviše kritika korištenju ovakve terminologije (Bury i sur., 2020). Naime, tvrde da korištenje termina u kojima se osoba stavlja na prvo mjesto zapravo može dodatno naglasiti stigmju (Gernsbacher, 2017; Bury i sur., 2020). Jedan problem kojeg su autistične osobe istaknule u korištenju tih termina je da se takvi termini koriste nedosljedno, prvenstveno za opisivanje osoba s invaliditetom, a ne i onih bez. Primjerice, uobičajeno je reći *osoba s autizmom*, ali ne i *osoba tipičnog razvoja*. Iz te perspektive, korištenje takvih termina u konačnici opet naglašava dijagnozu, a ne osobu (Gernsbacher, 2017). Protivljenje korištenju termina koji u prvi plan stavljaju osobu također često odražava način na koji osoba vidi sebe i odlučuje izraziti svoj identitet (Bury i sur., 2020). Zagovornici *identity-first* terminologije često smatraju da je autizam važan dio njihovog identiteta i da se ne može odvojiti od njih te ga treba promatrati svojstvenim osobi i kao takvog prihvatiti (Kenny i sur., 2016).

Provedene studije o preferiranoj terminologiji pokazuju da postoji veliko neslaganje između autističnih osoba, njihovih roditelja i stručnjaka, ali da su se sve skupine složile da su *osoba s autizmom*, *autistična osoba* i *osoba na spektru autizma* najmanje uvredljivi izrazi. U obje studije se izraz *osobe s poremećajima iz spektra autizma* pokazao najuvredljivijim, posebno za autistične osobe i njihove roditelje (Kenny i sur., 2016; Bury i sur., 2020). Ovi nalazi pokazuju da ne postoji jedinstveni način opisivanja autizma koji je univerzalno prihvaćen i preferiran (Kenny i sur., 2015). Kad god je to moguće, važno je pitati autistične osobe kako žele da ih se oslovljava i poštivati te preferencije u kasnijim interakcijama (Bury i sur., 2020). Znanstvenici, stručnjaci, autori i urednici trebali bi koristiti izraze koje preferiraju i koriste same autistične osobe i njihovi bližnji (Gernsbacher, 2017). Iako u Republici Hrvatskoj nisu provedena slična istraživanja niti postoji službeni konsenzus o primjerenoj terminologiji za oslovljavanje osoba s autizmom, iskustva stručnjaka neformalno pokazuju da autistični samozastupnici i roditelji djece i odraslih osoba s autizmom u Republici Hrvatskoj izraz *poremećaji iz spektra autizma* smatraju uvredljivim. Međutim, do neslaganja dolazi oko korištenja *identity-first* terminologije. Dok mnogi autistični samozastupnici zagovaraju upotrebu takvih izraza, roditelji djece s autizmom nerijetko ih smatraju uvredljivima. Poštujući i stavove samozastupnika i stavove roditelja djece s autizmom u Republici Hrvatskoj, u ovom će se radu naizmjenice koristiti oba termina te će se pritom izbjegavati izraz *poremećaji iz spektra autizma*.

## Osnovne značajke autizma

Prema DSM-5 autizam obilježavaju odstupanja u socijalnoj interakciji i komunikaciji te ograničeni i repetitivni obrasci ponašanja (APA, 2013). Širok je spektar dokazanih učinaka autizma na funkcioniranje osoba (Fong i sur., 2021). Autistične osobe se značajno razlikuju po manifestacijama i izraženosti pojedinih autističnih značajki (Martins, 2017). Drugim riječima, spektar autizma obuhvaća populaciju osoba različitih socijalnih, kognitivnih, jezičnih i bihevioralnih sposobnosti (Howlin i sur., 2004; van den Bosch i sur., 2018). S obzirom da se radi o neurorazvojnom stanju, karakteristike autizma po definiciji moraju biti prisutne od ranog djetinjstva (Lai i Baron-Cohen, 2015). Simptomi se javljaju u ranoj dobi, a očituju se tijekom cijelog života i mogu zahvaćati veći broj razvojnih područja (National Disability Authority, 2014). Najčešća popratna stanja su intelektualne i jezične teškoće, a nerijetko su prisutna i odstupanja u motorici, uključujući neobičan hod i nespretnost. Adolescenti i odrasli s autizmom imaju povećane šanse za razvoj različitih stanja mentalnog zdravlja, poput anksioznosti, depresije i opsesivno-kompulzivnog poremećaja (APA, 2013).

Stopa incidencije autizmom značajno se povećala u posljednja dva desetljeća i procjenjuje se da se povećava za 10 do 17 % godišnje (Hart i sur., 2010). Prema podacima iz Sjedinjenih Američkih Država prevalencija autizma za osmogodišnju djecu iznosi 1 na 59. Iako je teško doći do točnih brojki, procjenjuje se da 1% svjetske populacije ima autizma (Baio i sur., 2018). U dostupnoj znanstvenoj i stručnoj literaturi nudi se nekoliko mogućih objašnjenja naglog porasta u prevalenciji autizma. Jedno od mogućih objašnjenja leži u činjenici da je danas dostupno značajno više informacija o karakteristikama razvoja i funkcioniranja osoba s autizmom pa se one lakše prepoznaju u kliničkoj praksi. Dok su još u nedavnoj prošlosti dijagnozu autizma dobivale uglavnom samo one osobe koje zahtijevaju veći stupanj podrške, situacija se danas značajno mijenja i tzv. *visoko funkcionalni* pojedinci, odnosno oni koji zahtijevaju manji stupanj podrške, bivaju prepoznati i dijagnosticirani. Razlog tome mogao bi ležati i u kulturološkim promjenama modernog doba, koje sve češće nameće zahtjeve za fleksibilnošću i brзом obradom informacija, što može nepovoljno utjecati na pojedince koji su prije mogli funkcionirati bez značajnijih potreba za podrškom. Kao još jedno od mogućih objašnjenja porasta u zabilježenoj prevalenciji autizma navode se beneficije koje sa sobom nosi određena dijagnoza, u vidu pristupa različitim uslugama, podršci i olakšicama (van der Gaag, 2017).

Autizam nije isključivo muško stanje, iako se čini da se češće pojavljuje u muškoj populaciji (van der Gaag, 2017). Procjenjuje se da je pojavnost autizma četiri do pet puta veća

kod dječaka (1 u 38) nego u djevojčica (1 u 152; Baio i sur., 2018). Postoje jasne naznake pristranosti dijagnostičkih kriterija za autizam, koji su predominantno usmjereni na bihevioralne karakteristike čija je pojavnost češća u muškoj populaciji (van der Gaag, 2017) pa je moguće da mnoge autistične djevojčice i žene ostaju neprepoznate (van Wijngaarden-Cremers, 2017). Međutim, novije epidemiološke studije pokazuju da bi te spolne razlike u odrasloj dobi mogle biti manje izražene. Pokazalo se da je u odrasloj dobi muški spol značajan prediktor autizma samo kod osoba s lakim intelektualnim teškoćama i onih bez intelektualnih teškoća. Prevalencija autizma ovisno o spolu pokazala se približno jednakom kod osoba s umjerenim, težim i teškim intelektualnim teškoćama (Brugha i sur., 2016).

Dostupni znanstveni dokazi ukazuju na to da vjerojatno postoje mnogi čimbenici koji povećavaju vjerojatnost da će dijete biti autistično, uključujući okolišne i genetske čimbenike (APA, 2013; World Health Organization, 2019). Neki od faktora rizika su starija dob roditelja, lijekovi koje koristi majka za vrijeme trudnoće, prematuritet, niska porođajna težina, gestacijski dijabetes te niski Apgar (Martins, 2017).

Postoje određene karike koje nedostaju u našem razumijevanju patofiziologije autizma. Konkretno, ostaje nejasno kako mutacija pojedinog gena, poremećaji na molekularnoj razini ili pak disfunkcionalne sinapse utječu na pojavu bihevioralnih ekspresija koje se vezuju uz autizam (Martins, 2017). Što se tiče genetskih uzroka, studijama jednojajčanih blizanaca potvrđen je veliki utjecaj gena na pojavu autizma (Volkmar i Wiesner, 2017). Postoje jasne indikacije da genetski čimbenici imaju značajnu ulogu u etiologiji autizma, međutim ne postoji jedan jedinstveni uzrok kojim bi se mogli objasniti mehanizmi nastanka, već je najvjerojatnije riječ o nizu različitih faktora koji vode vrlo različitim kliničkim pojavnostima unutar spektra autizma (van der Gaag, 2017). U novije vrijeme, neuroimaging studijama otkrivena je povezanost autizma s abnormalnostima u strukturi mozga. Utvrđene su razlike u amigdali i veličini mozga kod autističnih osoba. Tijekom ranog djetinjstva mozak djece s autizmom raste, ali se ulaskom u kasnije djetinjstvo rast usporava te je stoga mozak adolescenata tek neznatno veći. Pokazane su i razlike u volumenu specifičnih područja mozga. Post-mortem studijama su otkrivene razlike u kortikalnoj strukturi, osobito u onim regijama mozga uključenim u socijalno-afektivnu obradu, kao što su amigdala, hipokampus, septum i mamilarna tjelešca (Volkmar i Wiesner, 2017).

Specifičnosti u socijalnom funkcioniranju i komunikaciji djece i odraslih autističnih osoba istraživane su i u područjima neuropsihologije te neurofiziologije. Provedene studije i istraživanja fokusirane su na tri konstrukta kojima se pokušava objasniti neurološka pozadina

teškoća u socijalnom funkcioniranju populacije autističnih osoba. Kao jedno od mogućih objašnjenja navodi se nedovoljno razvijena teorija uma. Teorija uma podrazumijeva sposobnost pojedinca da razumije kako druge osobe mogu imati mišljenja, namjere i motive koji su različiti od njegovih vlastitih. Teorija uma razvija se od ranog djetinjstva, a istraživanja pokazuju odstupanja i teškoće u razvoju teorije uma kod djece s autizmom. Drugi konstrukt kojim se nastoji dati objašnjenje specifičnog funkcioniranja autističnih osoba je centralna koherencija, odnosno sposobnost osobe da se usmjeri na ono bitno kako bi dobila potpunu sliku, a da pritom zanemari nebitne informacije. Rezultati neurofizioloških studija impliciraju da autistične osobe u socijalnom kontekstu često imaju teškoća u prikupljanju informacija relevantnih za razumijevanje situacije, primarno jer pretjerani fokus usmjeravaju na detalje. U suvremenoj literaturi naglasak se sve češće stavlja na izvršne funkcije. Izvršne funkcije odnose se na niz mentalnih aktivnosti kojima pojedinac planira, oblikuje, usmjerava i inhibira svoje ponašanje, što osobi omogućuje brzo i fleksibilno djelovanje u različitim socijalnim kontekstima. S obzirom da istraživanja pokazuju da su izvršne funkcije kod autističnih osoba nerijetko slabije razvijene, ne čudi da se upravo to nudi kao jedno od mogućih objašnjenja teškoća u socijalnom funkcioniranju ove populacije osoba (van der Gaag, 2017). Makar nemaju svi s dijagnozom autizma kognitivne teškoće u svakoj od ove tri domene, mnogi se susreću s kognitivnim izazovima u tim domenama tijekom cijelog života (Geurts i Lever, 2017).

Trenutno ne postoji lijek za autizam, kao ni učinkoviti farmakološki tretmani. Dostupni tretmani primarno su usmjereni na bihevioralne intervencije osmišljene za ublažavanje specifičnih simptoma ili ponašanja (Martins, 2017). S povećanjem u brojkama dijagnosticiranih autističnih osoba došlo je i do povećanja interesa za iznalaženjem odgovarajućih usluga i intervencija za odrasle autistične osobe (Gerhardt i sur., 2014). Paradoksalno, unatoč sve većem broju dijagnosticiranih osoba i velikoj količini objavljenih istraživanja, malo se razumije o razvoju autizma u odrasloj dobi te jedinstvenim izazovima s kojima se susreću te osobe i njihove obitelji (Volkmar i sur., 2014).

### **Značajke autizma u odrasloj dobi**

Istraživanja su velikim dijelom usmjerena na period djetinjstva i adolescencije, dok su odrasle osobe s autizmom ostale izvan tog fokusa (Volkmar i sur., 2014). Iako se autizam u prošlosti doživljavao kao stanje uglavnom ograničeno na period djetinjstva i adolescencije,

danas postoji jasna svijest o činjenici da autizam ne nestaje ulaskom u odraslu dob (Teunisse, 2017) i da značajke autizma perzistiraju i u odrasloj dobi (Levy i Perry, 2011).

Procjena prevalencije autizma u odrasloj dobi približna je onoj u dječjoj populaciji i iznosi oko 1,1% u cjelokupnoj populaciji (Brugha i sur., 2016), a stručnjaci predviđaju da će se u sljedećem desetljeću broj dijagnosticiranih odraslih autističnih osoba povećati za 230% (Hensel, 2017). Moguća objašnjenja naglog povećanja prevalencije autizma u odrasloj dobi mogu biti višestruka. Prva dijagnoza autizma u odrasloj dobi konačno je postala prepoznata kao važno kliničko pitanje zbog sve veće svijesti o ovoj skupini stanja, proširenja dijagnostičkih kriterija i uvođenja koncepta spektra (Lai i Baron-Cohen, 2015). Dijagnostički kriteriji i opisi ponašanja u DSM-5 primjenjivi su za sve životne dobi i omogućuju postavljanje dijagnoze i u odrasloj dobi. Točnije, ponašanje koje podržava dijagnozu autizma može biti trenutno, ali i retrospektivno. Kriterij rane dobi pojave bihevioralnih manifestacija autizma više nije ključan u postavljanju dijagnoze, već se navodi da simptomi moraju biti prisutni u ranom razvojnom razdoblju, ali se možda neće u potpunosti manifestirati sve dok društveni zahtjevi ne pređu ograničene kapacitete osobe ili ih kasnije u životu mogu prikriti naučene strategije (APA, 2013). Stoga je vjerojatno da postoji veliki broj odraslih autističnih osoba koje nisu formalno dijagnosticirane, a postižu mnogo bolje ishode nego što je prikazano u sadašnjoj literaturi o odraslima autističnim osobama. To sugeriraju i klinička iskustva s roditeljima koji primjećuju vlastite simptome autizma tek kada njihova djeca dobiju dijagnozu, kao i onih osoba koje u odrasloj dobi traže procjenu i dijagnostiku, unatoč nerijetko vrlo uspješnim životnim ishodima (Farley i McMahon, 2014). Autizam je stanje koje može pokazivati zamjetne karakteristike, ali ako su one relativno blago izražene, razlike u funkcioniranju mogu ostati nezapažene i/ili zanemarene (van den Bosch i sur., 2018). Isto tako, značajke autizma mogu se u odrasloj dobi manifestirati značajno drugačije nego u djetinjstvu i adolescenciji, a razlozi tome mogu biti brojni. Neki od njih uključuju utjecaj sazrijevanja živčanog sustava, učinke godina intervencija te različite zahtjeve i očekivanja koji se osobama postavljaju u odrasloj dobi u odnosu na ranije periode života (Wolf i Ventola, 2014). Još jedna popularna hipoteza kojom se nastoji objasniti kako neke autistične osobe uspijevaju ostati nedijagnosticirane do odrasle dobi je da su te osobe naučile prikrivati svoje autistične karakteristike i kompenzirati izazove koji proizlaze iz njih (Barahona-Correa, 2017). Pretpostavlja se da su odrastanjem postupno asimilirali implicitna pravila u podlozi društvenih interakcija, što im dopušta da se u socijalnim interakcijama ponašaju na primjeren način (Lai i Baron-Cohen, 2015).

U prošlosti je život autističnih osoba gotovo uvijek bio vezan uz loše ishode, a nerijetko i doživotnu institucionalizaciju. U novije doba, zahvaljujući unapređenju spoznaja, ranijoj dijagnostici i s razvojem adekvatnih programa intervencija specifičnih za autistične osobe dolazi do važnih promjena u njihovim ishodima u odrasloj dobi, pa su tako brojne autistične osobe uspješno uključene u svoju zajednicu i žive neovisan život (Volkmar i sur., 2014; van der Gaag, 2017).

Bitno pitanje u području ishoda autističnih osoba u odrasloj dobi je dolazi li do promjena u bihevioralnom fenotipu tijekom prelaska iz razdoblja djetinjstva u adolescenciju i kasnije u odraslu dob. Studije su usvojile različite metodološke pristupe ovom pitanju, od longitudinalnih studija do transverzalnih studija koje uspoređuju dimenzije ponašanja na uzorcima djece, adolescenata i odraslih autističnih osoba (Barahona-Correa, 2017). Unatoč velikoj metodološkoj varijabilnosti, iz većine studija proizlazi da se temeljne značajke autizma barem djelomično mijenjaju s godinama, iako ne nužno kod svih osoba (npr. Seltzer i sur. 2004; Farley i McMahon, 2014; Woodman i sur., 2015; Woodman i sur., 2016). Štoviše, čini se da ovo poboljšanje napreduje nelinearno, s razdobljima pogoršanja isprepletenim unutar općeg trenda napretka (Seltzer i sur., 2004). Bihevioralni razvoj odraslih autističnih osoba može se odvijati u različitim smjerovima, a na to najvjerojatnije u velikoj mjeri utječe okolina u kojoj osoba živi (Taylor i sur., 2014). Neki autori govore o malom broju autističnih pojedinaca koji do odrasle dobi dožive promjene u mjeri da više ne zadovoljavaju dijagnostičke kriterije za autizam. Međutim, u stvarnosti to ne znači da značajke autizma nestaju i mnogima će biti i dalje biti potrebna podrška u pojedinim životnim područjima (Farley i McMahon, 2014).

Podaci pokazuju da s prelaskom iz adolescencije u odraslu dob može doći do značajnog razvoja govora i jezika (Howlin i sur., 2004). Socijalne vještine također pokazuju tendenciju napredovanja, iako u znatno manjem stupnju (Howlin i sur., 2004; Seltzer i sur., 2004; Howlin i sur., 2013). S obzirom na promjene u domeni ograničenih i repetitivnih interesa i ponašanja dostupni podaci su nedosljedni. Nekoliko studija je pokazalo da je poboljšanje s godinama u ovoj domeni znatno manje izraženo nego u komunikacijskoj i socijalizacijskoj domeni te da čak može postojati određeni stupanj pogoršanja u smislu složenosti ritualnog i stereotipnog ponašanja (Bury i sur., 2020). Studije pokazuju da su klinički značajni simptomi u ovoj domeni prisutni i u odrasloj dobi u čak 80-90 % autističnih osoba (Howlin i sur., 2004). Poboljšanja su, međutim, prilično česta (Farley i McMahon, 2014). Napredovanje u svakoj od navedenih dimenzija uvelike varira unutar populacije i promjene najčešće nisu linearne, s o općom tendencijom stagnacije s ulaskom u odraslu dob (Barahona-Correa, 2017).



Nekoliko je studija proučavalo čimbenike koji bi mogli utjecati na brzinu i smjer promjena u bihevioralnim manifestacijama autizma s prelaskom u odraslu dob. Shattuck i suradnici (2007) ispitivali su promjene u osnovnim dijagnostičkim značajkama autizma i nepoželjnim ponašanjima u razdoblju od 4,5 godine na uzorku od 241 adolescenata i odraslih autističnih osoba, u rasponu dobi od 10 do 52 godine. Istraživanje pokazuje da, u prosjeku, dolazi do poboljšanja u izraženosti značajka autizma, osobito u domeni ograničenih i repetitivnih obrazaca ponašanja i interesa, socijalnim interakcijama i verbalnoj komunikaciji. Možda najvažniji podatak koji proizlazi iz istraživanja je da je kod relativno malog broja sudionika došlo do pogoršanja, u rasponu od 26% u neverbalnoj komunikaciji do 15% u socijalnim interakcijama. Sudionici s intelektualnim teškoćama inicijalno su imali izraženije značajke autizma i veći broj nepoželjnih ponašanja, a također su s vremenom pokazali manje napretka. U usporedbi s adolescentima, sudionici stariji od 31 godine su inicijalno imali manje nepoželjnih ponašanja i s vremenom su pokazali veći napredak. Nisu pronađene spolne razlike u promjenama značajki autizma, niti učestalosti nepoželjnih ponašanja (Shattuck i sur., 2007).

U studiji Taylora i Seltzera (2010), autori su pratili skupinu od 242 mladih s autizmom u razdoblju od 10 godina, do njihovog napuštanja srednje škole. Otkrili su da su se osnovne značajke autizma s godinama kontinuirano smanjivale u pojavnosti, odnosno da je došlo do značajnog napretka u funkcioniranju, bez obzira na spol sudionika i prisutnost intelektualnih teškoća. Važno je napomenuti da je stopa poboljšanja značajno oslabila nakon što su učenici napustili srednju školu, osobito kod osoba koje zahtijevaju manji stupanj podrške. Učestalost nepoželjnih ponašanja također se smanjila tijekom školskih godina, međutim dolazi do stagnacije u napretku nakon završenog školovanja (Taylor i Seltzer, 2010). Iako postoji niz mogućih objašnjenja za slabljenje poboljšanja nakon završetka školovanja, poput sporijeg kognitivnog razvoja ili hormonalnih promjena u tom razdoblju, autori kao najvažniji čimbenik navode nedostatnost i slabiju kvalitetu usluga koje se nude odraslim autističnim osobama u zajednici. Važan zaključak koji se može izvući iz ove studije je da se autistične osobe nastavljaju razvijati i poboljšavati svoje funkcioniranje sve dok su redovito integrirane u poticajnu i organiziranu okolinu (Taylor i Seltzer, 2010; Barneveld i sur., 2014).

Dostupni podaci dosljedno pokazuju da se izraženost značajka autizma može značajno smanjiti odrastanjem. Ipak, teškoće u socijalnom funkcioniranju te ograničeni interesi i repetitivni obrasci ponašanja perzistiraju, sa značajnim utjecajem na kvalitetu života i razinu funkcioniranja koja se postiže u odrasloj dobi (Hwang i sur., 2020). Štoviše, dok izraženost značajki autizma pokazuje jasnu tendenciju poboljšanja s godinama, suprotno se događa s

adaptivnim funkcioniranjem, gdje u odrasloj dobi postupno dolazi do raskoraka u razinama funkcioniranja autističnih osoba u usporedbi s općom populacijom (Barahona-Correa, 2017). Odrasle autistične osobe nerijetko imaju nedovoljno razvijene vještine svakodnevnog života (Smith i sur., 2012; Fortuna i sur., 2016; Hwang i sur., 2020). Iako s vremenom dolazi do određenih pomaka, prema dostupnim podacima takvo napredovanje u adaptivnom funkcioniranju najčešće dostiže vrhunac tijekom tridesetih godina života, nakon čega dolazi do stagnacije ili čak regresije u funkcioniranju (Smith i sur., 2012).

Iako nisu jedan od dijagnostičkih kriterija za autizam, problemi u ponašanju često se javljaju kod autističnih osoba (Woodman i sur., 2014; Rattaz i sur., 2018; Syu i sur., 2020), a najčešće podrazumijevaju agresiju, auto-agresiju i samo-stimulirajuća ponašanja (Rattaz i sur., 2018). Problemi u ponašanju mogu biti prisutni i u odrasloj dobi, a koliko će biti izraženi može ovisiti o nizu čimbenika, uključujući one vezane za značajke autizma, stupanj kognitivnih i jezičnih vještina te prisutnost različitih zdravstvenih stanja, posebice gastrointestinalnih smetnji i teškoća spavanja (Rattaz i sur., 2018). Važno je naglasiti da autizam sam po sebi ne uzrokuje probleme u ponašanju, iako teškoće u socijalnim interakcijama i komunikaciji mogu potaknuti pojavu istih (Autism Speaks, 2018). Senzorna hiperosjetljivost se također pokazala kao značajan čimbenik u pojavnosti problema u ponašanju, u smislu da autistične osobe s teškoćama u osjetilnoj modulaciji pokazuju više razine anksioznosti i posljedično se javlja više problema u ponašanju (Syu i sur., 2020). Problemi u ponašanju mogu postati dodatno izazovni u odrasloj dobi, s obzirom da su odrasle osobe i fizički veće. Osim toga, zbog dugotrajnog potkrepljivanja tih ponašanja od strane okoline, problemi u ponašanju u odrasloj su dobi često dublje ukorijenjeni u ponašajne obrasce osobe (Matson i sur., 2011). Naime, mnoga su ponašanja naučena u interakciji s okolinom, kroz iskustva koja su prethodila pojavi određenog ponašanja i posljedice tog ponašanja, koje pozitivno ili negativno potkrepljuju i održavaju ponašanje kroz vrijeme. Drugim riječima, osoba s vremenom uči da pojedina ponašanja imaju različite posljedice, odnosno da mogu rezultirati više ili manje poželjnim ishodom. Tako bi se i ponašanja koja se smatraju izazovnim ili problematičnim jer otežavaju učenje, svakodnevno funkcioniranje i uključivanje osobe u socijalne interakcije, trebala tumačiti prema funkciji koju imaju za pojedinu osobu u određenoj situaciji (Autism Speaks, 2018). Ponašanja bi se prema funkciji mogla podijeliti na ona koja služe dobivanju pažnje, predmeta, aktivnosti, stimulacije ili opuštanja i ona kojima osoba nastoji izbjeći ili maknuti pažnju, predmet, aktivnost, neugodne podražaje ili bol (Matson i sur., 2011). Prema tome, pojedina se ponašanja mogu tumačiti i kao oblik komunikacije kojim osobe pokazuju svoje osjećaje, želje i potrebe (Autism Spekas, 2018).

Problemi mentalnog zdravlja također su nerijetka pojava kod odraslih autističnih osoba (Farley i McMahon, 2014). Osnovne značajke autizma mogle bi ostati prikrivene ako se tijekom procjene i dijagnostike u obzir ne uzme i mogućnost javljanja problema mentalnog zdravlja u ovoj populaciji osoba, primjerice, anksioznosti, depresije, opsesivno-kompulzivnog poremećaja, psihoza i poremećaja ličnosti. S druge strane, značajke autizma mogle bi otežati prepoznavanje takvih stanja (Lai i Baron-Cohen, 2015). Podaci o problemima mentalnog zdravlja kod odraslih autističnih osoba značajno variraju i ostaje nejasno koliko osoba zapravo ima teške probleme mentalnog zdravlja (Howlin i Magiati, 2017). Isto tako, malo se zna o prirodi razvoja problema u ponašanju. Mogu biti posljedica bioloških mehanizama, ponovljenih negativnih socijalnih iskustava, nerazvijenosti adekvatnih kognitivnih i emocionalnih strategija suočavanja ili njihove kombinacije (Farley i McMahon, 2014).

Kako bi ispitali zdravstveno stanje i funkcionalni status odraslih autističnih osoba i identificirali povezane čimbenike, Fortuna i suradnici (2016) su prikupili podatke od 255 odraslih autističnih sudionika u dobi od 18 do 71 godine. U usporedbi s podacima o općoj populaciji, autistične osobe imale su značajno veću prevalenciju epilepsije, depresije, hipertenzije te alergija. Kod osoba s autizmom je također pronađena povišena prevalencija anksioznosti, psihoza i ADHD-a. Nasuprot tome, mlade odrasle autistične osobe imale su znatno niže stope spolno prenosivih bolesti, ovisnosti o nikotinskim proizvodima i zlouporabe alkohola u usporedbi s dostupnim podacima o općoj populaciji. Određena stanja, primarno povezana s procesima starenja, kao što su hipertenzija, hiperlipidemija, hipertireoza i urinarna inkontinencija, pronađena su kod autističnih osoba u približno jednakoj mjeri kao i kod opće populacije (Fortuna i sur., 2016).

O tome dolazi li do promjena u kognitivnom funkcioniranju kod autističnih osoba postoji malo podataka, a i ovi koji su dostupni globalno pokazuju slabije kognitivno funkcioniranje autističnih osoba u usporedbi s općom populacijom (Hwang, Foley i Trollor, 2020). Međutim, teškoće u kognitivnom i intelektualnom funkcioniranju nisu univerzalne za autizam i različito se manifestiraju kod svake osobe pa stoga nemaju ni klasifikacijsku niti dijagnostičku vrijednost. Ipak, velike individualne razlike među pojedincima ukazuju na to da je važno utvrditi individualne kognitivne profile. Utvrđivanje kognitivnih teškoća, ali i snaga može biti važno za planiranje daljnjih intervencija (Geurts i Lever, 2017). Drugim riječima, autistične osobe posjeduju kognitivne profile koji u nekim okruženjima mogu biti prednost, dok određeni aspekti kognitivnog profila osobe u drugim okruženjima mogu predstavljati teškoće (Lai i Baron-Cohen, 2015).

To je u skladu sa suvremenim pristupom autističnim osobama, temeljenom na konceptu neurorazličitosti, koji tvrdi da postoji više razvojnih puteva do odrasle dobi koji predstavljaju normalne varijacije unutar ljudske raznolikosti koje treba prepoznati i cijeliti (npr. Kapp i sur., 2013; Farley i McMahon, 2014; Lai i Baron-Cohen, 2015; Hurley-Hanson i sur., 2020; Smith i Jones, 2020). Postoji snažan i rastući društveni pokret u zajednici autističnih osoba i njihovih bližnjih koji zagovara ideju da nije nužno loše imati autizam te da zajedno s razlikama u socijalnom funkcioniranju i komunikaciji dolaze i mnoge prednosti (Farley i McMahon, 2014). Posebno značajnu ulogu u ovom pokretu ima *autistična zajednica*. Autistična zajednica, osim samih autističnih osoba, uključuje i njihove obitelji, stručnjake koji rade s njima ili za njihov interes, kliničare, istraživače, prijatelje, zastupnike i druge zagovornike (Roche, Adams i Clark, 2020). Pokret neurorazličitosti naglašava vrijednost neuroloških razlika, čime se stvara prostor za isticanje prednosti i potencijala svake osobe. Ova perspektiva prebacuje fokus s autizma kao medicinskog poremećaja koji se mora izliječiti, na fokus na autizam kao društveno proizveden invaliditet i dimenziju ljudske raznolikosti (van den Bosch i sur., 2018). Sagledavanje deficita kao individualnih razlika i stavljanje fokusa na jake strane autističnih osoba može olakšati njihovo zapošljavanje i uspješno održavanje zaposlenosti (Wong i sur., 2018).

### **Tranzicija mladih s autizmom u odraslu dob**

Brojni su izazovi s kojima se autistične osobe susreću tijekom svojeg odrastanja, a jedan od najvećih, u svakom slučaju, predstavlja period tranzicije iz adolescencije u odraslu dob (Shattuck i sur., 2012). Naše društvo smatra da je završetak srednje škole ključna prekretnica u životu mladih (Schall i sur., 2014). Tranzicija obično podrazumijeva period izlaska iz sustava obrazovanja i ulazak u svijet odraslih, uključujući pronalaženje posla, rješavanje stambenog pitanja, te izgradnju novih socijalnih i partnerskih odnosa (Hendricks i Wehman, 2009). To je nerijetko vrijeme velike neizvjesnosti, ispunjeno novim zadacima i iskustvima (Hensel, 2017). Period tranzicije može biti izazovan za mnoge mlade ljude, a posebno za mlade s autizmom (Burke i sur., 2019).

Za autistične učenike, uobičajene izazove povezane s prijelazom u odraslu dob dodatno otežavaju poteškoće povezane s autizmom (Test i sur., 2014). Većina ovih mladih i dalje će trebati podršku kako bi postigli svoje obrazovne, karijerne i životne ciljeve. Stoga je od ključne važnosti identificirati tranzicijske potrebe mladih autističnih osoba i prepoznati prepreke na koje mogu naići pri ulasku u radnu snagu (Hurley-Hanson i sur., 2020).

## **Tranzicijsko planiranje**

Životne promjene koje karakteriziraju period tranzicije mogu biti veliki izvor stresa za mlade autistične osobe i njihove obitelji (Chen i sur., 2015; Burke i sur., 2019), no takvi se negativni učinci mogu prevenirati ili ublažiti uz pravodobno planiranje i osiguravanje adekvatne podrške (Lee i Carter, 2012; Gangadharan i sur., 2016). Svrha tranzicijskih planova je pomoći mladima pri prijelazu u više obrazovanje, zaposlenje i/ili neovisan život (Hurley-Hanson i sur., 2020). Nemoguće je napraviti kvalitetan plan tranzicije ako se u obzir ne uzme heterogenost ove populacije i specifičnosti svake osobe u emocionalnom, kognitivnom, socijalnom i senzornom funkcioniranju (Vincent, 2017). Zato je prije planiranja programa tranzicije potrebno izvršiti procjenu osobe za koju se program izrađuje (Wehman i sur., 2014a). Loše isplaniran program tranzicije ne zadovoljava potrebe osobe, vodi smanjenoj kvaliteti života i negativnim učincima na zdravlje (Vincent, 2017).

Odluke o tome koje su vještine, usluge i podrška najvažnije za određenog učenika u kontekstu planiranja tranzicije moraju se temeljiti na rezultatima procjene (Wehman i sur., 2014a). Procjenjuju se interesi osobe, njezine sposobnosti i potrebe za podrškom, kako bi se utvrdila područja na koja je potrebno usmjeriti više pažnje (Persniakova, 2014). Kada se izvrši ispravno, procjena u svrhu planiranja tranzicije obuhvaća sva područja tranzicije i pruža dubinsko znanje o snagama, potrebama, sklonostima i interesima učenika, a sve s ciljem razvoja specifičnih vještina koje učenicima mogu omogućiti postizanje ciljeva nakon škole u područjima zapošljavanja, obrazovanja i neovisnog življenja (Test i sur., 2014). Kroz taj proces učenici s autizmom i njihove obitelji mogu identificirati ciljeve za budućnost i korake potrebne za postizanje tih ciljeva (Hagner i sur., 2012). Nakon što je provedena procjena, učitelji mogu lakše i bolje planirati i implementirati učinkovite tranzicijske usluge i podršku kako bi pomogli učenicima da napreduju prema svojim ciljevima (Test i sur., 2014).

Pravovremeno usmjerena intervencija osigurava osobi više vremena za pripremu i prilagodbu (Sung i sur., 2015) pa je stoga mlade potrebno uključiti u program tranzicije prije nego završe školovanje (Dahl i Arici, 2008; Wehman i sur., 2014a). Cimera i suradnici (2013) proveli su istraživanje o tome utječe li ranije uključivanje mladih s autizmom u programe tranzicije na ishode u odrasloj dobi. Rezultati pokazuju da su učenici uključeni u program tranzicije s 14 godina postigli veće stope zaposlenosti te u prosjeku bili bolje plaćeni od onih koji su u program bili uključeni sa 16 godina (Cimera i sur., 2013).

Ključno je u središte programa tranzicije staviti osobu kojoj je program namijenjen (Persniakova, 2014; Thompson i sur., 2018). Međutim, Wong i suradnici (2020) su u svojoj

studiji pokazali da mladi s autizmom često imaju nerealne ciljeve o svojoj budućnosti. Kao moguće razloge za to navode ograničeno životno iskustvo i teškoće u razvoju sveobuhvatne vizije budućnosti (Wong i sur., 2020). Zato je u planiranje tranzicije važno uključiti i druge osobe iz života osobe za koju se plan i program tranzicije izrađuje. One mogu značajno doprinijeti planiranju kroz pružanje uvida u brojne snage, ali i slabosti osobe za koju se planiranje provodi. Na taj način mogu pomoći u postavljanju ciljeva koji su u skladu sa željama i interesima osobe (Teunisse, 2017). Obitelji mogu podržati i značajno doprinijeti svojim realnim očekivanjima u vezi s radom i razvojem karijere (Lee i Carter, 2012). Roditelji su integralni dio procesa planiranja jer pružaju važne informacije o ranom razvoju osobe, akademskim postignućima i provedenim intervencijama te mogu dati uvid u životna područja na koja je u planiranju potrebno obratiti posebnu pažnju (Persniakova, 2014; van Bourgondien i sur., 2014). Stručnjak pritom može postati vodič koji pomaže osobi i njenim bližnjima da definiraju plan za budućnost i pomogne im otkriti koje su mogućnosti realne i ostvarive. On također može doprinijeti planiranju svojim znanjima o specifičnostima razvoja autističnih osoba, dostupnim resursima i uslugama u zajednici te kako istima pristupiti (Teunisse, 2017).

U planiranju tranzicije za autistične mlade, mora se imati na umu njihova kvaliteta života. Mladu osobu treba poticati i podržavati da sudjeluje u poslu za koji je zainteresirana i za koji posjeduje potrebne vještine (Wilczynski i sur., 2013). Stoga bi dugoročno tranzicijsko planiranje za autistične mlade trebalo uključivati razmatranje načina na koje takvi pojedinci mogu steći radno iskustvo još za vrijeme školovanja, prije nego se od njih očekuje da se za stalno zaposle. Ta iskustva, primjerice, mogu uključivati rad s nepunim radnim vremenom, stažiranje ili praksu (van Wieren i sur., 2008). Pripremanje autističnih učenika za preuzimanje uloge odraslih u svojim zajednicama zahtijeva njihovo uključivanje u različite aktivnosti u zajednici još za vrijeme školovanja (Hwang i sur., 2020). Uključivanje u aktivnosti u zajednici posebno je važno zbog uspostavljanja prirodne mreže podrške i stvaranja trajnih, uzajamnih odnosa sa zajednicom u kojoj žive. Takvi odnosi ne samo da osobi pružaju zadovoljstvo i štite ju od usamljenosti, već utječu i na cjelokupnu kvalitetu života (Carter i sur., 2013). S obzirom na poteškoće pri zapošljavanju s kojima se autistične osobe mogu suočiti, važno je već za vrijeme školovanja osigurati prilike za stjecanje radnog iskustva u različitim poslovima i radnim okruženjima (Carter i sur., 2012; Nicholas i sur., 2019). Utvrđeno je da radno iskustvo stečeno u periodu tranzicije značajno povećava vjerojatnost zapošljavanja kod autističnih osoba (Chen i sur., 2015). Praksa i plaćeni poslovi za vrijeme srednjoškolskog obrazovanja pružaju učenicima mogućnost da steknu vrijedno radno iskustvo (Wehman i sur., 2014b) i pritom uče

o sebi, te razvijaju radne vještine (Carter i sur., 2009; Wehman i sur., 2016). Na taj način učenici mogu dobiti uvid u to koji poslovi i kakvo radno okruženje im najviše odgovara (Schall i sur., 2014; Schall i sur., 2015). Kroz praktičnu nastavu i radno iskustvo na poslovima u zajednici, stručnjaci i osoblje koje pruža podršku u tranziciji i zapošljavanju može procijeniti snage, interese i potrebe za podrškom. Na taj način može se preciznije procijeniti funkcioniranje osobe u različitim radnim okruženjima, uključujući vještine upravljanja vremenom, vještine rješavanja problema i sklonosti osobe u smislu poželjnog radnog okruženja, potreba za rutinom i preferiranih obrazaca komunikacije (Dahl i Arici, 2008).

### **Vještine važne za uspješno zapošljavanje**

Tranzicijski programi trebali bi biti usmjereni na vještine koje će osobi biti potrebne u odrasloj dobi. To zahtijeva prebacivanje fokusa s vještina bitnih za trenutno, školsko okruženje na one vještine i ponašanja koja će osobi trebati u budućnosti, na radnom mjestu ili fakultetu (Schall i sur., 2014). Izazov u ispunjavanju ovog uvjeta jest da ne postoji jedan univerzalni put do odrasle dobi, kao ni jedinstven kurikulum vještina koje će osobi biti potrebne (Schall i sur., 2014). Osobi koja planira studirati trebat će društvene i komunikacijske vještine jedinstvene u tom okruženju, dok će osobi koja se namjerava zaposliti trebati drugačiji skup vještina (Farley i McMahan, 2014).

Zapošljavanje predstavlja proces koji u svakoj pojedinoj fazi zahtijeva različite vještine (Munandar i sur., 2020). U fazi zapošljavanja važno je da osobe imaju razvijene vještine traženja posla (Sung i sur., 2015). Učenike je potrebno podučavati kako popuniti svoj životopis, napisati molbu, aktivno tražiti zaposlenje i uspostaviti kontakt s potencijalnim poslodavcima, a zatim i kako biti uspješan u razgovorima za posao (Hurley-Hanson i sur., 2020). Nakon što osoba dobije posao, nužno je da razvije vještine potrebne za uspješno izvršavanje radnih zadataka. Osim toga, važno je naučiti kako komunicirati na radnom mjestu (Hurlbutt i Chalmers, 2004).

Programi usmjereni na pružanje podrške autističnim osobama u zapošljavanju prečesto se fokusiraju isključivo na razvoj vještina traženja posla, dok se „meke vještine“ nerijetko zanemaruju. To može rezultirati nizom različitih izazova na radnom mjestu i gubitkom posla (Nicholas i Klag, 2020). Zanemarivanje područja socijalnih i komunikacijskih vještina također može dovesti do povećanih razina stresa, anksioznosti i depresije (Westbrook i sur., 2013). Stoga ih je potrebno poticati u skladu s trenutnim i budućim potrebama pojedinca, u različitim

okruženjima i situacijama (Hendricks i Wehman, 2009; Chiang i sur., 2013; Farley i McMahon, 2014).

Mladima u tranzicijskoj dobi potrebno je vrijeme da se prilagode novim društvenim ulogama, a najveći izazov u tome predstavljaju im teškoće u komunikaciji i socijalnim interakcijama (Albright i sur., 2020; Schall i sur., 2014; Chen i sur., 2015). Međutim, ove karakteristike nisu nepromjenjive. Pažljivim planiranjem i provedbom individualiziranog kurikulumu i primjenom postupaka utemeljenih na dokazima, autistične osobe mogu naučiti nositi se s tim izazovima i upravljati vlastitim ponašanjem (Schall i sur., 2014).

Iako su specifičnosti u socijalnim vještinama jedna od temeljnih značajki autizma i utječu na osobe u čitavom spektru i tijekom cijelog života, literatura koja ispituje učinkovitost intervencija za razvoj socijalnih vještina kod adolescenata i odraslih autističnih osoba relativno je ograničena. Unatoč ograničenim podacima, postoje određene intervencije i strategije koje pokazuju obećavajuće rezultate, a one uključuju modeliranje ponašanja, igranje uloga, davanje povratnih informacija o ponašanju, korištenje socijalnih priča i scenarija, multimedijских sadržaja, video modeliranja te poučavanje vještinama samonadziranja i samokontrole ponašanja (Laugeson i Ellingsen, 2014). Intervencije bi se trebale fokusirati na izgradnju onih vještina koje mogu poboljšati kvalitetu njihove interakcije s vršnjacima, radnim kolegama, nadređenima i drugim članovima zajednice (Carter i sur., 2013).

Autistične osobe mogu doživjeti brojne izazove u zagovaranju svojih potreba i interesa na radnom mjestu, zalaganju za ostvarivanje razumnih prilagodbi, postavljanju realnih ciljeva u karijeri, rješavanju problema i ispunjavanju radnih zadataka (Carter i sur., 2013). Zato vještine samoodređenja i samozastupanja mogu biti osobito važne za odrasle autistične osobe, čije se potrebe i interesi mogu značajno razlikovati od onih koje prepoznaju osobe iz njihove okoline (Carter i sur., 2013; Wilczynski i sur., 2013; Schall i sur., 2014; Wong i sur., 2021).

Preuzimanje uloge odrasle osobe predstavlja veliki izvor zabrinutosti za mnoge autistične mlade, ali i njihove roditelje. Mnogi su preopterećeni planiranjem budućnosti i nerado preuzimaju aktivnu ulogu u procesu tranzicijskog planiranja (Cheak-Zamora i sur., 2015). Mnogim učenicima s autizmom često nedostaju vještine potrebne za preuzimanje aktivne uloge u planiranju tranzicije (Schall i sur., 2014). Razvoj vještina samoodređenja učenicima će omogućiti da preuzmu veću ulogu u planiranju vlastite budućnosti i komuniciranju svojih potreba za podrškom (Carter i sur., 2013; Teunisse, 2017). Samoodređenje se može poticati u svim životnim dobima i to na način da se dijete, adolescenta ili odraslu osobu uči kako komunicirati svoje potrebe i izbore, kako zatražiti pomoć ili odmor ili pak pridobiti pažnju od



potencijalnih komunikacijskih partnera na primjeren način. Samonadziranje i samoregulacija vlastitog ponašanja posebno su važne vještine na koje treba obratiti pozornost kod poticanja samoodređenja autističnih osoba (Schall, i sur., 2014).

Uključivanje aktivnosti za poticanje samoodređenje u individualizirani edukacijski plan (IEP) učenika može znatno olakšati tranziciju u odraslu dob i facilitirati uspjeh u zapošljavanju. Neki od postupaka koje učitelji mogu primjenjivati za poticanje samoodređenje autističnih učenika uključuju poticanje vršenja izbora, uključivanje u aktivnosti vrednovanja vlastitog napretka i zadavanje ostvarivih zadataka te obaveza kojima će doprinijeti sebi i drugima. Kao korisne aktivnosti u poticanju samoodređenje još se navode volonterske aktivnosti i vođenje dnevnika vlastitih snaga, sklonosti i interesa (Schall i sur., 2014).

### **Primjer dobre prakse u planiranju tranzicije**

U literaturi iz područja tranzicije mladih s autizmom u odraslu dob, kao primjer dobre prakse često se spominje tranzicijski program Project SEARCH, razvijen u Sjedinjenim Američkim Državama. Ovaj je program namijenjen mladima s različitim teškoćama, uključujući mlade s autizmom, a krajnji mu je cilj postizanje kompetitivnog zaposlenja u zajednici (Wehman i sur., 2013). Ključne komponente programa uključuju postavljanje cilja zapošljavanja, osiguravanje uzastopnog stažiranja na poslovima u zajednici i osiguravanje suradnje između sustava obrazovanja i pružatelja usluga za odrasle (Wehman i sur., 2013). Ovaj program učenicima osigurava niz stažiranja u različitim radnim okruženjima kako bi se učenicima pomoglo u stjecanju radnog iskustva i određivanju preferencija za budući posao (Schall i sur., 2015; Wehman i sur., 2014b; Wehman i sur., 2017). Program kombinira stvarno radno iskustvo, osposobljavanje za zapošljavanje i neovisan život te pomoć pri zapošljavanju kroz aktivnu suradnju javnog obrazovnog sustava, poslodavaca te državnog i lokalnog sustava profesionalne rehabilitacije (Wehman i sur., 2013).

Ovaj jednogodišnji program prati obrazovni kurikulum, međutim, učenici pohađaju svoj obrazovni program na radnom mjestu, umjesto u školi. Školski dan počinje u učionici na radnom mjestu, sa satom individualnog podučavanja vještinama važnim za posao i buduće zapošljavanje, uključujući komunikacijske i socijalne vještine. Druge vještine i znanja koja se podučavaju uključuju pravila prikladnog odijevanja i pristojnog ponašanja na radnom mjestu, traženje pomoći i predaha, pisanje životopisa i vještine važne za razgovor za posao. Nakon toga

slijedi približno 4 sata rada na mjestu stažiranja. Učenici se tijekom školske godine rotiraju kroz stažiranja na tri različita radna mjesta u trajanju od 10 do 12 tjedana (Wehman i sur., 2013).

Učenici uključeni u program dobivaju izravnu obuku tijekom stažiranja od tima koji se sastoji od licenciranog učitelja i edukacijskog rehabilitatora, te jednog ili više radnih instruktora za pružanje podrške na radnom mjestu. Omjer u ovom programu je u prosjeku jedan pružatelj usluga na 2,5 učenika. Učenici tijekom svog stažiranja u prosjeku dobivaju 200 sati izravne obuke od članova projektnog tima. Osim osnovnog tima, svaku lokaciju stažiranja podržava i skupina koordinatora koju čine administrator školskog okruga, voditelj slučaja iz sustava profesionalne rehabilitacije, poslodavac i sveučilišni koordinator. Svi članovi osnovnog tima i koordinacijske grupe sastaju se na tjednoj bazi kako bi razgovarali o provedbi projekta i potrebama učenika (Wehman i sur., 2019).

Na kraju svakog određenog stažiranja učenik priprema prezentaciju koristeći video zapise, slike i opise stečenih znanja i iskustava. Također razvijaju i ažuriraju svoje životopise. Nakon dovršetka ove prezentacije, tim za podršku sastaje se s učenikom i roditeljima kako bi pogledali prezentaciju i razgovarali o sljedećim koracima potrebnim kako bi se ostvario njihov cilj traženja zaposlenja (Wehman i sur., 2019).

Ako pripravnici po završetku programa nemaju zaposlenje, oni i članovi njihove obitelji nastaviti će se sastajati sa svojim radnim instruktorom najmanje jednom mjesečno radi daljnje evaluacije i proširenja plana tranzicije (Wehman i sur., 2019).

Proveden je niz studija kojima se nastojala provjeriti učinkovitost SEARCH programa za autistične učenike (Wehman i sur., 2013; Wehman i sur., 2014a; Wehman i sur., 2017; Wehman i sur., 2019; Schall i sur., 2015). Kao rezultat tih studija, dokazano je da mladi s autizmom mogu uspješno i u potpunosti dovršiti intenzivni program stažiranja, gdje ishodi zapošljavanja uključuju više od 70% kompetitivnog zaposlenja godinu dana nakon intervencije, na višoj od osnovne minimalne plaće i u prosjeku 20 sati tjedno. Nadalje, pokazalo se da više od 90% tih mladih ljudi uspijeva zadržati zaposlenje najmanje godinu dana i duže. Stoga se čini da je stažiranje koje je intenzivno, zasnovano na radnom iskustvu u zajednici i koje se temelji na znanstveno utemeljenim intervencijama u pružanju podrške, implementiranim od strane obučenih učitelja i stručnjaka za zapošljavanje, put zasnovan na dokazima koji vodi uspješnom zapošljavanju za autistične mlade (Wehman i sur., 2019).

## **Tranzicija mladih s autizmom u visoko obrazovanje**

U konačnici, tranzicija u odraslu dob ne mora nužno podrazumijevati izravan prijelaz u svijet rada. Iako su dostupni podaci ograničeni, pretpostavlja se da sudjelovanje u visokoškolskom obrazovanju doprinosi povoljnijim ishodima za mlade odrasle osobe u područjima zapošljavanja, samoodređenja i neovisnosti (Hart i sur., 2010). Dostupni podaci ukazuju da učenici s autizmom sve češće odabiru tranzicijske ciljeve usmjerene na visokoškolsko obrazovanje i upisuju fakultete češće od učenika s drugim vrstama teškoća (npr. Hart i sur., 2010; Taylor i Seltzer, 2011; Shattuck i sur., 2012; Shogren i Ploter, 2012; Chiang i sur., 2013; Hart i sur., 2014; Wehman i sur., 2014a). Na primjer, Shogren i Plotner (2012) otkrili su da je pohađanje fakulteta ili nekog drugog oblika visokoškolskog obrazovanja bio primarni tranzicijski cilj za 41% autističnih srednjoškolaca u njihovoj studiji (Shogren i Plotner, 2012). Ipak, razgovori o visokoškolskom obrazovanju autističnih učenika još su u povojima (Hendricks i Wehman, 2009). Manje od polovice mladih s autizmom nakon srednje škole pohađa neki oblik formalnog obrazovanja, a stope uspješnog završavanja započelih visokoškolskih programa vrlo su niske (Sanford i sur., 2011; Taylor i Seltzer, 2011).

Autistične učenike treba potaknuti na sudjelovanje na sajmovima fakulteta, posjetima kampusima i drugim studentskim aktivnostima izvan kampusa kako bi se povećala njihova svijest o tome može li i kako za njih fakultet biti održiva opcija (Carter i sur., 2013). Hart i suradnici (2010) identificirali su u literaturi brojne obećavajuće prakse za pomoć učenicima s autizmom u planiranju tranzicije u visokoškolsko obrazovanje. Preporuke uključuju inkluzivno obrazovanje u redovnim školama; korištenje strategija osobno usmjerenog planiranja u planiranju tranzicije; razvoj koordinacijskih službi na lokalnoj, regionalnoj i/ili državnoj razini; primjenu načela univerzalnog dizajna; pružanje vršnjačkog mentorstva; poučavanje vještina važnih za studiranje; osiguravanje radnih iskustava za vrijeme srednje škole; jačanje društvene pragmatike i komunikacijskih vještina te poticanje razvoja vještina samoodređenja i samozastupanja (Hart i sur., 2010).

Biti student je cijenjena društvena uloga i mladi s autizmom mogu ostvariti niz koristi od fakultetskog obrazovanja. Koristi se mogu mjeriti rastom u izgradnji akademskih i osobnih vještina, zapošljavanjem, samozastupanjem i samopouzdanjem. Za učenike koji zahtijevaju veći stupanj podrške, taj se rast također ogleda u povećanom samopoštovanju, kada počnu sebe doživljavati sličnijim nego drugačijim od svojih neautističnih vršnjaka (Hart i sur., 2014).

Autistični učenici imaju ogromne akademske potencijale koji su neostvareni zbog prekomjernog oslanjanja na neakademska područja i preniskih očekivanja okoline (Wehman i

sur., 2014a). Osigurati da je fakultet održiv izbor za svakoga važno je jer to ukazuje da vjerujemo u potencijal za uspjeh svih učenika (Hart i sur., 2010).

## **Zapošljavanje osoba s autizmom**

### **Važnost rada i dobrobiti zapošljavanja osoba s autizmom**

Kao nužna komponenta ulaska u svijet odraslih, zapošljavanje je jedan od najpoželjnijih uspjeha za svakog pojedinca, podrazumijevajući pritom i autistične osobe (Scott i sur., 2017). Iako bi učenici nakon srednje škole mogli slijediti različite putove, dobar posao daje temelj za mnoge druge važne ishode u odrasloj dobi (Valentini i sur., 2019). Mladi autistični ljudi i njihovi roditelji zapošljavanje povezuju s brojnim prednostima i blagodatima za život osobe (Anderson i sur., 2021). Na primjer, resursi i odnosi koji dolaze kroz zapošljavanje mogu pozitivno utjecati na socijalizaciju, uključivanje u zajednicu, razvoj vještina, neovisnost i kvalitetu života osobe (Migliore i sur., 2014; Valentini i sur., 2019). Dobro je poznato da su zapošljavanje i s njim povezani društveni status te financijska neovisnost bitne sastavnice života odraslih (Gerhardt i Lainer, 2011; Roux i sur., 2013). Biti zaposlen znači zarađivati za vlastiti život, doprinositi društvu, integrirati se u svoju zajednicu i smatrati se dijelom društva (Cimera i Cowan, 2009; Chen i sur., 2015; Hedley i sur., 2017). Nadalje, pokazalo se da zapošljavanje poboljšava kvalitetu života autističnih osoba, a također se smatra da promiče osobno dostojanstvo, dopuštajući pristup istim mogućnostima koje uživa i ostatak društva (Cimera i Cowan, 2009; Henegan, 2010; Barneveld i sur., 2014; Walsh i sur., 2014; Chen i sur., 2015; Pinho, 2017; Black i sur., 2019). U literaturi se spominju i brojni drugi pozitivni učinci zaposlenja za autističnu osobu, uključujući i više samopoštovanje, bolje kognitivno i adaptivno funkcioniranje te nižu pojavnost anksioznosti i drugih problema mentalnog zdravlja (Howlin i sur., 2004; Hurlbutt i Chalmers, 2004; García-Villamisar i Hughes, 2007).

Osim za samog pojedinca, pokazalo se da zapošljavanje može imati pozitivan učinak na kvalitetu života roditelja osobe, posebno u pogledu pozitivnijih perspektiva za budućnost (Hedley i sur., 2017). Kada autistične osobe ostanu nezaposlene, javljaju se brojni osobni, organizacijski i društveni troškovi. To uključuje financijske, socijalne i psihološke troškove nezaposlenosti. Nezaposlenost autističnih osoba može rezultirati i brojnim neizravnim troškovima. Ti troškovi uključuju gubitak produktivnosti i prihoda te propuštene prilike za razvoj karijere, kako za same autistične osobe, tako i za njihove roditelje te druge članove

obitelji. Neizravni troškovi također uključuju učinke nezaposlenosti na fizičko i mentalno zdravlje za pojedince i cijelu obitelj. Malo je istraživanja o tome kako nezaposlenost autističnih osoba može utjecati na njihovu braću i sestre. Intenzivnija briga za autistično dijete može pridonijeti opterećenju drugih članova obitelji i odvratiti pozornost od emocionalnih potreba braće i sestara. Također, u nekim obiteljima, braća i sestre, djedovi i bake i drugi rođaci moraju preuzeti primarnu ili sekundarnu ulogu u brizi za autističnu odraslu osobu koja zahtijeva veći stupanj podrške (Hurley-Hanson i sur., 2020).

Brojne javne politike spominju poguban utjecaj nezaposlenosti na zdravstvenu i socijalnu uključenost autističnih osoba (Wong i sur., 2018). Nedavno je provedena jedna zanimljiva longitudinalna studija na manjem uzorku odraslih autističnih osoba u Izraelu. Autori su ispitali do kakvih je promjena u zapošljavanju ove populacije osoba došlo tijekom pandemije COVID-19. U kvantitativnoj fazi 23 sudionika odgovorilo je na anketu prije i tijekom COVID-19, dajući podatke o radnom statusu, mentalnom zdravlju i zadovoljavanju psiholoških potreba povezanih s poslom. Kvalitativna faza uključivala je intervju s deset sudionika. Rezultati ukazuju na značajno narušavanje mentalnog zdravlja sudionika koji su ostali bez posla tijekom pandemije COVID-19, dok su sudionici koji su nastavili fizički pohađati rad održavali razinu prije COVID-19 na svim procijenjenim varijablama. Sudionici koji su prešli na rad od kuće pokazali su neznatno pogoršanje mentalnog zdravlja i značajno smanjenje zadovoljavanja psiholoških potreba povezanih s radom, u vidu procijenjene kompetencije i autonomije (Goldfarb i sur., 2021).

Zapošljavanje također ima značajan financijski utjecaj na gospodarstvo jer zaposlena osoba nije primorana oslanjati se na državna sredstva, već i sama doprinosi državnom proračunu plaćanjem poreza i prireza (npr. Cimera i Cowan, 2009; Cullum i Eniss-Cole, 2014; Chen i sur., 2015; Pinho, 2017; Hurley-Hanson i sur., 2020).

Konačno, postoje dobri dokazi koji podupiru potencijalne koristi za poslodavce i tvrtke koje zapošljavaju autistične osobe (Pinho, 2017; Hurley-Hanson i sur., 2020). Istraživanja pokazuju da kad se autističnim osobama pruži prilika, oni mogu biti učinkoviti radnici (Hillier i sur., 2007). Kvaliteta i količina rada zaposlenika često nadoknađuju dodatne troškove nastale za bilo kakve prilagodbe i podršku koje bi zaposleniku mogle zatrebati na radnom mjestu (Henegan, 2010). Osim što popunjavaju potražnju za kvalificiranim radnicima, postoje i financijske i reputacijske beneficije koje se mogu ostvariti zapošljavanjem autističnih osoba. To uključuje državne poticaje te druge beneficije, ali i stvaranje pozitivne slike o poduzeću u zajednici (Hurley-Hanson i sur., 2020). Neki autori kao značajan doprinos autističnih osoba na

radnom mjestu također navode njihove kreativne ideje i specifične vještine, te ističu da se njihovim zapošljavanjem podiže sveukupna osviještenost o specifičnostima ove populacije i na taj način promovira kultura inkluzije (Henegan, 2010; Scott i sur., 2017; Albright i sur., 2020). U studiji koju su proveli Hayward i suradnici (2019) utvrđeno je da se potrebe zaposlenika s autizmom ne moraju nužno puno razlikovati od potreba drugih zaposlenika. Pristup podršci može jednako koristiti zaposlenicima bez autizmom, kao i onima s dijagnozom autizmom. Na primjer, obje grupe smatrale su jednako važnim posao koji je usklađen s njihovim sposobnostima i interesima, dostupnost podrške, jasnu komunikaciju, povoljne radne uvjete i plaću. Uzmu li se ti podaci u obzir, briga o potrebama zaposlenika s autizmom na radnom mjestu mogla bi se smatrati dobrom praksom za sve zaposlenike (Hayward i sur., 2019).

Konačno, svaka autistična osoba ima neke jake strane i vrline od kojih bi poslodavac mogao profitirati (npr. Hagner i Cooney, 2005; Baldwin i sur., 2014; Scott i sur., 2018). Poslodavci izvještavaju o pozitivnim iskustvima pri zapošljavanju autističnih osoba (Hagner i Cooney, 2005; Hillier i sur., 2007). Prema izvještajima poslodavaca, autistične osobe imaju brojne snage, koje između ostalog uključuju sistematičnost u radu, usmjerenost na detalje, ponašanje usmjereno cilju, visoku toleranciju na repetitivne zadatke, stručnost i strastvenost u područjima interesa, iskrenost, lojalnost i pouzdanost, poštivanje pravila, toleranciju na rutinske i monotone zadatke, dobro pamćenje i razvijene tehničke i informatičke vještine (Hillier i sur., 2007; Kellems i Morningstar, 2012; Baldwin i sur., 2014; Walsh i sur., 2014; Dreaver i sur., 2020). Hagner i Cooney (2005) navode povjerljivost, staloženost i rijetko izostajanje s posla kao kvalitete kojima bi autistične osobe također mogle doprinijeti na radnom mjestu (Hagner i Cooney, 2005). Neki su spomenuli i strastvene interese, koji nisu rijetka pojava kod autističnih osoba, kao značajnu prednost. Svaka veza između tih interesa i dodijeljenih zadataka potencijalno će rezultirati vrlo motiviranim radnikom (Bury i sur., 2020; Anderson i sur., 2021).

Osim motivacije koja proizlazi iz usko usmjerenih i specifičnih interesa, autizam karakteriziraju i profili neujednačenih kognitivnih sposobnosti koji mogu dovesti do relativne snage u određenim područjima. Iako nisu uključene u dijagnostičke kriterije, posebne izolirane vještine, koje se ponekad nazivaju savantnim vještinama relativno su česte kod autističnih osoba, a procjene ukazuju na to da takve vještine mogu biti prisutne kod 28% do 42% populacije (Howlin i sur., 2009), dok drugi autori procjenjuju i više stope (Bennett i Heaton, 2012). Posebne izolirane vještine su sposobnosti specifične za određenu domenu koje karakteriziraju relativno veće performanse u kliničkoj domeni u usporedbi s općom adaptivnom ili funkcionalnom razinom (Bennett i Heaton, 2012; Meilleur i sur., 2015). U nedavnoj studiji

Meilleur i suradnici (2015) otkrili su da 62,6 % njihovog uzorka autističnih osoba ima barem jednu posebnu izoliranu vještinu, uključujući vještine pamćenja (52,5%), vizuospacijalne vještine (32%), vještine čitanja (22,4 %), crtanja (17,5 %), muzičku nadarenost (16,9%) i računanje (16,7%; Meilleur i sur., 2015). Jedna studija koja se temeljila na izvješćima roditelja djece, adolescenata i mladih odraslih autističnih osoba pokazala je da ove osobe najčešće imaju razvijenu samo jednu savantnu vještinu ili talent, da se ta vještina razvija od najranije dobi i da najčešće nije podržana formalnim obrazovanjem. Također često izvješćuju da im je trebalo dugo da primijete tu vještinu, iako osobe, prema tvrdnjama roditelja, provode puno vremena baveći se tom vještinom (Bennett i Heaton, 2012). Međutim, ovisno o definiciji koja se koristi, te vještine mogu biti inferiorne, ekvivalentne ili superiorne onim neautističnih pojedinaca usporedive dobi pa stoga mogu predstavljati snagu unutar pojedinačnih kognitivnih profila, ali to ne mora nužno biti opća prednost (Meilleur i sur., 2015).

Zbog prirode i kvalitete postojećih studija trenutno nema jakih dokaza koji podržavaju ili negiraju iznadprosječne performanse autističnih osoba na radnom mjestu. Većina dokaza temelji se na anegdotama, kliničkom mišljenju ili eksperimentalnim zadacima, a ne na ekološkim dokazima koji istražuju izvedbu na radnom mjestu (Bury i sur., 2020). Iako postoji mnogo studija slučaja i istraživanja provedenih na manjim uzorcima autističnih osoba koje posjeduju savantne sposobnosti ili izvanredne kognitivne vještine, bilo je malo sustavnih, opsežnih istraživanja u ovom području (Howlin i sur., 2009). Definicije onoga što čini vještinu doista izuzetnom, u smislu populacijskih normi, također su varijabilne, a vrlo neobične karakteristike ne moraju nužno biti ekvivalentne izvanrednim vještinama (Howlin i sur., 2009).

Iako je isticanje sposobnosti i jakih strana autističnih osoba hvalevrijedna praksa, pretjerano isticanje istih može istovremeno predstavljati i rizik. Isticanjem postojećih stereotipa o izvanredno nadarenim i talentiranim autističnim osobama mogla bi se zanemariti heterogenost ove populacije te zanemariti njihove potrebe za podrškom (Bury i sur., 2019). Isticanje individualnih snaga pokazalo se izrazito bitnim za uspješno uključivanje autističnih osoba u svijet rada, no važno je da takve perspektive budu potkrijepljene dokazima. Također je važno priznati zamke dodjeljivanja etiketa nadarenosti izrazito heterogenoj skupini (Bury i sur., 2020). Potvrđeno je da postoje područja u kojima autistične osobe funkcioniraju iznimno i naglašava se važnost prepoznavanja njihovih snaga. Međutim, također je važno podsjetiti se da nemaju svi pojedinci s autizmom superiorne vještine, niti bi to morali imati da bi osigurali zaposlenje. Shvaćanje da, unatoč iznimnim snagama u jednoj domeni osobe mogu zahtijevati dodatnu podršku u drugim domenama funkcioniranja, od vitalnog je značaja za osiguravanje

da autistični pojedinci budu uspješni na poslu i da je njihovo zapošljavanje održivo (Bury i sur., 2019).

S obzirom na navedene višestruke učinke zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti na pojedinca, njegovu obitelj i šire društvo, trenutni ishodi zapošljavanja autističnih osoba su zabrinjavajući (Hedley i sur., 2017).

### **Ishodi zapošljavanja osoba s autizmom**

Iako se izraženost određenih značajki autizma s vremenom može smanjiti, veliki se dio autističnih osoba i u odrasloj dobi suočava s izazovima u svakodnevnom funkcioniranju (Seltzer i sur., 2004). Istraživanja pokazuju da, objektivno gledano, samo mali broj autističnih osoba postiže dobre ishode u odrasloj dobi (Howlin i sur., 2004; Burke i sur., 2019). Općenito gledajući, ishodi vezani za posao, partnerske odnose, stanovanje i mentalno zdravlje značajno su lošiji u usporedbi s ishodima u općoj populaciji. Većina istraživanja o ishodima autističnih osoba u odrasloj dobi ističe značajno ograničenu socijalnu integraciju, niske stope zaposlenosti i visoke stope problema mentalnog zdravlja (Howlin i Magiati, 2017; Scott i sur., 2019). Autistične osobe u odrasloj dobi rijetko postižu neovisno življenje i ostaju ovisne o svojim obiteljima u pogledu zadovoljavanja životnih potreba, financijske potpore, stanovanja, socijalizacije i svakodnevne podrške (Taylor i Saltzer, 2010).

Iz pregleda literature objavljene od 1967. do 2013. godine Steinhausen i suradnici (2016) ističu da je u prosjeku 48% sudionika ocijenjeno s lošim ili jako lošim ishodima, u smislu da im je potrebna značajna razina podrške u obavljanju svakodnevnih aktivnosti. Svega 20% imalo je ishode koji su ocijenjeni kao dobri ili jako dobri, što bi podrazumijevalo barem određeni stupanj neovisnosti i socijalne uključenosti, uključujući neki oblik zaposlenja i prijateljstva. Ističu, međutim, da su rezultati u pojedinim istraživanjima i studijama značajno varirali pa je onih s dobrim ishodom, ovisno o istraživanju bilo između 14 i 27%, a onih s lošim ishodom između 37 i 59% (Steinhausen i sur., 2016).

Dok brojne druge studije pokazuju iste poražavajuće podatke (npr. Esbensen i sur., 2010; Howlin i sur., 2013; Moss i sur. 2015; Steinhausen i sur., 2016), druge ipak navode da dolazi do postupnih promjena u ishodima odraslih autističnih osoba, ali i da su te promjene još uvijek male i da autistična populacija još uvijek značajno zaostaje za općom populacijom u ishodima u odrasloj dobi (Gillespie-Lynch i sur., 2012).



Dokazano je da autistične osobe mogu biti uspješni i produktivni radnici, ako im se osigura odgovarajuća podrška (Hagner i Cooney, 2005). Unatoč tome, ishodi zapošljavanja za ovu populaciju posebno su poražavajući (npr. Baldwin i sur., 2014; Gray i sur., 2014; Chen i sur., 2015; Dreaver i sur., 2020). Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, tj. kompetitivno zapošljavanje rijedak je ishod za odrasle autistične osobe te ih većina ostaje nezaposleno ili rade u zaštitnim uvjetima (Taylor i Saltzer, 2010).

Howlin (2000) daje pregled istraživanja o populaciji odraslih autističnih osoba te pokazuje da ishodi zapošljavanja značajno variraju. Rezultati pokazuju da je udio zaposlenih između 5% i 44% (Howlin, 2000). Navedenu varijabilnost u ishodima u odrasloj dobi kod autističnih osoba potvrđuje i Hendricks (2010), koji izvještava o 25% do 50% osoba koje su nakon završenog srednjoškolskog obrazovanja bile zaposlene barem jednom (Hendricks, 2010). Pregledom ishoda zapošljavanja za 47312 autističnih osoba pokazana je ukupna zaposlenosti od samo 37,57% (Alverson i Yamamoto, 2018).

Utvrđeno je da se ishodi zapošljavanja kod autističnih osoba mogu razlikovati i unutar same populacije, primjerice, ovisno o dobi sudionika. Istraživanja pokazuju da su adolescenti u periodu tranzicije najrizičnija skupina i da postižu znatno niže stope zaposlenosti od starijih dobnih skupina (npr. Taylor i Seltzer, 2011; Shattuck i sur., 2012; Chiang i sur., 2013; Roux i sur., 2013; Chen i sur., 2015; Hensel, 2017; Taylor i DaWalt, 2017; Wei i sur., 2018). Shattuck i suradnici (2012) naglašavaju da su prve dvije godine nakon završetka srednjoškolskog obrazovanja najrizičnije jer više od 50% mladih s autizmom ostaje nezaposleno, dok se situacija s vremenom neznatno mijenja pa broj zaposlenih unutar 6 godina raste na svega 55% (Shattuck i sur., 2012).

Nacionalna longitudinalna tranzicijska studija-2 (NLTS2) pruža jedinstveni izvor informacija koje pomažu u razumijevanju iskustava srednjoškolaca s različitim teškoćama u SAD-u, a uključuje podatke prikupljene u periodu od 10 godina na nacionalnom uzorku učenika koji su pohađali posebne programe školovanja. U uzorak je uključeno ukupno 11276 učenika, uključujući 922 učenika s dijagnozom autizma, koje su pratili od završetka srednje škole do odrasle dobi (Sanford i sur., 2011; Schall i sur., 2015). Analizom prikupljenih podataka pokazalo se da mladi s autizmom u cijelom spektru postižu kompetitivno zaposlenje po vrlo niskim stopama u usporedbi s mladima s drugim vrstama invaliditeta. Zaposlenost mladih s autizmom iznosila je 45%, što je niže od stopa zaposlenosti koje su utvrđene kod drugih skupina, primjerice, kod mladih s intelektualnim i višestrukim teškoćama (46%) i teškoćama učenja (79%; Sanford i sur., 2011). Slično, studija Shattuck i suradnika (2012) pokazuje da su

stope zaposlenosti kod mladih s autizmom značajno manje u usporedbi s vršnjacima koji imaju teškoće učenja, intelektualne teškoće i teškoće govora/ jezične teškoće (Shattuck i sur., 2012). Ukratko, ovi podaci ukazuju na to da je za autistične mlade diskontinuitet u obrazovnim i radnim aktivnostima neposredno po završetku srednje škole uobičajena pojava. Diskontinuitet u obrazovnim i radnim aktivnostima nakon završetka srednje škole može rezultirati kasnijom dugotrajnom nezaposlenošću (Taylor i DaWalt, 2017).

Međutim, osim dobi, pokazalo se da postoje i brojni drugi čimbenici koji bi mogli pozitivno ili negativno utjecati na ishode autističnih osoba u odrasloj dobi. Neke studije pokazuju da autistične osobe s prosječnim i iznadprosječnim kvocijentom inteligencije imaju nešto bolje ishode u zapošljavanju od osoba koje uz dijagnozu autizma imaju intelektualne teškoće (Taylor i Seltzer, 2011; Gray i sur., 2014; Taylor i Mailick, 2014). Međutim, kod njih je također utvrđen veći rizik da nakon završetka srednje škole budu u potpunosti isključene iz daljnjeg školovanja i prilika za zaposlenje. Na primjer, Taylor i Seltzer (2011) otkrili su da u ovoj podskupini mladih s autizmom postoji tri puta veća vjerojatnost da neće biti uključeni ni u kakve dnevne aktivnosti u odnosu na one autistične mlade s intelektualnim teškoćama (Taylor i Seltzer, 2011). Baldwin i suradnici (2014) izvijestili su o ishodima zapošljavanja za 130 odraslih osoba s dijagnozom Aspergerovog sindroma i visoko funkcionalnog autizma u Australiji. Nalazi su istaknuli relativno visoka obrazovna postignuća ispitivane populacije. Čak 86% sudionika imalo je višu stručnu spremu. To bi ih, objektivno gledajući, trebalo staviti u povoljniji položaj na tržištu rada. Ipak, i u ovoj su studiji potvrđeni već opisani poražavajući ishodi zapošljavanja autističnih osoba, posebno onih bez intelektualnih teškoća. Gotovo polovica (45%) sudionika u ovoj studiji radila je na poslovima za koje su bili prekvalificirani (Baldwin i sur., 2014). Unatoč dobrim akademskim postignućima i visokoj motivaciji za zapošljavanjem, ova podskupina uglavnom ne doseže stope zaposlenosti veće od 50% (Vogelely i sur., 2013). Howlin i suradnici (2013) su izvijestili da je 28% odraslih autističnih osoba s prosječnim ili iznadprosječnim kvocijentom inteligencije zaposleno u kompetitivnim uvjetima, dok 55% osoba iz njihovog uzorka nikada nije bilo zaposleno (Howlin i sur., 2013). Iako je zapošljavanje na otvorenom tržištu rada prepoznato kao jedan od optimalnih ishoda u odrasloj dobi, mladi s autizmom se često neprikladno usmjeravaju u zaštitne uvjete zaposlenja, dnevne programe i druge aktivnosti s minimalnim ili nikakvih prihodima (npr. Taylor i Seltzer, 2011; Sanford i sur., 2011; Gray i sur., 2014; Bross i sur., 2020).

Čak i kada se uspiju zaposliti, većina ih radi mali broj sati, na radnim mjestima za koja su prekvalificirani i slabo plaćeni (npr. Howlin i sur., 2004; Cimera i Cowan, 2009; Carter i

sur., 2012; Cimera i Burgess, 2012; Roux i sur., 2013; Baldwin i sur., 2014; Burgess i Cimera, 2014; Anderson i sur., 2021). Smislenost njihovog rada je upitna jer se radi o nisko plaćenim poslovima s ograničenim radnim vremenom i poslovima koji su najčešće znatno ispod razine njihovog obrazovanja (npr. Holwerda i sur., 2012; Shattuck i sur., 2012; Roux i sur., 2015). Podaci iz Ujedinjenog Kraljevstva pokazuju da čak do 84% odraslih autističnih osoba nije zaposleno na puno radno vrijeme (Mavranouzouli i sur., 2014). U studiji koju su proveli Taylor, Henninger i Mailick (2015) samo tri od 31 osobe sa višom stručnom spremom radile su u svojoj struci, dok više od polovice (57,9%) ostaje nezaposleno ili radi na radnim mjestima za koja su prekvalificirani. U cijelom uzorku, većina poslova u zajednici koje su te osobe radile bila su radna mjesta za koja nije potrebna nikakva stručna kvalifikacija (Taylor i sur., 2015).

Migliore i Zalewska (2012) navode da iako je u njihovom istraživanju čak 42% mladih s autizmom zarađivalo manje od propisane minimalne plaće, njih 85% svejedno je izjavilo da vole svoj posao i da uživaju u njemu (Migliore i Zalewska, 2012). Hillier i suradnici (2007) u svojoj su studiji također pokazali da su autistične osobe, uključene u njihov uzorak, prilično visoko ocijenile zadovoljstvo vlastitim poslom, složile se da su njihovi poslovi korisni i pokazivale zahvalnost za zaposlenje (Hillier i sur., 2007).

Razlog za dodatnu zabrinutost predstavljaju i podaci proizašli iz studije Wei i suradnika (2018), koji pokazuju da mladi s autizmom rijetko preuzimaju aktivnu ulogu u traženju posla i da im je u prosjeku potrebno 14 mjeseci da pronađu posao, što je duže od bilo koje druge skupine osoba s invaliditetom. Autistični mladi su u prosjeku zaposlenje zadržavali do 2 godine, a najčešće navedeni razlog prekida radnog odnosa bio je prekid ugovora na određeno (Wei i sur., 2018). Neki autori sugeriraju da bi za autistične osobe zadržavanje zaposlenja tijekom vremena moglo biti jednako teško, ako ne i teže, od dobivanja posla (Hurlbutt i Chalmers, 2004; Taylor i Mailick, 2014). Autistične osobe često mijenjaju poslove, što rezultira isprekidanim radnim iskustvom i može ograničiti njihov potencijal za trajno zaposlenje i razvoj karijere. Uz to, stalne promjene poslova povećavaju zabrinutost oko financija i posljedično rezultiraju višim razinama stresa (Baldwin i sur., 2014). U kvalitativnom istraživanju koje su proveli Griffith i suradnici (2012) intervjuirano je 11 odraslih osoba s dijagnozom Aspergerovog sindroma. Autori su istaknuli da su svi sudionici imali poteškoća s pronalaženjem i zadržavanjem zaposlenja. Slično prethodnim istraživanjima, mnogi su izvijestili o dugim razdobljima nezaposlenosti i isprekidanom radnom stažu. Ovi nalazi ukazuju na to da teškoće pri zapošljavanju mnogih autističnih osoba ne postaju lakše s godinama ili stjecanjem iskustva. Zapravo, može biti i suprotno, jer su neki sudionici ove studije postali toliko razočarani

ponavljanim lošim iskustvima na radnom mjestu da su prestali tražiti daljnje zaposlenje (Griffith i sur., 2012).

Postojeća literatura pruža opće informacije o stopama zaposlenosti, radnom vremenu, plaćama i vrstama poslova na kojima se zapošljavaju autistične osobe, ali je potrebno bolje razumijevanje njihovih iskustava u traženju i zadržavanju posla, s obzirom da bi takve informacije mogle biti ključne za daljnji razvoj strategija usmjerenih na poboljšanje ishoda ove populacije u odrasloj dobi (Wei i sur., 2018). Nicholas i Klag (2020) pozvali su na potrebne promjene u politikama koje se odnose na područje rada i zapošljavanja. Napomenuli su da se kao uspješan ishod prečesto uzima bilo kakav oblik zaposlenja, uključujući honorarne poslove kraćeg trajanja. Unatoč početnim pozitivnim ishodima, to potencijalno može dovesti do ciklusa kratkotrajnih poslova, što budući poslodavci mogu percipirati manje poželjnim. Nadalje, ovakav ciklus stalnih promjena poslova podrazumijeva i periode u kojima je osoba bez prihoda. Autori predlažu da je potrebno stremiti stalnom i trajnom zapošljavanju (Nicholas i Klag, 2020).

Treba istražiti i druge važne životne ishode, uključujući stupanj neovisnosti i kvalitetu života (Lai i Baron-Cohen, 2015). Neki autori zagovaraju ideju da je subjektivno percipirana kvaliteta života valjanija mjera ishoda u odrasloj dobi od psihosocijalnih mjera, kao što su radni status, satnice i prihodi (Renty, 2006; Berneveld i sur., 2014). Iako su objektivne karakteristike okruženja u kojem osoba živi važne za procjenu kvalitete života, pacijentovo subjektivno zadovoljstvo životnim uvjetima također je bitno. Čini se da je kvaliteta života odraslih autističnih osoba niža je od one odraslih u općoj populaciji (npr. Howlin i Moss, 2012; Ayres i sur., 2018; Hurley-Hanson i sur., 2020). Berneveld i suradnici (2014) su proveli follow-up studiju za ispitivanje dugoročnih ishoda 169 djece s autizmom u odrasloj dobi, uspoređivanjem njihove objektivne i subjektivne kvalitete života s onom u skupinama s drugim neurorazvojnim teškoćama, konkretno ADHD-om, poremećajima u ponašanju i poremećajima raspoloženja. Prosječno razdoblje praćenja ishoda bilo je 13,9 godina. Objektivna kvaliteta života uključivala je bračno stanje, životne uvjete, stupanj obrazovanja, zaposlenost i korištenje usluga mentalnog zdravlja. Subjektivna kvaliteta života uključivala je zadovoljstvo u pogledu uvjeta života, posla ili obrazovanja, zdravlja, partnerskih i socijalnih odnosa, duhovne dobrobiti i perspektiva za budućnost. U skupini autističnih osoba kvaliteta života bila je niža nego u svim usporednim skupinama. Relativno veliki udio odraslih autističnih osoba nije imao partnera, manji dio ih je živjelo s partnerom ili obitelji, a mnogi od njih bili su institucionalizirani. Autistični odrasli su također imali nižu razinu obrazovanja i mali broj je imao plaćeni posao. Što se tiče subjektivne kvalitete života, bili su manje zadovoljni svojim poslom i obrazovanjem, partnerskim odnosima

i perspektivom svoje budućnosti od ostalih skupina (Berneveld i sur., 2014), što je u skladu s podacima iz ranije provedenih studija (Renty, 2006).

Ovi poražavajući rezultati ne bi se smjeli interpretirati kao nedostatak sposobnosti za rad (Friedman i sur., 2013). Naprotiv, autistične osobe posjeduju brojne vrline i sposobnosti (Baldwin, Costley i Warren, 2014), no one često ne dolaze do izražaja zbog nedostatka iskustava i brojnih prepreka koje priječe uspješno zapošljavanje ove populacije osoba (Hendricks, 2010). Za postizanje pozitivnih ishoda autističnih osoba u odrasloj dobi potreban je pristup usmjeren na osobu, koji se temelji na snagama i prepoznaje posebne vještine i sposobnosti autističnih osoba (Hagner i sur., 2012; van der Gaag, 2017; Thompson i sur., 2018). S obzirom na izazove s kojima se autistične osobe susreću ulaskom u svijet rada, prepoznavanje njihovih jakih strana i načina na koje im je najbolje pružiti podršku u zapošljavanju od velike je važnosti (Bury i sur., 2020). Potreban je holistički pristup koji potiče inkluziju i sagledava sve biološke, psihološke i socijalne potrebe te sposobnosti autističnih osoba (Nicholas i sur., 2018; Nicholas i Klag, 2020; Vincent i Fabri, 2020). Iako se tradicionalno smatralo da ishodi u zapošljavanju autističnih osoba primarno ovise o samoj autističnoj osobi i njezinim karakteristikama, u suvremenom se društvu prepoznaje važnost bio-psiho-socijalnog pristupa, koji u obzir uzima različite čimbenike, uključujući zajednicu i aktivnosti u njoj (Scott i sur., 2019). Kako bi se autističnim osobama osigurao uspjeh pri zapošljavanju treba procijeniti različite proksimalne i distalne čimbenike koji utječu na heterogenost ishoda ove populacije osoba u odrasloj dobi (Vincent i Fabri, 2020).

### **Determinante zapošljavanja osoba s autizmom**

Već je općeprihvaćena činjenica da svakoj osobi treba pristupiti individualno i da ne postoji univerzalni pristup koji će odgovarati svim autističnim osobama (van der Gaag, 2017; Nicholas i Klag, 2020). Međutim, u novije se vrijeme sve češće poziva i na potrebne promjene u politikama zapošljavanja (Nicholas i Klag, 2020). Nije dovoljno samo raditi na poticanju individualnih sposobnosti autističnih osoba, već i na razvoju različitih sustava iz njihovog okruženja (Nicholas, 2020; Anderson i sur., 2021). U literaturi o zapošljavanju autističnih osoba sve se češće spominje ekološki model zapošljavanja (Nicholas i sur., 2018; Anderson i sur., 2020). U središtu modela je osoba koja traži posao, odnosno već zaposlena osoba. Da bi osoba bila uspješna u zapošljavanju i održavanju zaposlenosti, često će joj biti potreban određeni stupanj podrške. Uz podršku u zapošljavanju, ekološki model naglašava i važnost drugih resursa

zajednice, kao što su stanovanje, prijevoz i usluge mentalnog zdravlja (Nicholas i Klag, 2020). Osim ovih čimbenika na razini pojedinca i zajednice, kontekst i struktura obrazovne politike, politike rada i društvenih vrijednosti unutar zakonodavstva mogu potaknuti ili otežavati zapošljavanje autističnih osoba (Nicholas i sur., 2018; Black i sur., 2020). To se, prije svega, odnosi na nedostatak razumijevanja od strane poslodavaca, radnih kolega, drugih zaposlenika i društva u cjelini, što je dobrim dijelom i rezultat manjkavosti u zakonodavstvu, njegovu razumijevanju ili provedbi (Vincent i Fabri, 2020). Elementi vremena i konteksta također mogu djelovati olakšavajuće i/ili otežavajuće na izgleda za zapošljavanje (Nicholas, 2020). Najaktualniji je primjer pandemija COVID-19, koja je dovela do dramatičnih promjena u svim sferama života u zemljama širom svijeta. Posljedično zatvaranje mnogih radnih mjesta, kao i zahtjevi socijalne distance te druga ograničenja povezana s pandemijom, živopisni su primjeri globalnog kontekstualnog stanja, s utjecajem na izgleda za zapošljavanje ljudi općenito pa tako i autističnih osoba (Nicholas, 2020). Slojevite i međusobno povezane komponente ekosustava zapošljavanja navode nas na zaključak da postizanje zaposlenosti nije samo čin dobivanja posla. Umjesto toga, to uključuje brojne čimbenike, kao što su ljudi, usluge, sustavi i širi kontekst koji igraju ulogu u postizanju održivog zaposlenja (Nicholas, 2020). Trajna potpora u zapošljavanju zahtijeva više elemenata koji se nadograđuju i na individualnoj i na kontekstualnoj razini (Nicholas i sur., 2018).

### ***Prediktori uspješnog zapošljavanja osoba s autizmom***

Dostupna literatura sugerira da ishodi zapošljavanja za ovu populaciju ovise o nizu čimbenika (Levy i Perry, 2011). Utvrđeno je da su prediktori zapošljavanja rezultat složenog međudjelovanja osobnih i vanjskih čimbenika (Walsh i sur., 2014), ali naše razumijevanje tih čimbenika još uvijek je daleko od potpunog (Gray i sur., 2014). Identificiranje čimbenika koji utječu na uspješno zapošljavanje autističnih osoba ključno je za poboljšanje ishoda u odrasloj dobi (Albright i sur., 2020).

Kako je zabrinutost oko ishoda autističnih osoba rasla, studije su počele ispitivati odnos između čimbenika iz djetinjstva i društvenog funkcioniranja odraslih. Dob, kognitivne sposobnosti, rani razvoj jezika, izraženost značajki autizma i problemi mentalnog zdravlja prepoznati su kao važni prediktori ishoda u odrasloj dobi (npr. Levy i Perry, 2011; Howlin i Moss, 2012; Smith i sur., 2012; Farley i McMahon, 2014).

Dva osobna čimbenika koja se uvijek iznova spominju kao važni prediktori ishoda u zapošljavanju autističnih osoba su kvocijent inteligencije i rani razvoj jezika (npr. Howlin, 2000; Seltzer i sur., 2004; Holwerda i sur., 2012; Underwood i sur., 2017). Čini se da su kvocijent inteligencije u ranom djetinjstvu u normativnom rasponu te razvijen govor prije šeste godine života značajni čimbenici u postizanju pozitivnih ishoda u odrasloj dobi (Farley i McMahon, 2014), ali moguće i nedovoljan uvjet (Gray i sur., 2014; Barahona-Correa, 2017). Iako je vjerojatnije da će kvocijent inteligencije veći od 70 biti povezan s pozitivnim ishodom zaposlenja, to nije uvijek slučaj, a ishodi u pojedinaca bez intelektualnih teškoća mogu biti promjenjivi i teško predvidljivi (Holwerda i sur., 2012). Iako nalazi ukazuju na to da se čini da odsutnost intelektualnih teškoća poboljšava šanse da autistična osoba dobije kompetitivno zaposlenje (Taylor i Seltzer, 2011; Chiang i sur., 2013), za iste te osobe postoji dokazano veći rizik da ne budu uključene ni u kakve dnevne aktivnosti nakon srednje škole u usporedbi s onima koji imaju i dijagnozu intelektualnih teškoća (Taylor i Seltzer, 2011). Stoga se čini da je klinička vrijednost kvocijenta inteligencije u predviđanju pojedinačnih ishoda ograničena (Holwerda i sur., 2012; Smith i sur., 2012).

Slično, nedostaje konsenzus oko utjecaja ranih značajki autizma na ishode u odrasloj dobi (Howlin i sur., 2004; Howlin i Moss, 2012). Howlin i suradnici (2013), na primjer, izvijestili su da su rani nedostaci u vještinama uzajamne socijalne interakcije povezani s lošijim ishodima odraslih (Howlin i sur., 2013). Bihevioralne karakteristike odrasle autistične osobe također su povezane s ishodima zapošljavanja. Oni s manje problema u ponašanju (Taylor i Seltzer, 2011), manje izraženim značajkama autizma (Howlin i sur., 2004; Taylor i Seltzer, 2011), bolje razvijenim komunikacijskih vještinama (Wehman i sur., 2015) te oni s višom razinom neovisnosti u vještinama svakodnevnog života (Taylor i Seltzer, 2011; Shattuck i sur., 2012; Taylor i Mailick, 2014) vjerojatnije će se zaposliti. Autistični mladi koji su samoodređeniji i posjeduju bolje vještine samoregulacija emocija općenito postižu pozitivnije ishode u odrasloj dobi (Lee i Carter, 2012; Wong i sur., 2020).

Također je ispitana prediktivna vrijednost nekih sociodemografskih obilježja. Utvrđeno je da je starija dob prediktor uspješnog zapošljavanja (Schaller i Yang, 2005; Lawer i sur., 2009; Taylor i Seltzer, 2011), a postoje i određene sugestije da bi spol također mogao imati prediktivnu ulogu. Da je muški spol važan prediktor uspjeha u zapošljavanju pokazale su brojne studije (npr. Billstedt i sur., 2007; Lewer i sur., 2009; Migliore i sur., 2012; Taylor i Mailick, 2014; Taylor, Henninger i Mailick, 2015), međutim rezultati istraživanja nisu uvijek dosljedni (Chiang i sur., 2013; Woodman i sur., 2015). U uzorku studije koju su proveli Chiang i suradnici

(2013) pokazalo se suprotno, odnosno veću prediktivnu vrijednost uspješnog zapošljavanja imao je ženski spol (Chiang i sur., 2013). Iako se obrazovanje često spominje kao važan čimbenik za postizanje pozitivnih ishoda u zapošljavanju (Barneveld i sur., 2014; Farley i McMahan, 2014), stope zaposlenosti i razine ostvarenih poslova rijetko su u skladu s razinom obrazovanja osobe (Taylor i Seltzer, 2011; Holwerda i sur., 2012; Migliore i sur., 2012). Varijable poput prihoda kućanstva i obrazovne razine roditelja mogu biti značajno povezane sa zapošljavanjem odraslih autističnih osoba (Chiang i sur., 2013). Manje je vjerojatno da će autistične osobe čiji roditelji imaju niži društveno-ekonomski položaj sudjelovati u zapošljavanju (Shattuck i sur., 2012; Chiang i sur., 2013; Roux i sur., 2013), vjerojatno zato što te obitelji imaju manji pristup uslugama u zajednici ili različita očekivanja od svog djeteta u odrasloj dobi (Roux i sur., 2013; Taylor, Henninger i Mailick, 2015).

Osim osobnih čimbenika, s ishodom u zapošljavanju povezano je i nekoliko vanjskih čimbenika, a najvažniji su stupanj podrške obitelji, dostupne usluge podrške i spremnost poslodavaca da ovu skupinu uključe u svoju radnu snagu (Holwerda i sur., 2012). Očekivanja odgajatelja, učitelja, obitelji i drugih članova zajednice mogu imati značajan utjecaj na životne ishode autističnih osoba u odrasloj dobi (npr. Schaller i Yang, 2005; Carter i sur., 2013; Migliore i sur., 2014; Wehman i sur., 2016; Barahona-Correa, 2017). Carter i suradnici (2012) izvješćuju da su roditeljska očekivanja da će njihovo dijete nakon srednje škole dobiti plaćeni posao povezana s pet puta većom šansom da se njihovo dijete zaposli nakon srednje škole (Carter i sur., 2012).

Pokazalo se da je okruženje, uključujući podršku, odnose, stavove i usluge, najvažnije za uspjeh na radnom mjestu (Black i sur., 2019). Također se pokazalo da osobe koje dobiju adekvatnu podršku pri zapošljavanju imaju i do 4 puta veću vjerojatnost da će dobiti zaposlenje (Schaller i Yang, 2005; Migliore i sur., 2012). Renty i Roeyers (2006) otkrili su da su dostupnost neformalne mreže podrške i adekvatna stručna podrška snažnije povezane s pozitivnim ishodima zapošljavanja nego su to individualne karakteristike osobe (Renty i Roeyers, 2006). Dreaver i suradnici (2020) ispitivali su čimbenike koji olakšavaju uspješno zapošljavanje autističnih osoba u Australiji i Švedskoj iz perspektive poslodavaca. Mnogi identificirani čimbenici bili su okolišni, uključujući stavove, znanje, razumijevanje i podršku. Poslodavci su naglašavali da se za postizanje uspješnog zapošljavanja i održavanja zaposlenja ove populacije osoba, prije svega treba raditi na promicanju boljeg razumijevanja autizma, prilagodbama radnog mjesta i usklađivanju radnih mjesta sa sposobnostima, interesima i potrebama osobe (Dreaver i sur., 2020). Usklađivanje vještina, sposobnosti i interesa s karakteristikama radnog



okruženja i zahtjevima posla jedan je od najvažnijih čimbenika u pripremi za zapošljavanje i osiguravanje dugoročnog uspjeha na radnom mjestu (Black i sur., 2020).

Većina opisanih čimbenika može utjecati na životne ishode svih ljudi, bez obzira imali oni autizam ili ne. Međutim, to ne može biti samo jedan čimbenik, već kombinacija različitih čimbenika koja dovodi do ograničenih ishoda u zapošljavanju (Holwerda i sur., 2012). Postoji velika vjerojatnost da su determinante ishoda zapošljavanja složene i međusobno povezane (Wong i sur., 2021). Potrebno je razviti cjelovito razumijevanje čimbenika koji mogu olakšati ili ometati ishode zapošljavanja za autistične osobe u svim fazama zapošljavanja kako bi se razvile intervencije i donijele politike kojima će se autistične osobe podržati pri zapošljavanju (Black i sur., 2020).

### ***Prepreke uspješnom zapošljavanju osoba s autizmom***

Iako su snage autističnih osoba brojne, postoje i čimbenici koji bi mogli ometati uspjeh u zapošljavanju (Anderson i sur., 2021). Niske stope zaposlenosti mogle bi se objasniti nizom otežavajućih faktora i prepreka s kojima se autistične osobe susreću tijekom zapošljavanja (Hendricks, 2010). Prepreke uspješnom zapošljavanju variraju od osobe do osobe, a mogu se javiti i prije ulaska u radni odnos, prilikom traženja posla i tijekom razgovora za posao (Nicholas i sur., 2015). Ključno je prepoznati koje su to prepreke te razumjeti kako i kada intervenirati kako bi se one prevladale (Persniakova, 2014).

Provedena su brojna istraživanja o preprekama u procesu zapošljavanja autističnih osoba te se one, kao i prediktori, obično dijele na individualne i okolinske (Chen i sur., 2015; Dudley i sur., 2015; Hermuth i sur., 2018).

Individualne prepreke proizlaze iz karakteristika autistične osobe, a mogu uključivati teškoće u intelektualnom, kognitivnom i socijalnom funkcioniranju, ali i probleme u ponašanju i probleme mentalnog zdravlja (Chen i sur., 2015).

Iako neki autori bolje rezultate na testovima inteligencije navode kao jedan od najvažnijih prediktora uspješnog zapošljavanja autističnih osoba (Howlin i sur., 2004; Howlin i Moss, 2012; Roux i sur., 2013), teškoće u kognitivnom funkcioniranju mogu se javiti i kod osoba s prosječnom i iznadprosječnom inteligencijom (Autism-Europe, 2014). To se primarno odnosi na teškoće u slijeđenju uputa, planiranju i organizaciji posla, prilagođavanju na nove rutine, prebacivanju pažnje i kratkoročnom pamćenju (Baldwin i sur., 2014). Posebnosti u

kognitivnom i intelektualnom funkcioniranju također predstavljaju značajnu prepreku u zapošljavanju jer nerijetko uz sebe vežu teškoće u adaptivnom i socijalnom funkcioniranju te veći broj problema u ponašanju (García-Villamisar i Hughes, 2007; Dudley i sur., 2015).

Čak i kada osoba ima prosječni ili iznadprosječni kvocijent inteligencije i nema većih problema u ponašanju, teškoće u nošenju sa socijalnim aspektima na radnom mjestu otežavaju održavanje zaposlenosti (npr. Hurlbutt i Chalmers, 2004; Hillier i sur., 2007; Strickland, Coles i Southern, 2013; Laugeson i Ellingsen, 2014; Lorenz i sur., 2016; Hwang i sur., 2020). Hendricks (2010) ističe da upravo specifičnosti u socijalnom funkcioniranju predstavljaju najveću individualnu prepreku u zapošljavanju autističnih osoba te navodi teškoće u verbalnoj i neverbalnoj komunikaciji, nedostatak emocionalnog reciprociteta i neprikladno odnošenje prema osobama suprotnog spola kao najizraženije (Hendricks, 2010). Temeljne značajke autizma mogu predstavljati značajne izazove u svim fazama zapošljavanja, uključujući pripremu za, stjecanje i održavanje zaposlenja (Black i sur., 2020). Prilikom traženja zaposlenja, teškoće u socijalnim interakcijama i komunikaciji povezane s autizmom mogu pridonijeti poteškoćama u uključivanju u tradicionalne procese traženja posla i intervjua (Scott i sur., 2015; Lorenz i sur., 2016). Nije rijedak slučaj da autistične osobe izgube posao zbog teškoća u socijalnim interakcijama, a ne zbog nesposobnosti u obavljanju radnih zadataka (Vogeley i sur., 2013; Jacob i sur., 2015).

Druge teškoće izravno ili neizravno povezane s osnovnim značajkama autizma, koje se često spominju kao prepreka uspješnom zapošljavanju i održavanju zaposlenja, su slabije razvijene sposobnosti prepoznavanja i reagiranja na društvene znakove, anksioznost i problemi sa samoregulacijom emocija (Vogeley i sur., 2013; Anderson i sur., 2021). Značajni problemi u ponašanju i izražena stereotipna ponašanja vjerojatnije će rezultirati nezaposlenošću (Henegan, 2010; Taylor i Seltzer, 2011; Wehman i sur., 2014). Broj i izraženost problema u ponašanju mogu se smanjiti adekvatnim intervencijama i prilagodbom okoline (Bujas Petković i Frey Škrinjar, 2010), međutim, osobe koje imaju i neku sekundarnu dijagnozu, poput intelektualnih teškoća, epilepsije, depresije ili ADHD-a, pokazuju slabije ishode u zapošljavanju (Hendricks, 2010).

Individualne razlike i specifičnosti u funkcioniranju mogu predstavljati značajnu prepreku u zapošljavanju autističnih osoba, no na konačan ishod uvelike utječu i okolinski čimbenici (npr. Unger, 2002; Hermuth i sur., 2018; Scott i sur., 2019). Okolinske prepreke najčešće su posljedica negativnih stavova poslodavaca prema zapošljavanju autističnih osoba te nedostatka podrške pri zapošljavanju i na radnom mjestu (Unger, 2002; López i Keenan, 2014; Chen i sur., 2015; Vincent, 2017; Anderson i sur., 2021). Negativni stavovi poslodavaca

djelomično bi se mogli objasniti njihovim nedostatkom znanja o populaciji autističnih osoba i zabludama kojima to neznanje rezultira (Hagner i Cooney, 2005). S obzirom na nisku razinu razumijevanja među mnogim poslodavcima, procesi zapošljavanja, uključujući natječaje za posao i postupke regrutacije novih zaposlenika obično su osmišljeni imajući u vidu samo neurotipične kandidate pa mogu predstavljati prepreku za autistične osobe (Strickland i sur., 2013; Vincent i Fabri, 2020). Čak i ako im se pruži prilika za zaposlenje, istraživanja pokazuju da će se autistične osobe često suočiti sa stigmom i diskriminacijom na svom radnom mjestu (Henegan, 2010). Jedna nedavna studija koju su objavili Black i suradnici (2019) pokušala je identificirati čimbenike koji doprinose zapošljavanju autističnih osoba u SAD-u, Švedskoj i Australiji intervjuirajući autistične osobe, članove obitelji, pružatelje usluga, poslodavce, istraživače i zastupnike. Rezultati ove studije otkrili su da su ekološke prepreke, poput nedostatka podrške na radnom mjestu, negativni stavovi i nedostatnost usluga za odrasle najviše pridonijeli neuspjehu na radnom mjestu za odrasle autistične osobe u svim zemljama (Black i sur., 2019). Druge studije također sugeriraju da neki poslodavci imaju negativne stavove na temelju percipiranih prepreka, kao što su troškovi razumnih prilagodbi, niža produktivnost i dodatni zahtjevi za podrškom (Cimera i Burgess, 2011; Scott i sur., 2017; Scott i sur., 2019). Troškovi povezani sa zapošljavanjem autističnih osoba uistinu mogu biti veliki, no najveće troškove iziskuju upravo one osobe koje su institucionalizirane te im je oduzeta radna sposobnost (Buescher i sur., 2014). Cimera i suradnici (2013) su u istraživanju o tranziciji mladih s autizmom pokazali da je pravovremenim uključivanjem u programe tranzicije i osiguravanjem adekvatne podrške na radnom mjestu moguće značajno smanjiti troškove zapošljavanja ove populacije osoba (Cimera i sur., 2013).

Postoje i određene teškoće na makrorazini koje ometaju mogućnosti zapošljavanja autističnih osoba. Konkretno, problemi na ekonomskoj i gospodarskoj razini mogu dovesti do izazova pri zapošljavanju i rezultirati gubitkom radnih mjesta za mnoge, uključujući autistične osobe (Gerhardt i sur., 2014). Međutim, autistične osobe često se suočavaju sa sustavnim preprekama tijekom procesa zapošljavanja s kojima se ljudi u općoj populaciji ne susreću. Prepreke uključuju nedovoljnu koordinaciju usluga, nedostatke u kvaliteti, učinkovitosti i dostupnosti programa intervencija, nekonzistentno širenje informacija, neprilagođeno i neprijateljski nastrojeno radno okruženje i značajno smanjenje u broju dostupnih usluga za odrasle autistične osobe nakon završetka srednje škole (Pellicano i sur., 2014; Lorenz i sur., 2016; Hurley-Hanson i sur., 2020).

Kvaliteta života i njezina povezanost sa zaposlenjem mogu zahtijevati više razina i vrsta podrške, kao i različite pokazatelje ishoda i pristupe njihovoj evaluaciji. S obzirom na mnoge

međusobno povezane čimbenike koji utječu na ishode zapošljavanja, bit će potrebno koordinirano djelovanje na individualnoj, stručnoj, društvenoj i političkoj razini (Nicholas i Klag, 2020). Potrebno je napraviti reforme u čitavom sustavu, koji trenutno nije spreman odgovoriti na potrebe mladih i odraslih autističnih ljudi (Anderson i sur., 2021).

### ***Resursi zajednice koji doprinose uspješnom zapošljavanju osoba s autizmom***

Većina zajednica posjeduje širok raspon stručnjaka, programa, inicijativa, potpora i drugih resursa koji se mogu iskoristiti za osiguravanje podrške autističnim mladima u pripremanju za odraslu dob i zapošljavanje (Test i sur., 2014).

U kvalitativnim intervjuima s autističnim osobama i njihovim roditeljima sudionici su istaknuli važnost uključivanja i suradnje obitelji s drugim sustavima koji se međusobno prožimaju, uključujući, između ostalog, škole, pružatelje u zajednici utemeljenih usluga za odrasle i poslodavce (Anderson i sur., 2020). Da bi učenici s autizmom postigli svoj puni potencijal, škole i programi u zajednici moraju ranije, češće i učinkovitije surađivati s učenicima i njihovim obiteljima kako bi zajednički izgradili obrazovne temelje koji mogu dramatično promijeniti životne ishode (Wehman i sur., 2014a; Shattuck i sur., 2020). Poticanje stvaranja novih veza i odnosa s pojedincima i organizacijama izvan škole obećava značajno poboljšanje ishoda autističnih osoba u odrasloj dobi (Test i sur., 2014).

**Obitelj.** Ključni aspekt ekosustava zapošljavanja autističnih osoba je angažman njihove obitelji, posebice roditelja (Carter i sur., 2012). Dok slijede put povećanja neovisnosti, mlađoj odrasloj autističnoj osobi i dalje je često potreban roditelj kao zagovornik, što je uloga koju većina roditelja ima još od postavljanja dijagnoze (van Bourgondien i sur., 2014). Naravno, značajnost podržavajućih obiteljskih odnosa nije ograničena na razdoblje ranog djetinjstva (Test i sur., 2014). Mnogi roditelji često preuzimaju ključnu ulogu u zagovaranju i pružanju potrebne podrške za uspješnu tranziciju u odraslu dob i zaposlenje (van Bourgondien i sur., 2014). Obitelji često nude visoku razinu podrške svojem odraslom autističnom djetetu, uključujući emocionalnu podršku, financijska sredstva, pomoć u vidu prijevoza i stanovanja (Lee i Carter, 2012; Nicholas i Klag, 2020). Ova pomoć često se proteže i u odraslu, pa čak i u stariju životnu dob (Nicholas i Klag, 2020).

Roditelji ili drugi članovi obitelji često svom djetetu pružaju podršku u zapošljavanju, povezujući se s poslodavcima i/ili podržavajući pojedinca u prilagodbi na posao (Nicholas i

Klag, 2020). Roditelji s bolje uspostavljenim formalnim i neformalnim mrežama podrške mogli bi biti bolji u pronalaženju odgovarajućih radnih mjesta i podrške za svoje odraslo autistično dijete jer takve mreže mogu osigurati roditeljima bolji pristup informacijama o dostupnim uslugama i mogućnostima za zapošljavanje (Taylor i sur., 2015). Lee i Carter (2012) pokazuju da roditelji posebno važnu ulogu imaju u periodu tranzicije, pomažući im u postavljanju ciljeva za budućnost, potičući mlade na radna ili volonterska iskustva te pružajući emocionalnu podršku (Lee i Carter, 2012).

Proces starenja za roditelje odrasle autistične djece može biti kompliciran i ispunjen brigom oko nepoznatog. Kod mnogih je roditelja odraslih autističnih osoba prisutna zabrinutost oko toga tko će podržavati i/ili uzdržavati njihovo odraslo dijete nakon što oni preminu. Čak i kada bi roditelji mogli identificirati potencijalnog skrbnika, mnogi su ostali zabrinuti da skrbnici možda nisu adekvatni ili da će biti preopterećeni dobivenim dužnostima. Jedan od faktora istaknutih u tematskoj analizi, bila je sveobuhvatna percepcija o neadekvatnosti sustava u zajednici utemeljenih usluga za odrasle autistične osobe. Konkretno, mnogi su roditelji grupne domove, udomiteljstvo i stanovanje uz podršku opisali kao neprihvatljive opcije za svoje dijete (Marsack-Topolewski i Graves, 2019). Educirani stručnjaci za podršku odraslim autističnim osobama evidentno nedostaju (Van Bourgondien i sur., 2014). Unutar sustava usluga za odrasle potrebno je dosljedno razvijati i provoditi učinkovite strategije zapošljavanja, osposobljavanja i zadržavanja osoblja kako bi se osiguralo i bolje obučeno osoblje i dosljedniji programi i podrška za odrasle autistične osobe (Gerhardt i sur., 2014).

Stavovi roditelja prema prijelazu djeteta u odraslu dob također su kritični kontekstualni čimbenik koji bi mogao utjecati na ishode zapošljavanja mladih nakon škole (Wong i sur., 2020). Važno je pomoći roditeljima da osvijeste utjecaj koji bi njihova očekivanja mogla imati na ciljeve i odluke njihova djeteta. Na primjer, škole mogu poboljšati očekivanja roditelja izgradnjom vještina važnih za zapošljavanje i održavanje zaposlenosti, dokumentiranjem napretka u učenju tih vještina i ponašanja, postavljanjem ambicioznih, ali ostvarivih ciljeva zapošljavanja zajedno s roditeljima i učenicima, informiranjem obitelji o mogućnostima zapošljavanja i povezivanjem s resursima zajednice (Wehman i sur., 2015). Suradnja između škola i obitelji mogla bi biti korisna u pomaganju autističnoj osobi u pripremi za tranziciju i kasnije zapošljavanje (Hillier i sur., 2007).

**Obrazovni sustav i škole.** Kako se povećava broj dijagnosticiranih slučajeva autizma, školski stručnjaci moraju uzeti u obzir ne samo učinkovite nastavne pristupe za poboljšanje akademskih ishoda, već i koji sustavi moraju biti uspostavljeni za rješavanje jednog od najvažnijih poslova školskog sustava; pripreme učenika da postanu kompetentni odrasli građani koji su sposobni svojim radom doprinijeti društvu (Wilczynski i sur., 2013). Povećani naglasak na odgovornosti za ishode nakon školovanja potiče školsko osoblje da pažljivo razmotri oblikovanje i pružanje tranzicijskih usluga za učenike (Carter i sur., 2013). Čini se da tranzicijske potpore u školama, uključujući, ali ne ograničavajući se na pripremu za zapošljavanje i planiranje budućnosti, igraju jednu od ključnih uloga u predviđanju ishoda zapošljavanja mladih autističnih osoba. Osim toga, podrška u tranziciji primarni je faktor koji se može izmijeniti kako bi se poboljšali rezultati zapošljavanja mladih (Wong i sur., 2021).

Jedan važan cilj tranzicijskog planiranja uključuje osiguravanje da učenici s autizmom dobiju pristup mogućnostima učenja koje će im pomoći da dostignu svoj puni potencijal (Test i sur., 2014) i uspostave odnose koji im mogu olakšati tranziciju u odraslu dob (Carter i sur., 2009; Carter i sur., 2013). Baš kao i očekivanja obitelji, očekivanja koja nastavno i drugo školsko osoblje ima od autističnog učenika glede njegovih sposobnosti i mogućnosti budućeg zapošljavanja mogu izravno utjecati na ishode u zapošljavanju. Očekivanja mogu imati izravan i/ili neizravan utjecaj na odluke u planiranju nastave, akademske podrške i drugih usluga koje učenici dobivaju za vrijeme školovanja (Test i sur., 2014). Kada bi se učenicima s autizmom pružilo stvarno radno iskustvo koje je raznoliko i značajno za osobu, bili bi u mogućnosti identificirati svoje planove za budući profesionalni razvoj i potencijalno osigurati zaposlenje po završetku srednje škole (Wehman i sur., 2016).

Učenike s autizmom trebali bi podučavati primjereno educirani nastavnici koji, osim dobrog poznavanja nastavnih sadržaja i specifičnosti učenja ovih učenika, primjenjuju strategije poučavanja utemeljene na znanstvenim dokazima (National Autism Center [NAC], 2009; Test i sur., 2014; Walsh i sur., 2014; NAC, 2015). Odom i suradnici (2010) su u svom pregledu literature identificirali 24 znanstveno utemeljene intervencije prikladne za postizanje ciljeva postavljenih u individualnom obrazovnom planu i programu učenika s autizmom. Najučinkovitijima su se pokazale bihevioralne intervencije, utemeljene na principima primijenjene i funkcionalne analize ponašanja (Odom i sur., 2010).

Uvijek se iznova naglašava važnost suradnje između škola i zajednice (Wong i sur., 2020). Postoji potreba da nastavnici surađuju s pružateljima usluga za odrasle u zajednici kako bi pomogli pojedincima u postizanju uspjeha pri prijelazu u visokoškolsko obrazovanje i

zapošljavanje (Cimera i Cowan, 2009). Treba poticati bolju komunikaciju između sustava profesionalne rehabilitacije i obrazovnog sustava kako bi se pomoglo autističnim osobama u tranzicijskoj dobi da u potpunosti iskoriste tranzicijske usluge iz oba sustava (Chen i sur., 2015). Uloga školskog osoblja u poticanju takve komunikacije i suradnje mogla bi uključivati upoznavanje zajednice i usluga koje se u njoj nude, razvoj odnosa s ljudima u zajednici, komunikaciju s poslodavcima radi traženja potencijalnih poslova ili mogućnosti stažiranja za mlade, pregovaranje s poslodavcima o potrebnim prilagodbama, te redovito kontaktiranje i rješavanje mogućih problema s poslodavcima (Wong i sur., 2020).

Sustav usluga, kako je trenutno postavljen, jednostavno nema kapacitete za odgovaranje na kompleksne i raznolike potrebe mladih s autizmom. Drugim riječima, vjerojatno se neće dogoditi značajnija poboljšanja u ishodima u zapošljavanju osoba s autizmom nakon školovanja ako odgovornost u potpunosti padne na obrazovne sustave i sustave usluga za odrasle u zajednici. Podrška poslodavaca, radnih kolega, susjeda, prijatelja, obitelji i drugih osoba iz zajednice stoga mogu biti važan element u planiranju tranzicije (Test i sur., 2014).

**Poslodavci i drugi zaposlenici kao izvor podrške.** Ključno je razumjeti perspektive i potrebe zaposlenika s autizmom, ali i poslodavaca (Griffiths i sur., 2020). Rijetke su studije koje uključuju poslodavce koji zapošljavaju autistične osobe i evidentan je nedostatak podataka o njihovim perspektivama i potrebama u vezi s procesom zapošljavanja autističnih osoba (Hedley i sur., 2017; Scott i sur., 2017; Black i sur., 2019; Dreaver i sur., 2020). Poslodavci mogu pružiti jedinstvene uvide u to na koja je područja obrazovanja ili osposobljavanja mladih s autizmom potrebno obratiti više pažnje, kao i u čimbenike koji mogu utjecati na učinkovitost pojedinih intervencija na radnom mjestu (Albright i sur., 2020).

Poslodavci, radni kolege i drugi zaposlenici važan su dio šireg ekosustava zapošljavanja osoba s autizmom (Nicholas i sur., 2018). Iako se njihov značaj najviše ističe u pružanju podrške zaposlenicima s autizmom na radnom mjestu (Gerhardt i sur., 2014), oni imaju važnu ulogu već od perioda tranzicije, pružajući učenicima mogućnosti praktičnog osposobljavanja i stažiranja za vrijeme školovanja (Johnson i sur., 2020). Poslodavci i drugi zaposlenici trebali bi razmotriti načine na koje se snage autističnih osoba mogu iskoristiti na radnom mjestu i identificirati radna mjesta i zadatke koji bi najbolje odgovarali tim zaposlenicima (Albright i sur., 2020). Poslodavci također mogu doprinijeti uspješnom uključivanju autističnih osoba u radno okruženje kroz osiguravanje prilagodbi radnog mjesta (Hendricks, 2010; Walsh i sur., 2014).

Kao što bi to bilo za očekivati, pokazalo se da osobine poslodavaca koje doprinose uspješnoj integraciji autističnih osoba u radno mjesto uključuju prilagodljivost, informiranost o značajkama autizma, strpljenje i razumijevanje (Hayward i sur., 2019). Za stjecanje povjerenja autističnih zaposlenika, poslodavci ističu važnost svakodnevne komunikacije i redovitih konzultacija, tijekom kojih poslodavci mogu sa zaposlenikom raspraviti o mogućim izazovima na radnom mjestu, potrebnoj podršci i prilagodbama, te im dati povratne informacije o njihovom radnom učinku (Dreaver i sur., 2020).

Međutim, s vremenom je važno razvijati prirodnu mrežu podrške na radnom mjestu. Ključno je imati stvarni prijateljski odnos, saveznika ili nekoga kome je iskreno stalo (Nicholas, 2019). U skladu s tim, jasno je da drugi zaposlenici također mogu imati važnu ulogu u pružanju podrške zaposlenicima s autizmom na radnom mjestu. Ta podrška može biti neformalna, primjerice, zajedničko objedovanje i provođenje vremena za odmor, ili formalnija, ako se zaposleniku dodijeli uloga mentora na radnom mjestu (Bross i sur., 2020). Osoblje koje pruža podršku zaposlenicima s autizmom na radnom mjestu bi stoga trebalo uložiti dodatne napore u bolju integraciju zaposlenika s autizmom u radno okruženje i poticati uspostavljanje pozitivnih odnosa s drugim zaposlenicima (Hillier i sur., 2007).

Bihevioralne intervencije i usluge za očuvanje mentalnog zdravlja također bi trebale biti dostupne za zaposlenike s autizmom na radnom mjestu. U tom smislu valjalo bi razviti plan kojim će se definirati kako poslodavci i drugi zaposlenici mogu smanjiti pojavnost okidača za probleme u ponašanju, kako reagirati u slučaju kada se oni pojave i kako zaposlenicima s autizmom olakšati korištenje strategija samoregulacije vlastitog ponašanja. Ovi planovi trebali bi biti što jednostavniji kako bi se olakšao integritet intervencija, smanjila stigmatizacija i povećala mogućnost da će osobe iz okruženja moći osigurati potrebne prilagodbe i intervencije (Dahl i Arici, 2008).

Velika poduzeća najčešće imaju zaposlene stručnjake iz sektora ljudskih potencijala. Ovi stručnjaci mogu imati važnu ulogu u osmišljavanju i provođenju različitih edukacija, radionica i treninga za zaposlenike u poduzeću (Johnson i sur., 2020). U osmišljavanju takvih aktivnosti mogu surađivati s agencijama koje pružaju usluge profesionalne rehabilitacije i drugim stručnim organizacijama u zajednici, a sve s ciljem povećavanja svijesti o autističnim osobama i njihovim potrebama na radnom mjestu (Hillier i sur., 2007).



**Usluge profesionalne rehabilitacije.** Za uspješno zapošljavanje, održavanje zaposlenja i daljnji razvoj karijere osobama s autizmom nerijetko je potrebna stalna podrška na više razina, uključujući usluge različitih službi i agencija za pružanje podrške u zapošljavanju, obuku na radnom mjestu, osiguravanje razumnih prilagodbi, usluge mentalnog zdravlja te stalnu podršku zajednice (Dahl i Arici, 2008). Pojedinci s autizmom također moraju razumjeti koje su usluge u zajednici dostupne i kako pristupiti onima koje su im potrebne. Pristup stručnim uslugama u zajednici može povećati mogućnosti razvoja mreže podrške potrebne za traženje, pronalaženje i održavanje zaposlenja (Wilczynski i sur., 2013).

Usluge profesionalne rehabilitacije vrijedan su resurs za pojedince s autizmom te se pokazalo da je uključivanje osobe u ove usluge značajno povezano s boljim ishodima u zapošljavanju (Alverson i Yamamoto, 2018; Schall i sur., 2020). Uključivanje u programe obrazovanja nakon srednje škole, stručno osposobljavanje ili praksa, osposobljavanje za zapošljavanje, osposobljavanje na radnom mjestu i podrška pri traženju posla pokazale su se kao posebno korisne usluge profesionalne rehabilitacije i rezultirale najboljim rezultatima u kompetitivnom zapošljavanju mladih s autizmom u periodu tranzicije (Burgess i Cimera, 2014; Chen i sur., 2015). Usluge procjene i dijagnostike, uključivanje u različite rehabilitacijske postupke, profesionalno savjetovanje, podrška u traženju posla, podrška na radnom mjestu i usluge prijevoza pokazale su pozitivne rezultate za osobe s autizmom iz svih dobnih skupina (Migliore i sur., 2012; Chen i sur., 2015).

Cimera i Cowan (2009) su pokazali da osobe s autizmom koje su tijekom zapošljavanja uključene u usluge profesionalne rehabilitacije pokazuju više stope zaposlenosti od korisnika istih usluga s drugim vrstama teškoća. Međutim, različiti autori su također izvijestili da se osobe iz ove populacije zapošljavaju na manje plaćenim poslovima i rade manji broj sati (Cimera i Cowan, 2009; Chen i sur., 2015; Roux i sur., 2013). To je posebno poražavajuće uzme li se u obzir da isti autori pokazuju da pružanje usluga profesionalne rehabilitacije osobama s autizmom zahtijeva više financijskih izdataka, u usporedbi s drugim skupinama korisnika, uključujući one s intelektualnim teškoćama, traumatskim ozljedama mozga, teškoćama učenja i tjelesnim invaliditetom. Samo su usluge za korisnike sa senzornim oštećenjima bile „skuplje“, ali su i njihovi ishodi zapošljavanja bili značajno bolji (Cimera i Cowan, 2009). U novijim studijama pokazalo se da izdaci za pružanje usluga ovoj populaciji iz godine u godinu povećavaju (Burgess i Cimera, 2014), a razlog tome najvjerojatnije je taj da osobe s autizmom dokazano primaju najveći broj i najviše vrsta usluga profesionalne rehabilitacije u usporedbi s drugim korisnicima tih usluga (Chen i sur., 2015). S pozitivnije strane, dokazano je da pojedinci

s vremenom zahtijevaju manji opseg i intenzitet usluga, pa se posljedično i troškovi smanjuju (Cimera i Cowan, 2014)

Iako su brojni autori pokazali pozitivne učinke usluga profesionalne rehabilitacije na ishode u zapošljavanju autističnih osoba, mnogim osobama s autizmom one nisu dostupne jer zbog manjeg stupnja potrebne podrške nisu „podobni“ za uključivanje u iste (Lawer i sur., 2009). Unatoč nedostatku odgovarajućih usluga profesionalne rehabilitacije za populaciju osoba s autizmom, istraživanja pokazuju da se broj autističnih osoba uključenih u profesionalnu rehabilitaciju povećava iz godine u godinu (Chen i sur., 2015). Cimera i Cowan (2009) izvijestili su o porastu broja od 121% između 2002. i 2006. godine, a Migliore i suradnici (2014) o još 130% povećanja od 2006. do 2010. godine. Ovakav trend pokazuje da će mnogim osobama s autizmom trebati različiti oblici podrške, u različitim domenama i u različitim fazama zapošljavanja, temeljeni na znanstveno dokazanim i individualno prilagođenim strategijama i intervencijama (Schaller i Yang, 2005). Iako ekonomski uvjeti i stavovi poslodavaca utječu na stvaranje prilika za zapošljavanje, dokazano je da se ishodi zapošljavanja za osobe s autizmom mogu poboljšati pružanjem podrške oblikovane prema specifičnim potrebama osobe (Wehman i sur., 2013).

### **Modeli zapošljavanja osoba s autizmom**

Postojeći modeli zapošljavanja autističnih osoba u svijetu uključuju kompetitivno zapošljavanje, zapošljavanje uz podršku, zapošljavanje u zaštitnim uvjetima i zapošljavanje prilagođeno pojedincu (Autism Speaks, 2013; Wilczynski i sur., 2013).

Kompetitivno zapošljavanje trebao bi biti krajnji cilj uspješnog zapošljavanja osoba s autizmom (Holmes, 2007). Ovaj oblik zapošljavanja odnosi se na zapošljavanje u zajednici, gdje je osoba s autizmom zaposlena na puno ili pola radnog vremena, uglavnom bez podrške, a iznimno uz potrebnu podršku obavlja jednake poslove kao i drugi zaposlenici, te je za to jednako plaćena (Autism Speaks, 2013; Wilczynski i sur., 2013; Wehman i sur., 2019). Kompetitivno zapošljavanje u zajednici nudi brojne prednosti, uključujući bolju integraciju u zajednicu, poboljšanje u kognitivnom funkcioniranju i povećanu ekonomsku neovisnost (Wehman i sur., 2016). Zbog kontinuirane potrebe za podrškom, kompetitivni oblik zapošljavanja ipak nije primjeren za sve autistične osobe (Holmes, 2007).

Kada su izazovi u funkcioniranju osobe toliko izraženi da ona ni uz kontinuiranu podršku ne uspijeva uspješno obavljati svoje radne zadatke u integriranom okruženju, tada se kao opcija nudi zapošljavanje u zaštitnim uvjetima. Zaštitne radionice i radni centri nude

osobama koje zahtijevaju veći stupanj podrške mogućnost da u izdvojenom i prilagođenom radnom okruženju budu uključene u neki oblik radno-okupacijske aktivnosti (Holmes, 2007; Wilczynski i sur., 2013; Nicholas i sur., 2015). Dok se rad u zajednici smatra manje restriktivnim oblikom zapošljavanja, zapošljavanje u zaštitnim uvjetima može pružiti dodatnu strukturu, veći stupanj podrške te fleksibilnije radno vrijeme i uvjete rada (Turygin i Matson, 2014). Ovaj oblik zapošljavanja potiče razvoj jednostavnijih radnih vještina pa bi se na njega moglo gledati kao na pripremu za kompetitivno zapošljavanje (Cimera i sur., 2012). Međutim, Cimera i suradnici (2012) proveli su istraživanje o učincima rada u zaštitnim radionicama na daljnje zapošljavanje i pokazuju da osobe koje su prije zapošljavanja uz podršku bile zaposlene u zaštitnim radionicama, kasnije zarađuju značajno manje i zahtijevaju više podrške od osoba koje nisu bile zaposlene u zaštitnoj radionici (Cimera i sur., 2012). Smatra se da su zaštitne radionice zapravo najlošiji oblik zapošljavanja za autistične osobe jer pojedinca izoliraju od zajednice i umjesto poticanja samostalnosti stvaraju ovisnost o stalnoj podršci (Smith i Coleman, 2005 prema Bujas Petković i Frey Škrinjar, 2010).

Zapošljavanje uz podršku također uključuje zapošljavanje u zajednici, no uz osiguravanje potrebne podrške pri zapošljavanju i na radnom mjestu (García-Villamizar i Hughes, 2007; Wilczynski i sur., 2013). Ovaj je oblik zapošljavanja posebno koristan za autistične osobe jer omogućuje individualiziranu i kontinuiranu obuku u integriranom radnom okruženju (Hendricks, 2010). Zapošljavanje uz podršku je skup intervencijskih usluga koje su individualizirane za svakog pojedinca te se zasnivaju na filozofiji "zaposli, osposobi i zadrži". Pristup zapošljavanja uz podršku odbacuje potrebu za pripremnim osposobljavanjem prije uključivanja u radno okruženje i umjesto toga usredotočuje se na pomoć pojedincu u pronalaženju zaposlenja, a zatim dodaje potrebnu potporu za izgradnju vještina i promicanje neovisnosti (Schall i sur., 2020).

Načela zapošljavanja uz podršku uključuju sljedeće (Wehman, 2012):

- svatko, bez obzira na razinu ili vrstu teškoća, ima sposobnost i pravo na rad;
- posao na kojem se osoba zapošljava treba biti u njegovoj lokalnoj zajednici;
- osobe moraju same izabrati tko će im pružati podršku i u koje će usluge biti uključene;
- osobe bi trebale zarađivati plaće i ostvarivati beneficije jednake onima radnika koji obavljaju iste ili slične poslove;
- osobe treba promatrati s obzirom na njihove sposobnosti, snage i interese, a ne teškoće;
- odnosi u zajednici, na poslu i izvan njega vode međusobnom poštivanju i prihvaćanju;

- osobe trebaju odrediti svoje ciljeve i dobiti pomoć u ostvarivanju potpore potrebne za postizanje svojih ambicija;
- tradicionalni sustavi moraju se promijeniti kako bi podržali samoodređenje, što je od vitalnog značaja za integritet zapošljavanja uz podršku;
- osobe moraju biti povezane s formalnim i neformalnim mrežama podrške u zajednici radi prihvaćanja, rasta i razvoja.

Podršku najčešće osigurava za to primjereno educirani stručnjak ili mentor, a uključeni mogu biti i poslodavci te radni kolege (Autism Speaks, 2013). Mavranezouli i suradnici (2013) proveli su studiju o isplativosti zapošljavanja uz podršku za autistične osobe i pokazali da iako su inicijalni troškovi veliki, oni se s vremenom smanjuju te se mogu opravdati koristima koje od ovakvog oblika zapošljavanja ima pojedinac, ali i čitavo društvo (Mavranezouli i sur., 2014). Zapošljavanje uz podršku potkrijepljeno je brojnim istraživanjima kao praksom zasnovanom na dokazima koja vodi do boljih ishoda u kompetitivnom zapošljavanju osoba s autizmom (Howlin i sur., 2005; Wehman i sur., 2012; Wehman i sur., 2016; Schall i sur., 2020).

Zapošljavanje prilagođeno zaposleniku ili prilagođeno zapošljavanje proširenje je modela zapošljavanja uz podrška. U ovom modelu zapošljavanja poslodavac prilagođava zahtjeve radnog mjesta vještinama i interesima autistične osobe na način da od istog profitiraju obje strane (Gerhardt i Lainer, 2011). To je fleksibilan proces u kojem tražitelj posla i stručnjak za zapošljavanje surađuju s poslodavcem u izradi opisa posla koji zadovoljava potrebe poslodavca i odgovara snagama i interesima tražitelja posla (Wehman i sur., 2016). Ovaj je pristup osobito prikladan za autistične osobe jer se usredotočuje na njihove jake strane (Wehman i sur., 2016) i rezultira izvrsnim podudaranjem posla s preferencijama i mogućnostima osobe (Wehman i sur., 2019). U tu svrhu mogu se koristiti različite strategije (Autism Speaks, 2013):

- (1) dijeljenje posla (*Job Sharing*) – dva ili više zaposlenika obavljaju isti posao;
- (2) rezbarenje posla (*Job Carving*) – osoba obavlja samo određeni dio poslova propisanih za određeno radno mjesto;
- (3) kreiranje posla (*Job Creation*) – otvaranje radnog mjesta koje prije nije postojalo, a odgovara sposobnostima i interesima osobe i
- (4) samozapošljavanje (*Self-Employment*) – osoba pokreće vlastiti posao i nudi svoje usluge drugima.

Rezultati studija ukazuju na to da je prilagođeno zapošljavanje obećavajuća intervencija koja zahtijeva više istraživanja (Schall i sur., 2020).

Ishodi kompetitivnog zapošljavanja u zajednici nakon uključivanja u programe zapošljavanja uz podršku razvijene specifično za autistične osobe kretali su se od 98,4% do 100% (Schall i sur., 2015; Wehman i sur., 2016). Ipak, ove studije pozivaju na oprez pri generaliziranju rezultata na druge programe zapošljavanja uz podršku (Schall i sur., 2020). Iz pregleda istraživanja o zapošljavanju autističnih osoba uz podršku, Dudley i suradnici (2015) zaključuju da osim što dovodi do viših stopa zapošljavanja, ovim su oblikom zapošljavanja zadovoljnije i autistične osobe i njihovi poslodavci (Dudley i sur., 2015). Nadalje, García-Villamizar i Hughes (2007) pokazuju da se zapošljavanjem uz podršku kod autističnih osoba postiže i bolje kognitivno funkcioniranje (García-Villamizar i Hughes, 2007).

Cilj programa podrške u zapošljavanju je omogućiti osobama s autizmom pristup poslovima u zajednici. Iako je ovo hvalevrijedan cilj i hitan prioritet, trebao bi se postaviti unutar krajnje težnje za dobrim životom, pod uvjetima važnim za osobu s autizmom (Nicholas i Klag, 2020). U konačnici, zbog raspona teškoća i potreba, zapošljavanje nije uvijek realna opcija za sve autistične osobe. No, zbog već spomenutih koristi rada za život čovjeka, svaka bi se osoba trebala uključiti u neki oblik radno-okupacijske aktivnosti (Holmes, 2007).

Bez obzira koji model najviše odgovarao za pojedinu osobu, jedno je evidentno, mnogi autistični pojedinci mogu postići uspjeh u zapošljavanju te ih poslodavci mogu visoko cijeliti ako dobiju odgovarajuću podršku i prilagodbe (Hagner i Cooney, 2005).

### **Podrška osobama s autizmom u zapošljavanju i održavanju zaposlenosti**

Svi nalazi sugeriraju da su podrška u zapošljavanju i održavanju zaposlenja kritični čimbenici koji vode pozitivnim ishodima zapošljavanja autističnih osoba (Hagner i Cooney, 2005; Lawer i sur., 2009; Chen i sur., 2015; Anderson i sur., 2021). Neka od specifičnih područja na koja stručnjaci za podršku u zapošljavanju usmjeravaju svoje intervencije uključuju traženje posla i razgovore za posao, otkrivanje dijagnoze, prijevoz, prilagodbe radnog mjesta, podršku u obuci za radno mjesto i edukaciju zaposlenika u poduzeću (Wehman i sur., 2012b). Dok će nekima dugoročno biti potreban veći stupanj podrške u gotovo svim navedenim područjima, nekima će podrška biti potrebna samo u određenom području ili samo u nekoj od faza u procesu zapošljavanja (Laugeson i Ellingsen, 2014).

## **Podrška pri zapošljavanju**

Osnovni koraci u procesu traženja posla, poput pisanja životopisa i razgovora za posao, mogu predstavljati znatne izazove za buduće zaposlenike s autizmom (Wehman i sur., 2012b), ali je također poznato da autistične osobe mogu postići uspjeh u zapošljavanju ako im se u tom procesu osigura odgovarajuća podrška (Hagner i Cooney, 2005; Lawer i sur., 2009; Migliore i sur., 2012). Unatoč lošim ishodima zapošljavanja i jasnoj potrebi za uslugama podrške pri zapošljavanju, do danas ostaje izražen nedostatak empirijskih istraživanja o podršci pri zapošljavanju za odrasle osobe s autizmom (Baldwin i sur., 2014; Nicholas i sur., 2015; Taylor i Seltzer, 2011). Stoga su potrebni daljnji koordinirani naponi za poboljšanje pružanja dugoročne i intenzivnije podrške prije i tijekom zapošljavanja (Nicholas i Klag, 2020).

**Identificiranje odgovarajućih poslova.** Stručnjaci i osoblje koje pruža podršku u zapošljavanju mora procijeniti i uskladiti jedinstvene vještine zaposlenika sa specifičnim potrebama potencijalnog poslodavca i karakteristikama radnog mjesta (Wilczynski i sur., 2013). Izbor radnog mjesta koje odgovara sposobnostima i interesima autistične osobe, a istovremeno u obzir uzima i njezine teškoće te potrebe za podrškom, smatra se jednim od najvažnijih prediktora uspješnog zapošljavanja (Migliore i sur., 2012; Anderson i sur., 2021). To zahtijeva sveobuhvatnu procjenu osobe s autizmom, ali i potencijalnog radnog okruženja, kako bi se dobio uvid u moguće potrebe za podrškom i prilagodbama radnog mjesta (Wolf i Ventola, 2014; Dreaver i sur., 2020). Osobe s autizmom ne bi se trebale samo „ubaciti“ u određeni posao, već je potrebno njegovati pristup planiranja i oblikovanja poslova na temelju toga tko je osoba te u kojoj ulozi i okruženju bi mogla najbolje napredovati (Nicholas, 2020).

Kognitivni profil može pružiti jedan izvor podataka za informiranje o izboru adekvatnog posla. Na primjer, pojedinac s relativnom snagom u vizualno-spacijalnim vještinama može biti najprikladniji za posao koji zahtijeva "praktične" ili mehaničke vještine. Pojedinac s jakim analitičkim i tehničkim vještinama može biti najprikladniji za karijeru u tehnološkoj ili računalnoj industriji. Pojedinac sa značajnim kognitivnim teškoćama može biti najpogodniji za posao u kojem se jednostavnije vještine mogu lako svladati i izvoditi u ponavljanju (Wolf i Ventola, 2014).

Kod usklađivanja posla s potrebama i preferencijama zaposlenika s autizmom treba uzeti u obzir i njegove potrebe u vidu fleksibilnosti i složenosti radnih zadataka. Fleksibilno radno okruženje može uključivati fleksibilno radno vrijeme, rad na daljinu, prilagođavanje

količine i složenosti radnih zadataka i osiguravanje češćih pauzi. S druge strane, neki pojedinci s autizmom mogu imati više poteškoća s promjenama i mogu bolje raditi u dosljednim i strukturiranim okruženjima (Hurlbutt i Chalmers, 2004).

Idealno radno mjesto za osobu s autizmom bilo bi ono koje je predvidljivo, s fleksibilnim rasporedom, jasno definiranim obvezama i minimalnim brojem okolinskih distrakcija (Hendricks, 2010). Poslovi koji uključuju puno čekanja, u kojima dolazi do čestih promjena u rasporedu i rutinama, na radnom mjestu koje je pretrpano senzornim podražajima i zahtijeva izravan rad sa strankama ne preporučuju se kao održiva opcija za većinu autističnih osoba (Standifer, 2009).

Određeni izazovi u funkcioniranju povezani s osnovnim značajkama autizma mogli bi značiti da će neke vrste poslova biti neprikladne za mnoge autistične osobe. Na primjer, možda se neće dobro snalaziti na poslovima koji zahtijevaju brzu i simultanu obradu zahtjeva ili naloga, poput blagajnika, kuhara, konobara ili recepcionara. Također je veća vjerojatnost da će se slabije snalaziti u užurbanom ili bučnom okruženju, poput restorana i tvornica. S druge strane, postoje poslovi u kojima odrasli s autizmom mogu biti izuzetno uspješni, osobito oni koji zahtijevaju vizualno razmišljanje, sustavnu obradu informacija ili precizne tehničke i informatičke vještine, primjerice, zanimanja arhitekta, knjižničara ili računalnog programera (Baldwin i sur., 2014; Pinho, 2017).

Mnoge autistične osobe su zbog svojih specifičnih interesa i tendencija informatičkom i tehnološkom području postale zanimljive poslodavcima iz tog sektora. Rad u tom području smatra se idealnim za mnoge autistične osobe zbog često prisutne sposobnosti dugotrajnog održavanja pažnje na zadatku, uočavanja nepravilnosti u ponavljajućim obrascima informacija i usmjerenosti na detalje (Kirchner i Dziobek, 2014; Lorenz i sur., 2016; Hayward i sur., 2019; Krzeminska i sur., 2019; Anderson i sur., 2021).

Ipak, osobe s autizmom razlikuju se u svojim vještinama i sklonostima u pogledu posla. Ne žele sve autistične osobe raditi na poslovima u području informacijske i komunikacijske tehnologije (van den Bosch i sur., 2018). Treba paziti da se ne stereotipiziraju interesi i sposobnosti ove skupine (Baldwin i sur., 2014). Poslodavci mogu vjerovati da su osamljeni poslovi i/ili oni koji uključuju repetitivne zadatke najprikladnija radna mjesta za osobe s autizmom, međutim, dokazano je da se autistične osobe mogu uspješno zaposliti u širokom spektru zanimanja (Carter i sur., 2012; Bross i sur., 2020; Bury i sur., 2020). Uvažavanje različitosti znači prepoznati da ne postoje „poslovi za autistične osobe“ jer se takva uvjerenja temelje na stereotipima (van den Bosch i sur., 2018).

**Traženje posla i prijava za posao.** Jedan od ključnih koraka u zapošljavanju uključuje prijavu za posao, što može biti naročito izazovno za osobe s autizmom (Hurlbutt i Chalmers, 2004; Anderson i sur., 2021). Nekim će osobama s autizmom biti potrebna pomoć kod pisanja životopisa i molbe za posao. Taj se proces može dodatno zakomplicirati činjenicom da mnoge osobe s autizmom imaju značajne teškoće u sagledavanju tuđe perspektive, što je važno kod izbora načina na koji će se predstaviti potencijalnom poslodavcu (Strickland i sur., 2013; Wilczynski i sur., 2013). Osim toga, tradicionalni proces zapošljavanja, onaj koji započinje natječajem za posao s opisom radnog mjesta i potrebnih kvalifikacija, a rezultira odabirom kandidata koji najbolje odgovara tom opisu, također može predstavljati prepreku u zapošljavanju osoba s autizmom (Nicholas, 2019).

Potrebna je promjena paradigme, na način da se kod zapošljavanja prvo identificiraju jake strane i potrebe pojedinca, a zatim sagleda kako on može doprinijeti poduzeću (Nicholas, 2019). Umjesto traženja „savršenog“ zaposlenika poslodavci bi se u fazi zapošljavanja trebali usredotočiti na traženje nekoga tko, uz odgovarajuću razinu podrške i prilagodbe u radnom okruženju, može kvalitetno obavljati posao (Tomczak i sur., 2021). Poslodavci bi prilikom objavljivanja natječaja za posao mogli navesti da se radi o inkluzivnom radnom mjestu, odnosno da će osigurati sve potrebne prilagodbe i podršku za potencijalne zaposlenike kojima je to potrebno (Albright i sur., 2020).

Kako bi se osobama s autizmom olakšao proces prijave za određeni posao, važno je također da natječaji za posao budu napisani na prikladan način. To podrazumijeva uporabu jednostavnijeg jezika, uz jasno opisane zahtjeve radnog mjesta i precizno definirane radne zadatke. Uz to, bilo bi dobro da natječaj bude grafički primjereno oblikovan, u smislu da se izbjegavaju nepotrebni detalji i napadne boje (Tomczak i sur., 2021). Natječaji za posao koji koriste apstraktan jezik ili postavljaju kriterije koji nisu neophodni za određeno radno mjesto, nepotrebno otežavaju zapošljavanje osoba s autizmom (Scott i sur., 2015). Postavljanje kriterija, poput dobro razvijenih vještina tiskog rada ili izražene empatičnosti, u poslovima koji to nužno ne zahtijevaju, može biti isključujuće za mnoge autistične osobe (Vincent i Fabri, 2020).

**Razgovor za posao.** Tijekom razgovora za posao, poslodavac bi trebao prikupiti informacije o tome kako kandidat za posao svojim individualnim vještinama može doprinijeti poduzeću i o tome kakva su bila njegova prošla radna iskustva, ako ih je bilo (Hurlbutt i Chalmers, 2004; Hillier i sur., 2007). Poslodavcima se predlaže korištenje manje strukturiranog razgovora za posao, uz davanje preciznih i kraćih uputa te postavljanje pitanja koja su jasno



formulirana i nedvosmislena (Tomczak i sur., 2021). Ako poslodavci nemaju iskustva s osobama s autizmom, bilo bi dobro, kada je to moguće, da razgovor za posao obavlja educirani stručnjak koji zna pristup prilagoditi individualnim potrebama svakog kandidata za posao, uključujući one s autizmom (Griffiths i sur., 2020). Osim klasičnog razgovora za posao, mogu se koristiti i različite praktične aktivnosti i igre za ispitivanje vještina i sklonosti autistične osobe (Tomczak i sur., 2021).

Postoji neupitna potreba za uvođenjem promjena u tradicionalni postupak zapošljavanja, no za uspjeh u razgovorima za posao potencijalnim zaposlenicima će biti potrebne određene socijalne i komunikacijske vještine (Burke i sur., 2021). Autistične osobe mogu imati teškoće u iskazivanju svojih jakih strana u fazi razgovora za posao (Strickland i sur., 2013), što može biti posebno problematično, uzme li se u obzir koliko je za uspjeh u razgovoru za posao važno ostavljanje dobrog prvog dojma, davanje jasnih i konciznih odgovora, aktivno slušanje, pokazivanje interesa putem verbalnih i neverbalnih znakova, te isticanje vlastitih snaga (Burke i sur., 2021).

Nekim će autističnim pojedincima trebati višestruko uvježbavanje primjerenih interakcija tijekom razgovora za posao (Strickland i sur., 2013; Burke i sur., 2021). Dramatizacije i aktivnosti igranja uloga pokazale su se kao učinkovite intervencije za razvoj vještina važnih za uspjeh tijekom razgovora za posao (Hillier i sur., 2007; Wehman i sur., 2012b; Wilczynski i sur., 2013). Kroz takve aktivnosti osobe mogu preispitati svoje vještine komunikacije i interakcije, te naučiti kako ih poboljšati (Hillier i sur., 2007).

S obzirom na nerijetku naklonost autističnih osoba tehnologiji i postojeće dokaze za njezinu primjenu u bihevioralnim intervencijama, u novije se vrijeme sve češće javljaju studije kojima se nastoji ispitati potencijal tehnologija virtualne stvarnosti u podržavanju razvoja vještina razgovora za posao kod odraslih osoba s autizmom (Burke i sur., 2021). Prednosti ove tehnologije za autistične osobe mogu biti i u tome da im omogućuju usvajanje vještina vlastitim tempom učenja, ponavljanje i uvježbavanje koliko god je potrebno sve dok ne postignu željenu razinu usvojenosti (Smith i sur., 2014).

Nedavno je razvijen program intervencija koji koristi virtualne interaktivne agente za obuku (ViTA) kao načina za vježbanje vještina važnih u razgovoru za posao. Za implementaciju intervencija koristi se tehnologija virtualne realnosti, a poseban naglasak stavlja se na razvoj vještina samozastupanja i samopromocije, u vidu naglašavanja svojih jakih strana i sposobnosti (Burke i sur., 2021). Burke i suradnici (2021) proveli su studiju kojom se ispitala učinkovitost tog programa. U studiji su sudjelovale 153 osobe, a sudionici su prijavili nekoliko vrsta teškoća, uključujući autizmom (64,71%), intelektualne teškoće (40%), ADHD (16,34%), cerebralnu

paralizu (4,58%), Down sindrom (0,65%), Prader-Willy sindrom (0,65%) i druge nespecifične teškoće (24,18%). Nalazi ove studije sugeriraju da bi ViTA program mogao biti učinkovit alat za poboljšanje ciljanih vještina i samoefikasnosti kod odraslih autističnih osoba i osoba s drugim razvojnim teškoćama. Sudionici uključeni u program pokazali su bolje vještine u uvodnim i završnim pozdravima, prenošenju osobnih i profesionalnih snaga, identificiranju primjera iz prijašnjih radnih iskustava te bolje rezultate u domeni samoefikasnosti (Burke i sur., 2021).

Strickland i suradnici (2013) su ispitivali učinkovitost programa intervencija „JobTIPS“ razvijenog s ciljem unapređenja kompetentnosti u situacijama razgovora za posao za osobe s autizmom. Intervencije su uključivale video modeliranje, vizualnu podršku i primjenu tehnologija virtualne stvarnosti. Učinkovitost programa ispitana je s 22 mladih s autizmom, u dobi od 16 do 19 godina. Ispitivane intervencije pokazale su se učinkovitima za mlade s autizmom u unapređenju kompetencija u situacijama razgovora za posao. Valja istaknuti da je program bio učinkovitiji u poučavanju vještina „sadržaja“, nego vještina „izvedbe“. Drugim riječima, sudionici su nakon programa davali prikladnije verbalne odgovore na pitanja za intervju, ali se neverbalne značajke koje prate te odgovore (npr. položaj tijela, kontakt očima ili mimika lica) nisu poboljšale u istoj mjeri. Autori sugeriraju da bi pokušaji unapređenja vještina „izvedbe“ mogli zahtijevati dodatno vrijeme ili više povratnih informacija kako bi se postigao isti stupanj poboljšanja (Strickland i sur., 2013).

Smith i suradnici (2014) ispitivali su učinkovitost sličnog programa, pod nazivom Virtual Reality – Job Interview Training (VR-JIT). U program je uključeno 26 mladih s autizmom koji su prošli kroz deset sati treninga u pet sesija. Intervencijama se nastojalo poboljšati samopouzdanje sudionika, sposobnost uključivanja u timski rad, motivaciju za posao i profesionalnost u okviru razgovora za posao. Sudionici su izvijestili da je program bio jednostavan za korištenje, ugodan i koristan, ulijevao je sudionicima povjerenje te ih pripremio za buduće razgovore za posao. Rezultati ispitivanja učinkovitosti sugerirali su da je u usporedbi s kontrolnom skupinom, skupina uključena u program imala značajno bolje vještine razgovora za posao, veće samopouzdanje tijekom razgovora za posao i s vremenom pokazivala progresivno poboljšanje (Smith i sur., 2014). Autori su sudionike pratili 6 mjeseci nakon uključivanja u program i utvrdili da su imali skoro 8 puta veće šanse da ostvare kompetitivno zaposlenje u odnosu na kontrolnu skupinu (Smith i sur., 2015).

Nalazi pokazuju da primjena tehnologije može biti učinkovita intervencija u poticanju vještina važnih za uspješno zapošljavanje (Strickland i sur., 2013; Smith i sur., 2015; Burke i sur., 2021). Sljedeći korak trebao bi biti pronalaženje načina na koji se ti nalazi mogu prenijeti

u praksu i primjenjivati za poticanje profesionalnog razvoja autističnih osoba u različitim kontekstima (Odom i sur., 2015).

**Otkrivanje dijagnoze i socijalno maskiranje.** Autizam se često svrstava u skupinu tzv. „nevidljivih teškoća“ (Hurley-Hanson i sur., 2020), što može predstavljati dodatnu razinu kompleksnosti u razgovoru za posao. Naime, mnoge autistične osobe nađu se u dilemi trebaju li otkriti svoju dijagnozu potencijalnom poslodavcu ili ipak ne. U svakom slučaju, odluka o otkrivanju dijagnoze ovisi o samoj osobi s autizmom, a može imati brojne prednosti i nedostatke (Anderson i sur., 2021).

Otkrivanje dijagnoze može potaknuti empatiju i osvijestiti potrebu za dodatnom podrškom (The Arc's Autism Now Center, 2013) te zaposleniku omogućiti pristup odgovarajućem radnom mjestu, potrebnim prilagodbama i podršci (Nicholas, 2019). Otkrivanje dijagnoze može osobi također pružiti pravnu zaštitu od diskriminacije (Hurlbutt i Chalmers, 2004; Sarrett, 2017).

S druge strane, otkrivanje dijagnoze može rezultirati negativnim predrasudama od strane poslodavca i radnih kolega (The Arc's Autism Now Center, 2013). To je usko vezano za stigmu koja se nerijetko veže za autizam, a koja može voditi diskriminaciji pri zapošljavanju, kao i marginaliziranju i socijalnoj izolaciji na radnom mjestu (Autism-Europe, 2014). Zbog toga brojne autistične osobe odlučuju tajiti svoju dijagnozu od poslodavca i radnih kolega (Autism Speaks, 2013). Nedavno provedena kvalitativna istraživanja o perspektivama odraslih autističnih osoba i njihovih obitelji pokazuju da mnogi pojedinci s autizmom nerado otkrivaju svoju dijagnozu prilikom zapošljavanja ili na radnom mjestu zbog straha od stigmatizacije i diskriminacije (Henegan, 2010; Johnson i Joshi, 2014; Sarrett, 2017; Anderson i sur., 2021). Mnoge autistične osobe izvješćuju da je otkrivanje dijagnoze u prošlosti rezultiralo diskriminacijom tijekom zapošljavanja i na radnom mjestu, što s vremenom može dovesti do gubitka povjerenja u poslodavce i straha od budućeg otkrivanja dijagnoze (Vincent i Fabri, 2020).

Neke strategije koje autistične osobe koriste kako bi izbjegle stigmu vezanu za njihovu dijagnozu uključuju (Lorenz i sur., 2016):

- prihvaćanje vlastite dijagnoze i ustrajnost na radnom mjestu;
- bijeg od potencijalno diskriminirajuće situacije i davanje ostavke;
- komunikacija i približavanje poslodavcima i radnim kolegama;
- prikriivanje dijagnoze korištenjem strategija maskiranja i/ili laganjem;

- kompenziranje teškoća isticanjem jakih strana u drugim područjima;
- informiranje poslodavaca, radnih kolega i drugih zaposlenika o autizmu;
- razvoj vještina važnih za zapošljavanje i na radnom mjestu;
- samozapošljavanje.

Nekim će osobama s autizmom, bez obzira na stupanj kognitivnog i intelektualnog funkcioniranja, biti potrebna podrška kod otkrivanja svoje dijagnoze poslodavcima i drugim osobama u radnom okruženju (Johnson i Joshi, 2014; Anderson i sur., 2021). Odluči li se osoba na otkrivanje dijagnoze, važno je za to izabrati pravo vrijeme (Foden i Anderson, 2010). Osoba mora odlučiti hoće li otkriti svoju dijagnozu tijekom razgovora za posao ili jednom kada dobije posao (npr. Hurlbutt i Chalmers, 2004; Foden i Anderson, 2010; Johnson i Joshi, 2014; Anderson i sur., 2021). Otkrivanje dijagnoze tijekom razgovora za posao može smanjiti mogućnost osobe da dobije posao, no može i biti pozitivno, jer daje objašnjenje za nedostatak radnog iskustva i slabije razvijene socijalne vještine (Hensel, 2017). Postoji i mogućnost otkrivanja dijagnoze nakon zasnivanja radnog odnosa. Dijagnozu bi u tom slučaju najbolje bilo otkriti kada su osobi potrebne određene prilagodbe ili podrška na radnom mjestu (Autism Speaks, 2013).

Osim odabira pravog trenutka za otkrivanje dijagnoze, valja razmisliti i o odgovarajućem mjestu i odabiru osobe kojoj će prvo pristupiti, kao i tome kako će to učiniti (Henegan, 2010; Johnson i Joshi, 2014; Anderson i sur., 2021). To podrazumijeva određeno razumijevanje socijalnih znakova i sposobnost sagledavanje perspektive drugih. Budući da teškoće u tim vještinama nerijetko predstavljaju dominantnu značajku autizma, vjerojatno je da će osobe s autizmom imati teškoća u identificiranju kome je na radnom mjestu najbolje otkriti svoju dijagnozu (Johnson i Joshi, 2014). Ponekad to može značiti selektivno otkrivanje dijagnoze. Na primjer, osoba može odlučiti otkriti svoju dijagnozu poslodavcu, ali ne i drugim zaposlenicima. Selektivno otkrivanje dijagnoze također može podrazumijevati otkrivanje samo dijela informacija, primjerice, potreba za prilagodbom radnog okruženja zbog specifičnosti u senzornoj obradi, a da se pritom ne specificira kako su one vezane baš za autizam (Johnson i Joshi, 2014).

Otkrivanje dijagnoze poslodavcu moglo bi biti važno jer on ima najveći utjecaj na raspodjelu radnih zadataka i obaveza, određuje naknade za rad, ocjenjuje radnu učinkovitost zaposlenika, a također može osigurati potrebne prilagodbe i prilike za napredovanje. S druge strane, otkrivanje dijagnoze radnim kolegama i drugim zaposlenicima može značajnije utjecati na svakodnevno funkcioniranje u radnom okruženju jer oni mogu postati važan izvor podrške

na radnom mjestu. Kod odlučivanja o tome kome će otkriti svoju dijagnozu, autistične osobe trebale bi birati one zaposlenike koji pokazuju karakteristike potencijalnih prijatelja, saveznika i zagovornika (Johnson i Joshi, 2014).

Kada autistična osoba odluči otkriti svoju dijagnozu, ključno je da poslodavci pokažu razumijevanje, budu fleksibilni i pruže potrebnu podršku (Anderson i sur., 2021). Da bi se osigurao takav pristup, potrebno je raditi na suzbijanju predrasuda i stigme vezane za dijagnozu autizma kod poslodavaca, zaposlenika i šire javnosti, kako bi se stvorilo podržavajuće okruženje u kojem se autistične osobe osjećaju sigurno i ugodno otkriti svoju dijagnozu (Henegan, 2010; Sarrett, 2017). Važno je informirati i educirati poslodavce, zaposlenike i drugo osoblje na radnom mjestu o značajkama autizma i poticati prihvaćanje različitosti u najširem smislu (Albright i sur., 2020).

Henegan (2010) je provela istraživanje o tome bi li otkrivanje dijagnoze autizma poboljšalo stavove prema potencijalnom radnom kolegi s autizmom. U istraživanju je sudjelovalo 93 studenata i 93 odraslih zaposlenih osoba. Sudionicima istraživanja prezentiran je tekst s izmišljenim scenarijem razgovora u kojem osoba s autizmom otkriva svoju dijagnozu, nakon čega su ispitani njihovi stavovi. Otkrivanje dijagnoze je, u usporedbi sa prikrivanjem iste, dovelo do znatno pozitivnijih stavova prema hipotetskoj osobi s autizmom i većoj spremnosti za rad s istom. Rezultati također ukazuju na to da, makar još uvijek može postojati određena napetost u afektivnoj reakciji, bihevioralni (npr., izbjegavanje zaposlenika s autizmom) i kognitivni odgovori (npr., mišljenje da se sigurno neće slagati sa zaposlenikom s autizmom) sudionika su se značajno poboljšali otkrivanjem dijagnoze. Ovo istraživanje pokazuje da bi otkrivanje dijagnoze drugih zaposlenicima moglo biti korisno u poboljšanju odnosa prema osobama s autizmom, što bi u konačnici moglo poboljšati odnose na radnom mjestu i uspjeh na poslu za autistične osobe (Henegan, 2010).

Ako nikakve dodatne prilagodbe nisu potrebne, osoba može odlučiti zadržati svoju dijagnozu za sebe i ta se odluka mora poštivati (Foden i Anderson, 2010). Iako otkrivanje dijagnoze može imati brojne prednosti za zaposlenika, to iskustvo nije svima ugodno i stoga bi se odluka o tome treba li otkriti dijagnozu ili ne trebala prepustiti autističnoj osobi (Nicholas i Klag, 2020).

Čak i kada osobi nisu potrebne neke dodatne prilagodbe ili podrška na radnom mjestu, otkrivanje dijagnoze zaposleniku nudi mogućnost „skidanja maske“ (Nicholas, 2019). Naime, da bi izbjegle otkrivanje dijagnoze i moguću stigmatu koja iz toga proizlazi, brojne autistične

osobe ulažu značajne napore u prikrivanje značajki autizma na radnom mjestu. Da bi u tome bili uspješne, autistične osobe često koriste strategije socijalnog maskiranja. Socijalno maskiranje odnosi se na prikrivanje ponašanja karakterističnih za autizmom i korištenje naučenih obrazaca ponašanja koji ostavljaju dojam socijalne kompetentnosti (Hull i sur., 2017; Lai i sur., 2017). Socijalno maskiranje rasprostranjena je pojava među osobama s autizmom, osobito među ženama (Lai i sur., 2017) i onima s prosječnom ili iznadprosječnom inteligencijom (Livingston i sur., 2019). Ipak, ne preporučuje se prečesta upotreba ovakvih kompenzacijskih strategija jer one mogu rezultirati i nekim negativnim posljedicama. Makar ih osoba prikrila, teškoće su i dalje prisutne, a to vodi do povećanih razina stresa, lošeg raspoloženja, niskog samopouzdanja i problema u mentalnom zdravlju (Hull i sur., 2017; Vincent i Fabri, 2020; Hull i sur., 2021).

Primjeri uključuju prisilno uspostavljanje kontakta očima tijekom razgovora, korištenje naučenih fraza ili unaprijed pripremljenih šala u razgovoru, imitiranje ponašanja drugih ljudi, njihovih izraza lica i/ili gesta. Netko bi također mogao naučiti svjesno govoriti tiše, ne stajati previše blizu druge osobe ili ne davati preosobne komentare (Lai i Baron-Cohen, 2015).

Socijalno maskiranje također uključuje kompenzacijsko ponašanje, pri čemu autistične osobe razvijaju repertoare ponašanja koji im olakšavaju snalaženje u socijalnim situacijama. Uobičajeni primjeri kompenzacijskog ponašanja uključuju učenje specifičnih neverbalnih ponašanja, poput kontakta očima, te razvoj skripti s unaprijed pripremljenim frazama koje se mogu koristiti u socijalnim interakcijama i razgovorima (Hull i sur., 2017).

Mehanizmi na kojima se temelje ove strategije uvelike su neistraženi, kao i njihov potencijalni utjecaj na mentalno zdravlje (Livingston i sur., 2019). Socijalno maskiranje može zahtijevati velike količine dodatnih kognitivnih resursa i stoga se može raspasti kad se ti resursi iscrpe (Lai i sur., 2017; Livingston i sur., 2019). Potreba za kontinuiranim maskiranjem vodi povećanom stresu koji, ako se akumulira, može voditi do fenomena sagorijevanja kod autističnih osoba (*eng. autistic burnout*). To je sindrom koji je rezultat kroničnog životnog stresa i očekivanja koja nadilaze mogućnosti osobe da im udovolji. Karakteriziran je dugotrajnom iscrpljenošću, gubitkom funkcija i senzornom preosjetljivošću. Može se javiti u bilo kojem periodu u životu, no najčešći je u periodima tranzicije. Osoba se može oporaviti od akutnog učinka burnouta, no često mogu ostati dugoročne posljedice u određenim vještinama i funkcioniranju. Dugoročni učinci burnouta kod autističnih osoba uključuju gubitak posla, socijalnog statusa, osjećaja pripadnosti, razumijevanja od drugih, smanjeno samopouzdanje i

samoeфикаsnost, povećan rizik od depresije i anksioznosti, samoozljeđivanje i suicidalnost (Raymaker i sur., 2020).

### **Podrška u održavanju zaposlenja**

Uspješno zapošljavanje, odnosno dobivanje posla ne jamči uspjeh u održavanju zaposlenja osoba s autizmom. Stoga bi se u planiranju podrške za zaposlenike s autizmom naglasak trebao staviti i na strategije kojima će se omogućiti uspješno zadržavanje posla (Tomczak i sur., 2021). Poticajno radno okruženje i obuka za unapređenje radnih vještina dokazano su povezani s boljim ishodom u zapošljavanju i višom kvalitetom života autističnih osoba (Walsh i sur., 2014). Stručna podrška na radnom mjestu trebala bi uključivati sustavnu procjenu, kako osobe tako i radnog okruženja, potrebne prilagodbe radnog mjesta, obuku i dugoročnu podršku na radnom mjestu (van Wieren i sur., 2008; Schall i sur., 2020). Treba u obzir uzeti različite pristupe i modele pružanja podrške na radnom mjestu i odabrati onaj koji najviše odgovara osobi, te ga po potrebi prilagoditi njezinim individualnim potrebama (Wilczynski i sur., 2013). Podrška može uključivati izravno poučavanje radnim i drugim vještinama važnim u radnom okruženju, prijevoz, podršku za obitelj i bilo koju uslugu ili potporu potrebnu za održavanje zaposlenja (Schall i sur., 2015; Wehman i sur., 2017). Iako pružanje podrške na radnom mjestu dokazano vodi većem uspjehu o održavanju zaposlenja, ne smije se zanemariti činjenica da će nekim zaposlenicima s autizmom, kako bi u tome bili uspješni, biti potrebna podrška i van radnog mjesta, uključujući područja stanovanja, slobodnog vremena, financija, prijevoza i uključivanja u aktivnosti zajednice (Wehman i sur., 2012b).

**Osposobljavanje na radnom mjestu.** Nakon što dobije posao, osobi s autizmom možda će i dalje trebati podrška na radnom mjestu. Nekim pojedincima može biti potrebno minimalna obuka za posao, dok drugima može biti potrebna kontinuirana podrška (Wilczynski i sur., 2013).

Dobro razvijeni plan osposobljavanja na radnom mjestu uključivat će detaljnu analizu radnih zadataka i radnog mjesta te procjenu potreba za podrškom, plan i program poučavanja radnih vještina i podršku u prilagođavanju na radno mjesto (Schall i sur., 2015; Wehman i sur., 2017).

Kada je to moguće, radne vještine vezane za specifično radno mjesto trebale bi se podučavati u prirodnom okruženju, tj. na konkretnom radnom mjestu, a ne u izdvojenim

uvjetima (Albright i sur., 2020). U literaturi o zapošljavanju autističnih osoba naglašava se pristup zapošljavanju temeljen na paradigmi „zaposli pa osposobi“. Takav se pristup pokazao učinkovitim jer bez obzira na prethodno iskustvo, svaki novi posao zahtijeva obuku za obavljanje radnih zadataka. Osim toga, nije učinkovito čekati da potencijalni zaposlenici razviju sve potrebne vještine prije nego im se omogući zapošljavanje. Pristup „osposobi pa zaposli“ može se primjenjivati za globalne vještine važne za zapošljavanje i održavanje zaposlenja, koje su potrebne bez obzira na vrstu posla i radnog mjesta. Takve vještine uključuju komunikacijske i socijalne vještine, vještine samonadziranja i samoupravljanja, vještine organizacije vremena, vještine rješavanja problema i vještine orijentacije na radnom mjestu (Dahl i Arici, 2008).

Obuku na radnom mjestu najčešće pruža *job coach*, trener ili zaposlenik u ulozi mentora. Njihova je zadaća pomoći osobi u izvršavanju radnih zadataka, davati povratne informacije i sugestije za unapređenje, pružati bihevioralne intervencije, pratiti napredak i bilježiti učinke pojedinih intervencija (Dahl i Arici, 2008; Hendricks, 2010; Nicholas, 2019; Johnson i sur., 2020; Tomczak i sur., 2021). Drugim riječima, primarna je uloga tih osoba pomoći osobi s autizmom u učenju novih radnih zadataka i prilagođavanju radnoj kulturi, rutini i odgovornostima (Wehman i sur., 2012b). Između ostalog, zadaća im je da zaposleniku s autizmom objasne i neka nepisana pravila na radnom mjestu, poput korištenja pauzi, primjerenih oblika komunikacije i kodeksa oblačenja. Za olakšavanje razumijevanja nepisanih pravila na radnom mjestu koristiti se mogu i različiti letci, priručnici i vodiči (Tomczak i sur., 2021).

Nalazi istraživanja koje su 2007. proveli Hillier i suradnici pokazuju da će zaposlenicima s autizmom nerijetko biti potrebna opsežna podrška pri socijalnom uključivanju u radno mjesto. Nerazumijevanje utjecaja vlastitog ponašanja na druge, poteškoće u razumijevanju društvenih granica u odnosima i povećan rizik da budu žrtve diskriminacije društveni su čimbenici koji su pokazali veći utjecaj na uspjeh na radnom mjestu od čimbenika vezanih uz izvršavanje radnih zadataka (Hillier i sur., 2007). Isto su potvrdile i novije studije (Vogeley i sur., 2013; Hayward i sur., 2019).

Neki autori zagovaraju ideju da unaprijed nametnuti modeli i programi pružanja podrške nisu primjereni za autistične osobe, već je potrebno podršku individualno prilagoditi svakom zaposleniku (Nicholas i Klag, 2020). Heterogenost među pojedincima s autizmom, posebno u stupnjevima kognitivnog funkcioniranja, uvijek bi trebala biti čimbenik prilikom razmatranja stupnja i vrste podrške (Laugeson i Ellingsen, 2014).



Treba koristiti postupke utemeljene na znanstvenim dokazima koji postoje za podučavanje radnim vještinama te drugim vještinama važnim na radnom mjestu i dodatno ih istražiti kako bi se poboljšali izgledi za zapošljavanje autističnih osoba (Walsh i sur., 2014). Iako su istraživanja o intervencijama za zaposlenike s autizmom na radnom mjestu rijetka, obećavajuće rezultate pokazuju intervencije temeljene na primijenjenoj analizi ponašanja (NAC, 2009; Hendricks, 2010; Turygin i Matson, 2014; NAC, 2015) i primjena asistivnih tehnologija (Hedley i sur., 2017).

**Dugoročna podrška na radnom mjestu.** Dok će nekima podrška biti potrebna tek povremeno, drugi će svoje radne obaveze moći obavljati samo uz stalnu i intenzivnu podršku (Holmes, 2007). Stupanj i vrsta potrebne podrške razlikuje se od osobe do osobe i od posla do posla. Mnogim će autističnim zaposlenicima biti potrebna dugoročna podrška kako bi mogli uspješno obavljati radne zadatke i zadržati zaposlenje (Wehman i sur., 2012b).

Dok je u početku intenzivno podučavanje od strane *job coacha* ili mentora često nužna komponenta pružanja podrške na radnom mjestu (Schall i sur., 2015; Wehman i sur., 2017), s vremenom se intenzitet takve podrške mora smanjiti kako bi se osobi omogućila samostalnost u radnom okruženju i razvoj prirodne mreže podrške (Nicholas, 2019).

Kako bi se osobi osigurala samostalnost u obavljanju radnih zadataka mogu se koristiti različite strategije koje uključuju kontrolne popise s koracima u radnim zadacima, vizualnu podršku i rasporede, mjerače vremena, vizualne i auditivne znakove kojima se označava prijelaz na novi zadatak i mnoge druge (Wehman i sur., 2012b).

U socijalnoj domeni od koristi mogu biti osiguravanje supervizije zaposlenika s autizmom, korištenje otvorene i iskrene komunikacije, podržavajuće radno okruženje, manji broj neposrednih suradnika i politika otvorenih vrata u slučaju javljanja izazova (Dreaver i sur., 2020).

Kognitivne potpore koje se mogu koristiti na radnom mjestu uključuju modeliranje i potkrepljivanje primjerenih i očekivanih oblika ponašanja, razvoj strategija rješavanja problema i nošenja sa stresom, postupno uvođenje u nove zadatke i promjene u radnoj rutini te redovito davanje povratnih informacija (Dreaver i sur., 2020).

Čini se da su autistične osobe izložene riziku od problema u mentalnom zdravlju i stoga bi trebale imati na raspolaganju usluge podrške kao što su savjetovanje, usluge za očuvanje

mentalnog zdravlja i/ili psihološke intervencije, koje bi od posebne koristi mogle biti u suočavanju s izazovima u društvenim aspektima zapošljavanja (Hurlbutt i Chalmers, 2004).

S vremenom, neke od ovih potpora mogu se umanjiti ili u potpunosti ukloniti, dok druge mogu biti potrebne dugoročno i kontinuirano (Walsh i sur., 2014).

**Asistivna tehnologija.** Kao jedno od mogućih rješenja za osiguravanje dugoročne podrške zaposlenicima s autizmom sve se češće navodi primjena asistivne tehnologije (Wehman i sur., 2012b; Wilczynski i sur., 2013). Pružanje individualne podrške na radnom mjestu pokazalo se kao jedan od najučinkovitijih oblika podrške za autistične osobe, no, ono ima i određene nedostatke. Osim što je teško pronaći dovoljan broj primjereno educiranih stručnjaka za pružanje podrške, ovakav oblik podrške često zahtjeva puno vremena i teško je primjenjiv na većem broju zaposlenika (Burke i sur., 2013). Kao moguća alternativa takvom obliku podrške sve se češće spominje pružanje podrške korištenjem asistivne tehnologije (Odom i sur., 2015; Chaffee i sur., 2018).

U nedavnom sustavnom pregledu istraživanja o učinkovitim intervencijama za podučavanje radnih vještina za mlade i odrasle autistične osobe, koji su proveli Schall i suradnici (2020), samo su se dvije strategije pokazale učinkovitim, od kojih je jedna uključivala primjenu asistivne tehnologije (Schall i sur., 2020).

Odom i suradnici (2015) proveli su sustavni pregled dostupne literature o korištenju tehnologije u intervencijama i poučavanju adolescenata s autizmom, objavljene od 1990. do 2013. godine. Istraživači u pregledanoj literaturi najčešće su izvještavali o korištenju tehnologije za poticanje neovisnosti, radnih, akademskih i socijalnih vještina, bihevioralnoj podršci i komunikaciji. Korišteni su različiti oblici tradicionalne i suvremene tehnologije. Primjeri tradicionalne tehnologije uključivali su standardna stolna računala sa specijaliziranim softverom i korištenje PowerPoint prezentacija na multimedijским zaslonima. Druga su istraživanja upotrijebila novije inovacije u tehnologiji, poput pametnih telefona, osobnih digitalnih pomoćnika, elektroničkih tableta, Bluetooth tehnologije i tehnologija virtualne stvarnosti (Odom i sur., 2015).

U literaturi o zapošljavanju autističnih osoba najčešće se spominju pomagala za snimanje i reprodukciju vizualnih i zvučnih informacija (Walsh i sur., 2017). Pomoću njih se osobama s autizmom može pružiti podrška u obliku već postojećih intervencija, temeljenih na primijenjenoj analizi ponašanja, najčešće kroz modeliranje ili nizanje zadataka (Burke i sur.,

2013). Primjerice, u video modeliranju ponašanje koje se želi naučiti modelira se putem videa. Istraživanja su pokazala da je to posebno korisno u poučavanju komunikacijskih i radnih vještina, te da može poboljšati radni učinak autističnih osoba na radnom mjestu (Allen i sur., 2010; Gentry i sur., 2012; Kellems i Morningstar, 2012; Burke i sur., 2013; Wilczynski i sur., 2013; Bross i sur., 2020). Za implementaciju video-intervencija može se koristiti širok raspon tehnologije, uključujući pametne telefone, tablete, računala, medijske playere, DVD-playere, videorekordere i tehnologiju virtualne stvarnosti (Munandar i sur., 2020). Asistivna se tehnologija također može koristiti za davanje uputa i povratnih informacija, poticanje organizacijskih vještina i vještina upravljanja vremenom, osiguravanje podsjetnika, te općenito za razvoj samostalnosti zaposlenika na radnom mjestu (Cullum i Eniss-Cole, 2014; Munandar i sur., 2020).

Munandar i suradnici (2020) su proveli sustavni pregled literature koji je imao za cilj ispitati korištenje i učinkovitost video-intervencija u poboljšanju vještina potrebnih za dobivanje i održavanje zaposlenja za mlade i odrasle s autizmom. Pokazali su da je većina dostupnih studija bila usmjerena na korištenje video-intervencija za poučavanje radnih vještina specifičnih za određeno radno mjesto, a nešto manje na poboljšanje vještina traženja posla. Konačni zaključak je da su se video-intervencije pokazale obećavajućima u unapređenju vještina traženja i održavanja zaposlenja, uključujući vještine važne u razgovoru za posao, komunikacijske vještine, društveno prihvatljive obrasce ponašanja i iniciranje socijalnih interakcija (Munandar i sur., 2020).

Bross i suradnici (2020) proveli su studije slučajeva na pet mladih s autizmom kako bi ispitali učinkovitost intervencije video modeliranja u poučavanju vještina pružanja korisničke podrške. Rezultati su pokazali da je kod svih sudionika došlo do poboljšanja u ciljanim vještinama, konkretno verbalizacije kontekstualno relevantnih fraza korisničke podrške, uključujući pozdravljanje i jednostavne fraze vezane za usluživanje kupaca. Također je potvrđeno da su sudionici naučene vještine održali do 4 tjedna nakon provedene intervencije, a potencijalno i duže (Bross i sur., 2020).

S napretkom tehnologije, asistivna tehnologija dolazi u različitim oblicima i može se koristiti i izvan radnog mjesta (Nicholas i sur., 2015). Kao posebno obećavajući oblik asistivne tehnologije u novije se vrijeme navode dlanovnici ili osobni digitalni pomoćnici (eng. *Personal Digital Assistant*), poput tableta i pametnih telefona (Gentry i sur., 2012; Hill i sur., 2013). To su mali, prijenosni uređaji, prilagođeni potrebama svake osobe i opremljeni aplikacijama za usvajanje različitih vještina i organizaciju vremena te radnih obveza (Chaffee i sur., 2018). Hill

i suradnici (2013) ističu da se korištenjem ovakvih uređaja, uz razvoj radnih vještina i povećanje samostalnosti, također umanjuje stigma korištenja asistivnih tehnologija i pomagala (Hill i sur., 2013). Generalno gledajući, zbog lake dostupnosti i relativno niskih troškova, koristi korištenja ovakvih oblika asistivne tehnologije protežu se na čitavo društvo (Kellems i Morningstar, 2012; Burke i sur., 2013; Chaffee i sur., 2018). Primjena komercijalno dostupne tehnologije u poučavanju različitih vještina predstavlja primjer univerzalnog dizajna. Univerzalni dizajn podrazumijeva skup načela koja se često primjenjuju na građevine i dizajn komercijalnih proizvoda, tako da su razvijeni da zadovolje potrebe različitih korisnika. Ta načela uključuju: (1) ravnopravnu uporabu, (2) fleksibilnost u uporabi, (3) jednostavnu i intuitivnu uporabu, (4) uočljive informacije, (5) toleranciju na pogreške, (6) mali fizički napor i (7) veličinu i prostor za pristup i uporabu (van Laarhoven i sur., 2018).

Iako su uređaji i softver koji se najčešće koriste komercijalno dostupni, potrebna je određena razina tehničke stručnosti za proizvodnju, uređivanje, oblikovanje i dodavanje sadržaja. Uzimajući to u obzir, jedna od najvećih prepreka u korištenju ove tehnologije mogli bi biti troškovi u smislu vremena potrebnog za proizvodnju sadržaja, kao i troškovi samog uređaja (Kellems i Morningstar, 2012). Također se navodi da pretjerano oslanjanje na tehnološke potpore može biti problematično u određenim radnim okruženjima. Gledanje videa ili slušanje uputa može prekinuti tijek aktivnosti jer ti postupci zahtijevaju od zaposlenika da više puta stanu s onim što rade, provjere svoj uređaj i vrate se zadatku. To također može rezultirati povećanjem vremena za dovršenje zadatka, osobito kada se koristi video modeliranje, jer pojedincima treba dodatno vrijeme za pregled videozapisa (van Laarhoven i sur., 2018). Osim toga, zvučna ili video podrška može postati suvišna ili beznačajna kada pojedinci postanu neovisni u izvršavanju zadataka. Zato je osim poučavanja kako koristiti tehnologiju i pritom usvajati vještine/ ponašanja, potrebno raditi i na tome da se oslanjanje na te uređaje s vremenom smanji, kako bi se osobi omogućila potpuna neovisnost (van Laarhoven i sur., 2018). O kolateralnim i mogućim negativnim učincima koji bi se mogli pojaviti kod dugotrajnog oslanjanja na tehnologiju, kao što su prekomjerna uporaba tehnologije nauštrb angažmana u drugim aktivnostima, elektroničko nasilje (cyber-bullying) i stigma povezana s korištenjem asistivne tehnologije, još uvijek se malo zna (Odom i sur., 2015).

Iako postoje istraživanja koja pokazuju pozitivne učinke na ishode u zapošljavanju autističnih osoba, asistivne tehnologije se i dalje relativno rijetko koriste kao podrška osobama s autizmom u zapošljavanju i na radnom mjestu. Mogući razlog mogao bi biti nedostatak svijesti o dostupnosti takvih tehnoloških pomagala, kao i nedostatak empirijske utemeljenosti ovih

praksi (Chen i sur., 2015). Postojeća istraživanja su uglavnom temeljena na vrlo malom uzorku sudionika i stoga se ti rezultati ne mogu generalizirati na cijelu populaciju autističnih osoba (Dudley i sur., 2015; Chaffee i sur., 2018). Postoji evidentna potreba za daljnjim i sustavnijim istraživanjima o uslugama i intervencijama za mlade i odrasle autistične osobe (Chen i sur., 2015; Shattuck i sur., 2020).

**Razumne prilagodbe.** Fokus u pružanju podrške pri zapošljavanju autističnih osoba ne bi trebao biti samo na pripremanju osobe da bude „spremna“ za obavljanje određenog posla, već i na pronalaženju načina kako radno mjesto učiniti „spremnim“ za prihvaćanje zaposlenika s autizmom (Dahl i Arici, 2008). Stoga je osiguravanje razumne prilagodbe radnog mjesta i radnih zadataka ključno za poticanje uspjeha na radnom mjestu i promicanje jednakih mogućnosti za sve zaposlenike (Hagner i Cooney, 2005; Hendricks, 2010; Walsh i sur., 2014; Pinho, 2017).

Razumne se prilagodbe razlikuju ovisno o radnom mjestu i potrebama osobe, a odnose se na sve promjene na radnom mjestu koje olakšavaju osobi da izvršava svoje radne obaveze (Hensel, 2017). Osiguravanje razumnih prilagodbi također je povezano sa smanjenjem socijalne izolacije autističnih osoba na radnom mjestu i većim zadovoljstvom poslom (Wilczynski i sur., 2013).

Kako se kod autističnih osoba često javlja preosjetljivost na određene senzorne podražaje, razumne se prilagodbe za ovu populaciju osoba najčešće odnose na senzorne karakteristike radnog mjesta (Kirchner i Dziobek, 2014). Hiper- ili hipoosjetljivost može se javiti u svim osjetnim područjima i modalitetima i uzrokovati teškoće na radnom mjestu (Hurlbutt i Chalmers, 2004). Radno okruženje koje je bučno, nepredvidivo i s čestim promjenama rutine može biti jako ometajuće za zaposlenike s autizmom, a postoji i opasnost od senzornog preopterećenja (Turygin i Matson, 2014; Dreaver i sur., 2020).

Hillier i suradnici (2007) preporučuju da je potrebno napraviti procjenu osvjetljenja, akustike i prostornog rasporeda na radnom mjestu te iste, kada je to moguće, prilagoditi potrebama autistične osobe (Hillier i sur., 2007). Prilagodbe mogu biti vrlo jednostavne i jeftine, primjerice, zamjena fluorescentnih stropnih svjetala sa stolnim LED lampama ili korištenje sunčanih naočala, slušalica i čepića za uši. Također se preporuča osiguravanje posebnog prostora za odmor i opuštanje te dovoljno prostora za nesmetano kretanje (Hillier i sur., 2007; Vogeley i sur., 2013; NDA, 2014; Hayward i sur., 2019).

Osim nužnih izmjena u fizičkom okruženju, korisno može biti razmotriti i organizacijske uvjete unutar poduzeća. Neke strategije koje se mogu koristiti u tu svrhu uključuju fleksibilnost i otvorenost poslodavaca i nadređenih, osiguravanje češćih pauza i izmjena veličine tima, tj. broja ljudi s kojima osoba s autizmom mora neposredno surađivati (Dreaver i sur., 2020). Još neke razumne prilagodbe koje se preporučuju uključuju davanje jasnih uputa o radnim zadacima u verbalnom i pisanom obliku, uvođenje rutine i strukture na radno mjesto, izbjegavanje radnih zadataka koji su neprikladni i premašuju sposobnosti zaposlenika, podjelu radnih zadataka na više manjih koraka, korištenje jednostavnije komunikacije i osiguravanje prijevoza (Hendricks, 2010; Walsh i sur., 2014; Nicholas i sur., 2018; Dreaver i sur., 2020).

Za zaposlenike s autizmom posebno problematičan može biti smjenski rad zbog učestalih promjena rutine i rasporeda (Dreaver i sur., 2020). Budući da svaka promjena u radnom okruženju može potencijalno dovesti do poteškoća u funkcioniranju autističnog zaposlenika, ako su promjene nužne, one moraju biti pravovremeno najavljene. Zaposlenicima je potrebno pružiti razumljivo objašnjenje zašto su promjene nužne i kako će to utjecati na njihov uobičajeni radni dan (Goldfarb i sur., 2021). Kod odabira razumnih prilagodbi treba biti oprezan jer minimiziranje promjena nije nužno od pomoći. Pojedinci s autizmom trebaju predvidljivost u svom okruženju, a ne nužno ponavljanje (Pinho, 2017). Potrebno je stoga osigurati izbor različitih opcija za zaposlenike s autizmom, a ne samo one za koje stručnjak ili poslodavac smatraju da su učinkovite (Griffiths i sur., 2020).

Prilagodbe fizičke okoline na radnom mjestu uglavnom su jednostavne, no ono što osobama s autizmom predstavlja najveće teškoće su zapravo socijalne interakcije i komunikacija (Hensel, 2017). Nalazi objavljeni u istraživanju koje su proveli Tomczak i suradnici (2021) ukazuju na to da korištenje odgovarajućih obrazaca komunikacije unutar poduzeća može pomoći u ovom procesu. Najprije, korištenje razumljivih i jasnih poruka može rezultirati time da sam komunikacijski proces bude manje stresan za zaposlenike s autizmom. U tom kontekstu, valja u obzir uzeti i alternativne oblike komunikacije, primjerice komuniciranje neizravnim i elektroničkim putem. To bi moglo koristiti brojnim osobama s autizmom, uzme li se u obzir da verbalna komunikacija može predstavljati izazov za mnoge od njih. Još jedna prednost ovakvih oblika komunikacije koju navode autori je ta da se njome osobi osigurava dovoljno vremena za oblikovanje primjerenijih odgovora (Tomczak i sur., 2021). Iako potpuno izbjegavanje socijalnih kontakata možda nije izvedivo, za zaposlenike kojima je to potrebno, poslodavci mogu smanjiti učestalost tih interakcija (Hayward i sur., 2019).

Poslodavci također mogu pomoći osiguravajući pojedinačne uredske prostore ili dozvoljavajući rad na daljinu (Hayward i sur., 2019).

Osiguravanje razumnih prilagodbi i podrške na radnom mjestu neće uvijek biti dovoljno za održavanje zaposlenja autističnih osoba. Kontinuirano praćenje i odgovaranje na psihološke potrebe zaposlenika s autizmom također može imati važnu ulogu u osiguravanju stabilnosti zaposlenja i općeg zadovoljstva poslom (Goldfarb i sur., 2021). U pozadini osiguravanja adekvatnih prilagodbi i podrške je potreba za unapređenjem znanja i razumijevanja o autizmu, što je bitno kako bi se osiguralo zadovoljenje individualnih i jedinstvenih potreba zaposlenika s autizmom u radnom okruženju (Hayward i sur., 2019; Dreaver i sur., 2020). Fleksibilne radne prakse prilagođene potrebama autističnih osoba mogu olakšati uspjeh na radnom mjestu i prilagodbu na isto (Scott i sur., 2015). To podrazumijeva da poslodavci i drugi zaposlenici razumiju značajke autizma jer radna mjesta koja potiču empatiju, prihvaćanje neurorazličitosti i razumijevanje autizma povezana su s boljim ishodima u održavanju zaposlenja za autistične osobe (Lai i Baron-Cohen, 2015; Sarrett, 2017; Nicholas i sur., 2018).

**Podrška poslodavcima i drugim zaposlenicima.** Osoblje koje pruža podršku osobama s autizmom u zapošljavanju i na radnom mjestu mora shvatiti da je sustavni/ ekološki pristup osobito potreban u dobivanju i održavanju zaposlenja. Prema tom pristupu, podršku nije dovoljno pružiti samo zaposleniku s autizmom, već i osobama iz njegovog okruženja (van Wieren i sur., 2008). Pružanje podrške treba biti usmjereno na zaposlenika s autizmom, ali i poslodavca, kao i na poticanje komunikacije među njima (Pinho, 2017).

Studija koju su proveli Scott i suradnici (2015) istraživala je ključne čimbenike uspješnog zapošljavanja sa stajališta odraslih autističnih osoba i poslodavaca. U istraživanju je sudjelovalo 40 autističnih osoba i 35 poslodavaca. Rezultati su pokazali da, iako se čini da su obje skupine predane procesu zapošljavanja, razlika u njihovom razumijevanju u pogledu vrste potrebne podrške na radnom mjestu, očekivanja od posla i zahtjeva produktivnosti i dalje ometa uspješno zapošljavanje. Ovi rezultati ističu potrebu za olakšavanjem komunikacije između zaposlenika i poslodavaca kako bi se omogućilo razumijevanje potreba obje strane (Scott i sur., 2015).

Neki poslodavci koji zapošljavaju autistične osobe također će ponekad trebati stručnu pomoć i podršku (van Wieren i sur., 2008; Krzeminska i sur., 2019; Dreaver i sur., 2020), posebice kod rješavanja problemskih situacija na radnom mjestu (Dreaver i sur., 2020). Ona

može uključivati pomoć u određivanju očekivanih standarda u komunikaciji i ponašanju na radnom mjestu, a zatim i u shvaćanju kako neće sve autistične osobe moći ispuniti te normativne vrijednosti. Nadalje, poslodavcima će možda biti potrebna podrška u razvijanju adekvatnih i nediskriminirajućih praksi prema svojim autističnim zaposlenicima (van Wieren i sur., 2008). Vjerojatno je da će pružanje odgovarajuće podrške i intervencija, ne samo za zaposlenike s autizmom, već i za poslodavce i druge zaposlenike, rezultirati pozitivnim iskustvima i posljedično umanjiti negativne stavove i predrasude prema zapošljavanju autističnih osoba (Gerhardt i sur., 2014).

Potrebno je razviti nove i unaprijediti postojeće programe usmjerene na poslodavce i zaposlenike, stavljajući pritom fokus na uvažavanje različitosti i promicanje razumijevanja autizma (Albright i sur., 2020). Edukacija i informiranje onih koji rade zajedno sa zaposlenicima s autizmom može poboljšati svijest i prihvaćanje jedinstvenih izazova s kojima se te osobe susreću na radnom mjestu (Hillier i sur., 2007; Griffiths i sur., 2020). Posjedovanje znanja o karakteristikama autističnih osoba može povećati povjerenje zaposlenika s autizmom prema drugim zaposlenicima i pomoći im da se osjećaju bolje prihvaćenima. Osim za zaposlenike s autizmom, bolja informiranost i educiranost osoblja može imati pozitivne implikacije za cijelo poduzeće, olakšavajući stvaranje pozitivnih odnosa među radnicima i minimiziranjem sukoba i nesporazuma na radnom mjestu (Dreaver i sur., 2020).

Educiranje radnih kolega i nadređenih treba sadržavati informacije o dijagnostičkim kriterijima autizma, uključujući osobitosti u komunikaciji i socijalnoj interakciji. Osim toga, treba osvijestiti primjerene načine uspješne interakcije sa zaposlenicima s autizmom, poput izražavanja potreba izravno i verbalno, a ne putem suptilnih neverbalnih znakova, koje će autistične osobe vjerojatno propustiti (Vogelely i sur., 2013). Također, u edukacijama naglasak treba staviti na osvješćivanje međusobne ovisnosti svih ljudi, kako bi se promijenila paradigma da su autistične osobe te koje nužno ovise o tuđoj podršci. Pružanje uvida u to da svatko više ili manje ovisi o drugim ljudima u gotovo svim aspektima svakodnevnog života, kao što su proizvodnja hrane i odjeće, prijevoz ili emocionalna podrška, može potaknuti spremnost poslodavaca i zaposlenika za pružanje potrebne podrške, a kod autističnih osoba razviti osjećaj pripadanja (Sarrett, 2017). Promjena u stavovima poslodavaca prema zapošljavanju autističnih osoba najlakše se može postići „iznutra“, svjedočanstvima onih poslodavaca koji imaju pozitivna iskustva u zapošljavanju autističnih osoba i mogu istaknuti dobrobiti zapošljavanja ove populacije osoba, kako za poduzeće, tako i za društvo u najširem smislu (Nicholas, 2019).



Konačno, treba provesti daljnja istraživanja o tome kako informacije vezane za autistične osobe u svijetu rada prenijeti poslodavcima, zaposlenicima i drugom osoblju u poduzeću, te što sve bi te informacije trebale uključivati (Sarrett, 2017).

### **Ograničenja dostupnih istraživanja i implikacije za buduća**

Iako je već davno dokazano da autizam nije ograničen isključivo na period djetinjstva, postoji evidentan nedostatak empirijskih istraživanja koja se bave mladim i odraslim osobama s autizmom (Test i sur., 2014; Howlin i Taylor, 2015). Mali broj dostupnih istraživanja, zajedno s nedosljednom kvalitetom sprječava akumulaciju novih znanja na načine koji bi imali značaja u poboljšanju sustava podrške za rastuću populaciju odraslih autističnih osoba (Shattuck i sur., 2020).

Ishodi autističnih osoba u odrasloj dobi ostaju i dalje nedovoljno istraženi (Howlin i Taylor, 2015). Velike razlike u evidentiranim ishodima zapošljavanja osoba s autizmom odražavaju razlike u praksama zapošljavanja ove populacije, ali i razlike u metodama uzorkovanja koje se koriste u pojedinim studijama (Barahona-Correa, 2017). Usporedba rezultata različitih studija i istraživanja otežana je činjenicom da se u njima koristio niz različitih metodologija i mjera (Hedley i sur., 2017). Razlike u rezultatima studija moguća su posljedica i različitih teorijskih okvira koji se koriste u definiranju varijabli, ali i različitih dijagnostičkih kriterija koji se koriste za opisivanje populacije (Bury i sur., 2020).

Većina identificiranih studija bila je ograničena u smislu njihove karakterizacije sudionika, pri čemu je niz studija izostavio čak i najosnovnije demografske podatke, poput spola i dobi. Većina studija uključuje informacije o spolu, ali opis roda i nebinarnih/transrodnih rodni identiteta najčešće nije prikazan (Shattuck i sur., 2020). Karakterizacija sudionika bila je posebno loša s obzirom na stupanj potrebne podrške, a malo je studija dalo bilo kakve detalje o potvrđivanju dijagnoze sudionika (Hedley i sur., 2017).

Provedene studije najčešće uključuju male uzroke i obuhvaćaju samo mali raspon proučavane populacije (Wehman i sur., 2014). Primjerice, postoji tendencija da se u uzorak uključuju samo autistične osobe s višim stupnjem funkcioniranja, što je problematično s obzirom da autizam podrazumijeva spektar osoba s različitim razinama funkcioniranja i potreba za podrškom. Istraživanje ishoda osoba koje zahtijevaju manji stupanj podrške ne može se generalizirati na osobe koje zahtijevaju veći stupanj podrške, kao ni obratno (npr. Cimera i

Cowan, 2009; Levy i Perry, 2011; Walsh i sur., 2014; Wehman i sur., 2014; Hedley i sur., 2017; Taylor i DaWalt, 2017; Hurley-Hanson i sur., 2020). Nadalje, dostupne studije uglavnom uključuju uzorke s pretežno muškim sudionicima, bijele rase i višeg socioekonomskog statusa (Shattuck i sur., 2020). Da bi se dobila stvarna i potpuna slika, potrebno je uvažiti mišljenja i perspektive pojedinaca koji predstavljaju raznolikost rase/etničke pripadnosti, društveno-ekonomskog statusa, spola, rodnog identiteta, spolne orijentacije i dobi (Walsh i sur., 2014; Nicholas, 2019).

Studije koje su ispitivale ishode u ovoj populaciji provedene su u različitim vremenskim periodima. Kao rezultat toga, moguće je da su postojale velike razlike u dostupnim uslugama pa ni rezultati različitih studija možda neće točno odražavati ishode i učinkovitost pojedinih intervencija za novije kohorte autističnih osoba, uzme li se u obzir da je došlo do značajnih unapređenja u pružanju usluga za autističnu populaciju (Levy i Perry, 2011). Slično, sve su studije provedene u zapadnim zemljama, uglavnom u SAD-u, što bi moglo ograničiti generalizaciju nalaza na nezapadne kulture (Schall i sur., 2020), uzme li se u obzir da ishodi zapošljavanja osoba s autizmom mogu ovisiti i o geopolitičkom i makroekonomskom kontekstu u kojem se studije i istraživanja provode (Gray i sur., 2014; Barahona-Correa, 2017; Hurley-Hanson i sur., 2020).

Druga metodološka ograničenja koja se često javljaju u istraživanjima uključuju nepostojanje kontrolnih skupina i uporabu nestandardiziranih mjernih instrumenata, što također može ograničiti generalizaciju rezultata (Wehman i sur., 2012b). Dostupne studije i istraživanja često se temelje na statističkim analizama podataka iz sekundarnih izvora, što rezultira time da istraživači često nemaju kontrolu nad time koji se podaci prikupljaju i na koji način (Alverson i Yamamoto, 2018). Iskustva pri zapošljavanju autističnih osoba često se dobivaju iz izvješća roditelja, što zahtijeva da se ti nalazi tumače s oprezom (Taylor i DaWalt, 2017). Ova metodološka pitanja ometaju napredak prema uspješnim ishodima zapošljavanja jer nedostatak rigoroznih istraživanja s pouzdanim, standardiziranim postupcima onemogućuje primjenu nalaza dobivenih iz njih u praksi (Scott i sur., 2019). Kvalitativna istraživanja važna su kako bi se dobio uvid u subjektivne perspektive i širi kontekst zapošljavanja autističnih osoba, međutim, potrebne su kontrolirane kvalitativne studije kako bi se ti podaci mogli kvantificirati i uspoređivati s drugim studijama (Bury i sur., 2020; Fong i sur., 2021). Potrebna su daljnja istraživanja kako bi se identificirali specifični čimbenici koji utječu na ishode zapošljavanja odraslih s autizmom, jer je znati što funkcionira, za koga i kada, neophodan prvi korak u pružanju podrške za ovu populaciju (Hedley i sur., 2017; Nicholas, 2020).

Iako to zasigurno nije namjera istraživača i kliničara koji ulažu znatne napore u poboljšanje života odraslih autističnih osoba i njihovih bližnjih, evidentno je da interencijska istraživanja za odrasle daleko zaostaju za interencijskim istraživanjima za djecu (Howlin i Taylor, 2015; Shattuck i sur., 2020). Pokazano je da postoji nedostatak adekvatnih programa zapošljavanja uz podršku za autistične osobe, ali i oskudnost istraživanja koja se bave ispitivanjem učinkovitosti istih (Vogelely i sur., 2013). Trenutno dostupna istraživanja o interencijama u zapošljavanju autističnih osoba uglavnom su bazirana na malim uzorcima, studijama slučajeva i kvalitativnim analizama, te ne pokrivaju čitav spektar sposobnosti i potreba populacije autističnih osoba (Roux i sur., 2013). Identifikacija visokoučinkovitih i znanstveno utemeljenih interencija uvelike je potrebna u razvoju sustava podrške, ne samo za autistične osobe, nego i njihove obitelji, stručnjake, nastavno osoblje i druge članove zajednice (npr. Odom i sur., 2010; Holwerda i sur., 2012; Hwang i sur., 2020; Schall i sur., 2020). Široka raznolikost područja u kojima bi odraslim autističnim osobama mogla biti potrebna podrška odražava potrebu za kolaborativnim pristupom istraživanju usluga za osiguravanje potrebne podrške, kako bi se moglo dobiti integrirano razumijevanje o tome kako raznoliki raspon usluga za autistične osobe funkcionira, koordinira i može se ojačati ili poboljšati, s ciljem promicanja boljih ishoda autističnih osoba u odrasloj dobi (Shattuck i sur., 2020). Buduća istraživanja trebala bi njegovati multidisciplinarni i višestruki pristup (Hedley i sur., 2017) jer će uspješni ishodi zapošljavanja pojedinaca s autizmom zahtijevati integrativnu ulogu različitih sustava (Nicholas i sur., 2018).

Iako suradnja između autističnih osoba, njihovih roditelja, istraživača i stručnjaka može imati mnogo različitih oblika, dominantni oblik koji prevladava u praksi je onaj u kojem osoba bez autizmom daje podršku osobi s autizmom. To može rezultirati nejednakim položajem autističnih osoba, u kojem je ona ovisna o skrbi i podršci drugih ljudi. Potrebno je raditi na razvoju ravnopravne suradnje, što podrazumijeva da su autistične osobe uključene u donošenje odluka koje utječu na njihov život (van den Bosch i sur., 2018). Potrebno je veće uključivanje autistične zajednice, kako u postavljanje prioriteta, tako i u šire istraživanje, kako bi se osiguralo da resursi stižu tamo gdje su najpotrebniji i mogu imati najveći učinak (Pellicano i sur., 2014). Ova se situacija počela u novije vrijeme mijenjati, međutim, povijesno gledano, istraživači često nisu uvažavali perspektive autističnih osoba. Partnerstva, uključujući ona s različitim inicijativama i organizacijama koje vode ljudi s autizmom, mogu kritički potaknuti poboljšanje ishoda za ovu populaciju (Nicholas, 2019). Bez dijaloga o istraživačkim prioritetima između istraživača i autistične zajednice, postoji rizik da provedena istraživanja neće imati željene

učinke, odnosno voditi do pozitivnih promjena u životima autističnih osoba (Pellicano i sur., 2014).

Buduća istraživanja trebala bi se odmaknuti od opisivanja loših ishoda u odrasloj dobi i nedostataka sustava usluga za odrasle, te se usredotočiti na razumijevanje jedinstvenih prednosti i perspektiva koje odrasle osobe mogu unijeti u svoje zajednice (Lorenz i sur., 2016). Iako je otkrivanje izazova s kojima se ova populacija susreće u odrasloj dobi bilo izrazito važno za mobilizaciju sredstava i resursa u pružanju usluga osobama s autizmom, daljnje naglašavanje poteškoća može dovesti do zanemarivanja svih dobrobiti i prednosti kojima te osobe mogu doprinijeti društvu u najširem smislu. Potrebno je razviti uravnoteženiji pogled na to kako podržati odrasle osobe u područjima u kojima doživljavaju izazove, ali istodobno promovirati i područja u kojima one pokazuju svoje snage (Howlin i Taylor, 2015).

### **Zaključak**

Iako se većina istraživanja o populaciji autističnih osoba usmjerava na rano djetinjstvo, sve je zastupljenija spoznaja da je autizam doživotno stanje i da podrazumijevaju teškoće koje mogu utjecati na funkcioniranje osobe tijekom cijelog životnog vijeka te posljedično smanjivati kvalitetu života (npr. Taylor i sur., 2014; Dudley i sur., 2015). Sve više djece dijagnosticirane s autizmom izlazi iz sustava obrazovanja i ulazi u svijet odraslih pa je sada više nego ikada potrebno razumjeti kako se odvija razvoj ove populacije osoba kroz cijeli životni vijek (Esbensen i sur., 2010).

Većina autističnih osoba nastavlja pokazivati značajke autizma tijekom cijelog života, međutim, obrazac njihove izraženosti mijenja se odrastanjem (Volkmar i sur., 2014). Unatoč evidentnom porastu u prevalenciji autizma kod odraslih i objavljenim ogromnim količinama istraživanja, malo se razumije o razvoju autističnih osoba u adolescenciji i odrasloj dobi te o jedinstvenim izazovima s kojima se suočavaju (npr. Seltzer i sur., 2004; Hendricks i Wehman, 2009; Gerhardt i sur., 2014; Volkmar i sur., 2014). Potrebna su daljnja istraživanja za točnije razgraničavanje različitih putanja u kojima se odvija razvoj autističnih osoba i koji čimbenici oblikuju te putanje (Howlin i Magiati, 2017).

Nužno je razviti cjelovito razumijevanje čimbenika koji mogu poboljšati ili ometati ishode autističnih osoba u odrasloj dobi (Black i sur., 2020). To je naročito izraženo u životnoj domeni rada i zapošljavanja, gdje autistične osobe postižu i posebno poražavajuće ishode (npr. Howlin,

2000; Hendricks, 2010; Schall i McDonough, 2010; Levy i Perry, 2011; Taylor i Seltzer, 2011; Shattuck i sur., 2012; Baldwin i sur., 2014; Dreaver i sur., 2020; Anderson i sur., 2021). Čak i kada se uspiju zaposliti, autistične osobe uglavnom rade na radnim mjestima za koja su prekvalificirane ili koja ne odgovaraju njihovim potrebama i sposobnostima (Schall i McDonough, 2010), često moraju mijenjati poslove (Baldwin, Costley i Warren, 2014), a nerijetko su za svoj rad i potplaćeni (Howlin, 2000). Ovi podaci ne upućuju na to da autistične osobe nisu sposobne raditi (Friedman i sur., 2013), već da su nužna daljnja empirijska istraživanja za unapređenje mogućnosti zapošljavanja autističnih osoba (Walsh i sur., 2017).

Usprkos visokim stopama nezaposlenosti autističnih osoba i manjkavosti dostupnih istraživanja, postoji znatan potencijal za unapređenje ishoda zapošljavanja ove populacije osoba, a shodno tome i njihove kvalitete života (Dudley i sur., 2015). Postojeća istraživanja pokazuju da, uz osiguravanje odgovarajuće podrške, autistične osobe mogu biti uspješne u nizu zanimanja i stoga je primarni cilj daljnjih istraživanja evaluacija postojećih sustava podrške i razvoj novih, kako bi dostupna podrška bila što kvalitetnija (Friedman i sur., 2013; Hedley i sur., 2017).

Iako je iznimno važno osigurati da se što veći broj autističnih osoba zaposli, potrebno je također osigurati uvjete koji će tim zaposlenicima omogućiti održavanje zaposlenja. Da bi se to postiglo, potrebni su pojačani i koordinirani naponi za poboljšanje sustava podrške u zapošljavanju i održavanju zaposlenosti, kroz niz radnih postavki i uloga tijekom vremena (Nicholas i Klag, 2020).

Dugotrajna podrška pri zapošljavanju zahtijeva više elemenata koji se nadograđuju i na individualnoj i na kontekstualnoj snazi (Nicholas i sur., 2018). To prije svega podrazumijeva zapošljavanje na način kojim se osigurava adekvatno podudaranje između sposobnosti, interesa i potreba autistične osobe i radnog mjesta (Taylor i DaWalt, 2017). Stoga je važna sveobuhvatna procjena snaga, interesa i potreba osobe te njezinog okruženja, kao i kontinuirano praćenje ishoda, uz poduzimanje potrebnih radnji i intervencija sve dok se ishodi ne poboljšaju (Wehman i sur., 2012b; Underwood i sur., 2017).

Promjene u praksama zapošljavanja autističnih osoba trebalo bi započeti reorganizacijom procesa zapošljavanja i regrutacije novih zaposlenika, počevši od izmjene natječaja za posao i korištenja manje strukturiranih razgovora za posao ili neke od predloženih alternativa (Tomczak i sur., 2021).

Konačno, osposobljavanje na radnom mjestu ključno je jer se učenje odvija u prirodnom okruženju, čime se povećava radna učinkovitost zaposlenika i ostvaruju se sve utvrđene dobrobiti zapošljavanja (Hendricks, 2010; Hurley-Hanson i sur., 2020).

Očigledno je da postojeći sustavi nisu adekvatno pripremljeni za pružanje odgovarajuće podrške u zapošljavanju populaciji autističnih osoba (Vogeley i sur., 2013). Potrebno je zato osigurati dinamični sustav podrške koji podupire suradnju među različitim pružateljima usluga i stručnjacima uključenim u rad s osobama s autizmom, počevši od sustava obrazovanja do usluga profesionalne rehabilitacije i poslodavaca, uz uključivanje obitelji i uvažavanje individualnih želja i mogućnosti autistične osobe (npr. Dahl i Arici, 2008; Gerhardt i sur., 2014; Chen i sur., 2015; Lai i Baron-Cohen, 2015; Wei i sur., 2018; Nicholas, 2020; Anderson i sur., 2021). Sveobuhvatne intervencije koje se nude u ekosustavu zapošljavanja mogle bi uključivati jačanje individualnih kapaciteta osobe na radnom mjestu, povezivanje s resursima i uslugama u zajednici, politike zapošljavanja koje uvažavaju različitost, medijske kampanje za promjenu stavova i stalnu podršku obiteljima (Howlin i sur., 2004).

Iako se niske stope zaposlenosti djelomično mogu objasniti specifičnostima u funkcioniranju autističnih osoba, najveću prepreku predstavljaju predrasude o autizmu ukorijenjene u društvu (Shattuck i sur., 2012). Zato je od vitalnog značaja pomoći poslodavcima, zaposlenicima, organizacijama i cijelom društvu da usvoje manje stigmatizirajuće poglede na autizam (Vogeley i sur., 2013; Hurley-Hanson i sur., 2020). Ove edukacije trebale bi uključivati i autistične osobe, kako bi odražavale točna iskustva i informacije, a ne netočne pretpostavke (npr. Underwood i sur., 2017; Albright i sur., 2020; Nicholas, 2020; Tomczak i sur., 2021). U kontekstu širenja točnih informacija, također treba razmotriti i pokušati diskreditirati sveprisutne pogrešne medijske prikaze autističnih osoba, koji dodatno podržavaju širenje predrasuda i stereotipa o ovoj populaciji. Primjerice, arhetipi autističnih osoba kao genijalaca ili tragično oštećenih osoba s nizom problema u ponašanju (Sarrett, 2017).

S obzirom na mnoge međusobno povezane čimbenike koji utječu na uspjehe i izazove u zapošljavanju autističnih osoba, bit će potrebni koordinirani naponi na individualnoj, strukovnoj, društvenoj i političkoj razini (Nicholas, 2020; Nicholas i Klag, 2020). Ponovno se naglašava važnost holistički sagledanog i podržavajućeg ekosustava, s elementima koji uključuju individualni i mogući angažman obitelji, formalnu i neformalnu podršku pri zapošljavanju, šire resurse zajednice, adekvatno prilagođena radna mjesta te jačanje kapaciteta poslodavaca i svih drugih osoba izravno ili neizravno uključenih u život autističnih osoba,

zajednički usklađenim i integriranim unutar komplementarne javne politike (Nicholas i Klag, 2020). Smatra se da ti elementi međusobno i kolektivno nude potencijal za postizanje povoljnih ishoda zapošljavanja (Nicholas i sur., 2018; Nicholas i sur., 2019). Bez ovakvog holističkog pristupa vjerojatno je da će se dugotrajni obrasci velike nezaposlenosti i drugi izazovi povezani sa zapošljavanjem autističnih osoba nastaviti (Nicholas i sur., 2018).

Pronalaženje posla koji će idealno odgovarati interesima osobe i voditi uspješnoj karijeri možda neće postati stvarnost za sve autistične osobe. Međutim, moramo težiti tome i dalje razmotriti na koje sve načine rad može doprinijeti ostvarivanju vrednovanih društvenih uloga i omogućiti osobama s autizmom život s kojim će biti zadovoljne. Osiguranje zaposlenja koje doprinosi samoodređenju, potpunoj društvenoj uključenosti i najvišoj mogućoj kvaliteti života mora ostati primarni cilj svih nastojanja unapređivanja životnih ishoda populacije autističnih osoba (Nicholas i Klag, 2020).

## Literatura

1. Albright, J., Kulok, S. i Scarpa, A. (2020). A qualitative analysis of employer perspectives on the hiring and employment of adults with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(2), 167–182.
2. Allen, K. D., Wallace, D. P., Renes, D., Bowen, S. L. i Burke, R. V. (2010). Use of video modeling to teach vocational skills to adolescents and young adults with autism spectrum disorders. *Education and Treatment of Children*, 33(3), 339–349.
3. Alverson, C. Y. i Yamamoto, S. H. (2018). VR Employment Outcomes of Individuals with Autism Spectrum Disorders: A Decade in the Making. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(1), 151–162.
4. American Psychiatric Association [APA] (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.)*. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
5. 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.
6. Autism Speaks (2013). *The Autism Speaks Employment Tool Kit*. Preuzeto s: <https://www.autismspeaks.org/sites/default/files/2018-08/Employment%20Tool%20Kit.pdf> (15.10.2018.)
7. Autism Speaks (2018). Challenging Behaviors Tool Kit. Preuzeto s: <https://www.autismspeaks.org/tool-kit/challenging-behaviors-tool-kit>
8. Autism-Europe (2014). *Autism and work: Together We Can*. Preuzeto s: [http://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment\\_EN.pdf](http://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf) (17.11.2018.)
9. Ayres, M., Parr, J. R., Rodgers, J., Mason, D., Avery, L. i Flynn, D. (2018). A systematic review of quality of life of adults on the autism spectrum. *Autism: the international journal of research and practice*, 22(7), 774–783.
10. Baio J., Wiggins, L., Christensen, D.L., Maenner, M.J., Daniels, J., Warren, Z., Kurzius-Spencer, M., Zahorodny, W., Rosenberg, C.R., White, T., Durkin, M. S., Imm, P., Nikolaou, L., Yeargin-Allsopp, M., Lee, L. C., Harrington, R., Lopez, M., Fitzgerald, R. T., Hewitt, A., Pettygrove, S., Constantino, J. N., Vehorn, A., Shenouda, J., Hall-Lande, J., Van Naarden Braun, K. i Dowling, N. F. (2018). Prevalence of autism spectrum disorder among children aged 8 years—Autism and developmental disabilities monitoring network, 11 sites, United States, 2014. *MMWR Surveillance Summaries*, 67(6), 1–23.
11. 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.
12. Barahona-Corrêa, B. (2017). The High-Functioning Group: High-Functioning Autism and Asperger Syndrome in Adults. U: Barahona-Corrêa, B. i van der Gaag, R.-J. (ur.), *Autism Spectrum Disorders in Adults*. New York: Springer International Publishing, 129–178.
13. Barneveld, P. S., Swaab, H., Fagel, S., van Engeland, H. i de Sonneville, L. M. (2014). Quality of life: a case-controlled long-term follow-up study, comparing young high-functioning adults with autism spectrum disorders with adults with other psychiatric disorders diagnosed in childhood. *Comprehensive Psychiatry*, 55(2), 302–310.



14. Bennett, E., i Heaton, P. (2012). Is talent in autism spectrum disorders associated with a specific cognitive and behavioural phenotype? *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 42(12), 2739–2753.
15. Bennett, K. D. i Dukes, C. (2013). Employment Instruction for Secondary Students with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review of the Literature. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 48(1), 67-75.
16. Billstedt, E., Gillberg, I. C. i Gillberg, C. (2007). Autism in adults: symptom patterns and early childhood predictors. Use of the DISCO in a community sample followed from childhood. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 48(11), 1102-1110.
17. Black, M. H., Mahdi, S., Milbourn, B., Scott, M., Gerber, A., Esposito, C., Falkmer, M., Lerner, M. D., Halladay, A., Störm, E., D'Angelo, A., Falkmer, T., Bölte, S. i Girdler, S. (2020). Multi-informant International Perspectives on the Facilitators and Barriers to Employment for Autistic Adults. *Autism Research*, 13(7), 1195-1214.
18. 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.
19. Bross, L. A., Travers, J. C., Wills, H. P., Huffman, J. M., Watson, E. K., Morningstar, M. E., i Boyd, B. A. (2020). Effects of Video Modeling for Young Adults With Autism in Community Employment Settings. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 43(4), 209–225.
20. Brugha, T. S., Spiers, N., Bankart, J., Cooper, S.-A., McManus, S., Scott, F. J., Smith, J. i Tyrer, F. (2016). Epidemiology of autism in adults across age groups and ability levels. *British Journal of Psychiatry*, 209(06), 498–503.
21. Buescher, A. V. S., Cidav, Z., Knapp, M. i Mandell, D. S. (2014). Costs of Autism Spectrum Disorders in the United Kingdom and the United States. *JAMA Pediatrics*, 168(8), 721-728.
22. Bujas Petković, Z. i Frey Škrinjar, J. (2010). *Poremećaji autističnog spektra*. Zagreb: Školska knjiga.
23. Burgess, S., i Cimera, R. E. (2014). Employment outcomes of transition-aged adults with autism spectrum disorders: A state of the states report. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 119(1), 64–83.
24. Burke, M. M., Waitz-Kudla, S. N., Rabideau, C., Taylor, J. L., i Hodapp, R. M. (2019). Pulling back the curtain: Issues in conducting an intervention study with transition-aged youth with autism spectrum disorder and their families. *Autism: the international journal of research and practice*, 23(2), 514–523.
25. Burke, R. V., Allen, K. D., Howard, M. R., Downey, D., Matz, M. G. i Bowen, S. L. (2013). Tablet-based video modeling and prompting in the workplace for individuals with autism. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), 1-14.
26. 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.
27. 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: the international journal of research and practice*, 23(6), 1607-1608.
28. 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. Preuzeto s: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0891422220301803?via%3Dihub> (22.05.2021.)
  29. Bury, S. M., Jellett, R., Spoor, J. R., i Hedley, D. (2020). “It Defines Who I Am” or “It’s Something I Have”: What Language Do [Autistic] Australian Adults [on the Autism Spectrum] Prefer?. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. Preuzeto s: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10803-020-04425-3> (22.05.2021.)
  30. Carter, E. W., Austin, D. i Trainor, A. A. (2012). Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 23(1), 50-63.
  31. Carter, E. W., Harvey, M. N., Lounds Taylor, J. i Gotham, K. (2013). Connecting Youth and Young Adults with Autism Spectrum Disorders to Community Life. *Psychology in the Schools*, 50(9), 888-898.
  32. Carter, E. W., Trainor, A. A., Ditchman, N., Swedeen, B., i Owens, L. (2009). Evaluation of a multicomponent package to increase work experience for transition-aged youth with severe disabilities. *Research and Practice for Persons With Severe Disabilities*, 34(2), 1–12.
  33. Chaffee, E., Ho, T. i Ng, K. (2018). Pilot Study: Assistive Technology as a Vocational Support for Individuals with Autism Spectrum Disorder. Preuzeto s <https://scholar.dominican.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1296&context=masters-theses> (19.10.2018.)
  34. Cheak-Zamora, N. C., Teti, M. i First, J. (2015). ‘Transitions are Scary for Our Kids, and they’re Scary for Us’: Family Member and Youth Perspectives on the Challenges of Transitioning to Adulthood with Autism. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 28(6), 548-560.
  35. Chen, J. L., Leader, G., Sung, C. i Leahy, M. (2015). 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.
  36. Chen, J. L., Sung, C. i Pi, S. (2015). Vocational Rehabilitation Service Patterns and Outcomes for Individuals with Autism of Different Ages. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(9), 3015-3029.
  37. Chiang, H-M., Cheung, Y. K., Li, H. i Tsai, L. Y. (2013). Factors Associated with Participation in Employment for High School Leavers with Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(8), 1832-1842.
  38. Cimera, R. E. i Burgess, S. (2011). Do adults with autism benefit monetarily from working in their communities?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(3), 173–180.
  39. Cimera, R. E., Burgess, S. i Wiley, A. (2013). Does Providing Transition Services Early Enable Stndents With ASD to Achieve Better Vocational Outcomes as Adults?. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 38(2), 88-93.

40. Cimera, R. E., i Cowan, R. J. (2009). The costs of services and employment outcomes achieved by adults with autism in the US. *Autism: the international journal of research and practice*, 13(3), 285–302.
41. Cimera, R. E., Wehman, P., West, M. i Burgess, S. (2012): Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder?. *Autism: the international journal of research and practice*, 16(1), 87-94.
42. Cullum, P. M. i Eniss-Cole, D. (2014). Preparing Adults With Autism Spectrum Disorders For Employment. *Online Journal for Workforce Education and Development*, 7(1), 1-25.
43. Dahl, N. i Arici, A. (2008). Employment Planning for People with Autism Spectrum Disorders. *Speaker's Journal*, 8(15), 157-164.
44. 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.
45. Dudley, C., Nicholas, D. B. i Zwicker, J. D. (2015). What Do We Know About Improving Employment Outcomes For Individuals With Autism Spectrum Disorder?. *SPP Research Papers*, 8(32), 1-35.
46. Esbensen, A. J., Bishop, S. L., Seltzer, M. M., Greenberg, J. S. i Taylor, J. L. (2010). Comparisons between Individuals with Autism Spectrum Disorders and Individuals with Down Syndrome in Adulthood. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 115(4), 277-290.
47. Farley, M. i McMahon, B. (2014). Range of Outcomes and Challenges in Middle and Later Life. U: Volkmar, F. R., Reichow, B. i McPartland, J.C. (ur.), *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer International Publishing, 211-238.
48. Foden, T. i Anderson, C. (2010). *Adults with ASD: Deciding when to disclose*. Pristupljeno na [https://www.iancommunity.org/cs/adults/deciding\\_when\\_to\\_disclose](https://www.iancommunity.org/cs/adults/deciding_when_to_disclose) (19.10.2018.)
49. 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), 1-23.
50. Fortuna, R. J., Robinson, L., Smith, T. H., Meccarello, J., Bullen, B., Nobis, K., i Davidson, P. W. (2016). Health Conditions and Functional Status in Adults with Autism: A Cross-Sectional Evaluation. *Journal of General Internal Medicine*, 31(1), 77–84.
51. Friedman, N. D. B., Warfield, M. E. i Parish, S. L. (2013). Transition to adulthood for individuals with autism spectrum disorder: current issues and future perspectives. *Neuropsychiatry*, 3(2), 181-192.
52. Gangadharan, S., Bhaumik, S. i Gumber, R. (2016). Supporting Young Adults with Autism Spectrum Disorders (ASD) to Maximise Their Potential. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 3(1), 5-8.

53. García-Villamizar, D. i Hughes, C. (2007). Supported employment improves cognitive performance in adults with Autism. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51(2), 142-150.
54. Gentry, T., Lau, S., Molinelli, A., Fallen, A. i Kriner, R. (2012). The Apple iPod Touch as a vocational support aid for adults with autism: Three case studies. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(2), 75-85.
55. Gerhardt, P. E., Cicero, F. i Mayville, E. (2014). Employment and Related Services for Adults with Autism Spectrum Disorders. U: Volkmar, F. R., Reichow, B. i McPartland, J.C. (ur.), *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer International Publishing, 105-119.
56. Gerhardt, P. F. i Lainer, I. (2011). Addressing the Needs of Adolescents and Adults with Autism: A Crisis on the Horizon. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(1), 37-45.
57. Geurts, H. M. i Lever, A. G. (2017). The Clinical Neuropsychology of ASD. U: Barahona-Corrêa, B. i van der Gaag, R.-J. (ur.), *Autism Spectrum Disorders in Adults*. New York: Springer International Publishing, 95-110.
58. Gillespie-Lynch, K., Sepeta, L., Wang, Y., Marshall, S., Gomez, L., Sigman, M. i Hutman, T. (2012). Early Childhood Predictors of the Social Competence of Adults with Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 42(2), 161-174.
59. Goldfarb, Y., Gal, E., i Golan, O. (2021). Implications of Employment Changes Caused by COVID-19 on Mental Health and Work-Related Psychological Need Satisfaction of Autistic Employees: A Mixed-Methods Longitudinal Study. *Journal of autism and developmental disorders*. Preuzeto s: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10803-021-04902-3>
60. Gray, K. M., Keating, C. M., Taffe, J. R., Brereton, A. V., Einfeld, S. L., Reardon, T. C., i Tonge, B. J. (2014). Adult Outcomes in Autism: Community Inclusion and Living Skills. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(12), 3006–3015.
61. Griffith, G. M., Totsika, V., Nash, S., i Hastings, R. P. (2012). “I just don”t fit anywhere”: support experiences and future support needs of individuals with Asperger syndrome in middle adulthood. *Autism: the international journal of research and practice*, 16(5), 532–546.
62. Gernsbacher, M. A. (2017). Editorial perspective: The use of personfirst language in scholarly writing may accentuate stigma. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 58(7), 859–861.
63. Griffiths, A. J., Hanson, A. H., Giannantonio, C. M., Mathur, S. K., Hyde, K., i Linstead, E. (2020). "Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices". *Brain Sciences*, 10(9), 632-654.
64. Hagner, D. i Cooney, B. F. (2005). “I Do That for Everybody”: Supervising Employees With Autism. *Focus On Autism And Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91-97.
65. Hagner, D., Kurtz, A., Cloutier, H., Arakelian, C., Brucker, D. L. i May, J. (2012). Outcomes of a Family-Centered Transition Process for Students with Autism Spectrum Disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 27(1), 42–50.

66. Hart, D., Grigal, M., i Weir, C. (2010). Expanding the Paradigm: Postsecondary Education Options for Individuals with Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disabilities. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 25(3), 134-150.
67. Hayward, S. M., McVilly, K. R., i Stokes, M. A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48–58.
68. Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., i Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism: the international journal of research and practice*, 21(8), 929–941.
69. Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
70. Hendricks, D. R. i Wehman, P. (2009). Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24(2), 77-88.
71. Henegan, K. M. (2010). "Effects of Explanatory Autism Disclosure on Coworker Attitudes". Preuzeto s: [http://digitalcommons.iwu.edu/psych\\_honproj/138](http://digitalcommons.iwu.edu/psych_honproj/138) (24.6.2021.)
72. Hensel, W. F. (2017). People with Autism Spectrum Disorder in the Workplace: An Expanding Legal Frontier. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 52(1), 73-102.
73. Hermuth, E., Silletta, E., Bailey, A., Adams, T., Beck, C. i Barbic, S. P. (2018). Barriers and Facilitators to Employment for Adults With Autism: A Scoping Review. *Annals of International Occupational Therapy*, 1(1), 31-40.
74. Hill, D. A., Belcher, L., Brigman, H. E., Renner, S. i Stephens, B. (2013). The Apple iPad™ as an Innovative Employment Support for Young Adults with Autism Spectrum Disorder and Other Developmental Disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 44(1), 28-37.
75. Hillier, A., Campbell, H., Mastriani, K., Izzo, M. V., Kool-Tucker, A. K., Cherry, L. i Beversdorf, D. Q. (2007). Two-Year Evaluation of a Vocational Support Program for Adults on the Autism Spectrum. *Career Development For Exceptional Individuals*, 30(1), 35-47.
76. Holmes, D. L. (2007). When the School Bus Stops Coming: The Employment Dilemma for Adults with Autism. *Autism Advocate*, 1(1), 16-21.
77. Holwerda A., van der Klink, J. J. L., Groothoff, J. W. i 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.
78. Howlin, P. (2000). Outcome in adult life for more able individuals with autism or Asperger syndrome. *Autism: the international journal of research and practice*, 4(1), 63-83.
79. Howlin, P. i Magiati, I. (2017). Autism spectrum disorder: outcomes in adulthood. *Current Opinion In Psychiatry*, 30(2), 69-76.
80. Howlin, P. i Moss, P. (2012). Adults With Autism Spectrum Disorders. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 57(5), 275-283.

81. Howlin, P., Alcock, J., i Burkin, C. (2005). An 8-year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism: the international journal of research and practice*, 9(5), 533–549.
82. Howlin, P., Goode, S., Hutton, J. i Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(2), 212-229.
83. Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., i Rutter, M. (2009). Savant skills in autism: Psychometric approaches and parental reports. *Philosophical Transactions Biological Sciences*, 364(1522), 1359–1367.
84. Howlin, P., i Taylor, J. L. (2015). Addressing the need for high quality research on autism in adulthood. *Autism*, 19(7), 771–773.
85. Howlin, P., Moss, P., Savage, S. i Rutter, M. (2013). Social outcomes in mid- to later adulthood among individuals diagnosed with autism and average nonverbal IQ as children. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 53(6), 572– 581.
86. Hull, L., Levy, L., Lai, M.-C., Petrides, K. V., Baron-Cohen, S. Allison, C., Smith, P. i Mandy, W. (2021). Is social camouflaging associated with anxiety and depression in autistic adults?. *Molecular Autism*, 12(1), 1-13.
87. Hull, L., Petrides, K. V., Allison, C., Smith, P., Baron-Cohen, S., Lai, M. i Mandy, W. (2017). “Putting on My Best Normal”: Social Camouflaging in Adults with Autism Spectrum Conditions. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(8), 2519-2534.
88. Hurlbutt, K. i Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215-222.
89. Hurley-Hanson, A. E., Giannantonio, C. M. i Griffiths (2020). *Autism in the Workplace: Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A*. London: Palgrave Macmillan.
90. Hwang, Y. I., Foley, K. R. i Trollor, J. N. (2020). Aging Well on the Autism Spectrum: An Examination of the Dominant Model of Successful Aging. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(7), 2326-2335.
91. Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M. i Falkmer, T. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *PLoS ONE*. Preuzeto s: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896> (28.7.2021.)
92. Johnson, K. R., Ennis-Cole, D. i Bonhamgregory, M. (2020). Workplace Success Strategies for Employees With Autism Spectrum Disorder: A New Frontier for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 19(2), 122–151.
93. Johnson, T. D. i Joshi, A. (2014). Disclosure on the spectrum: Understanding disclosure among employees on the autism spectrum. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 278-281.
94. Kapp, S. K., Gillespie-Lynch, K., Sherman, L. E., i Hutman, T. (2013). Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity. *Developmental Psychology*, 49(1), 59–71.
95. Kellems, R. O., i Morningstar, M. E. (2012). Using video modeling delivered through iPods to teach vocational tasks to young adults with autism spectrum disorders. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(3), 155–167.

96. Kenny, L., Hattersley, C., Molins, B., Buckley, C., Povey, C., i Pellicano, E. (2016). Which terms should be used to describe autism? Perspectives from the UK autism community. *Autism*, 20(4), 442–462.
97. Kirchner, J. C. i Dziobek, I. (2014). Toward the Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology*, 2(2), 77-85.
98. Krzeminska, A., Austin, R., Bruyère, S., i Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 453-463.
99. Lai, M.-C., i Baron-Cohen, S. (2015). Identifying the lost generation of adults with autism spectrum conditions. *The Lancet Psychiatry*, 2(11), 1013–1027.
100. Lai, M.-C., Lombardo, M. V., Ruigrok, A. N. V., Chakrabarti, B., Auyeung, B., Szatmari, P., Happe, F., Baron-Cohem, S. (2017). Quantifying and exploring camouflaging in men and women with autism. *Autism*, 21(6), 690–702.
101. Laugeson, E. A. i Ellingsen, R. (2014). Social Skills Training for Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorder. U: Volkmar, F. R., Reichow, B. i McPartland, J. C. (ur.), *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer International Publishing, 61-85.
102. Lawer, L., Brusilovskiy, E., Salzer, M. S., i Mandell, D. S. (2009). Use of vocational rehabilitative services among adults with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39(3), 487 – 494.
103. Lee, G. K. i Carter, E. W. (2012). Preparing Transition-Age Students with High-Functioning Autism Spectrum Disorders for Meaningful Work. *Psychology in the Schools*, 49(10), 988-1000.
104. Levy, A., i Perry, A. (2011). Outcomes in adolescents and adults with autism: A review of the literature. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 5(4), 1271–1282.
105. Livingston, L. A., Shah, P. i Happé, F. (2019). Compensatory strategies below the behavioural surface in autism: a qualitative study. *The Lancet Psychiatry*, 6(9), 766-777.
106. López, B. i Keenan, L. (2014). *Barriers to employment in autism: Future challenges to implementing the Adult Autism Strategy*. Portsmouth: Autism Research Network.
107. Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R. i Heinitz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PLoS ONE*. Preuzeto s: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040> (24.6.2021.)
108. Marsack-Topolewski, C. N. i Graves, J. M. (2019). “I worry about his future!” Challenges to future planning for adult children with ASD. *Journal of Family Social Work*, 23(1), 1–15.
109. Martins, G. J. (2017). Neuorbiology of Autism Spectrum Disorders. U: Barahona-Corrêa, B. i van der Gaag, R.-J. (ur.), *Autism Spectrum Disorders in Adults*. New York: Springer International Publishing, 29-93.

110. Matson, J. L., Sipes, M., Fodstad, J. C. i Fitzgerald, M. E. (2011). Issues in the management of challenging behaviours of adults with autism spectrum disorder. *CNS drugs*, 25(7), 597–606.
111. Mavranouzouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S. i Pilling, S. (2014). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism*, 18(6), 975-984.
112. 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.
113. Migliore, A. i Zalewska, A. (2012). *What Are the Employment Experiences of Youth with Autism After High School?*. Preuzeto s [https://scholarworks.umb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1048&context=ici\\_datanote](https://scholarworks.umb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1048&context=ici_datanote) (19.11.2018.)
114. Migliore, A., Butterworth, J. i Zalewska, A. (2014). Trends in vocational rehabilitation services and outcomes of youth with autism: 2006–2010. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(2), 80–89.
115. Migliore, A., Timmons, J., Butterworth, J. i Lugas, J. (2012). Predictors of Employment and Postsecondary Education of Youth With Autism. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(3), 176-184.
116. Moss, P., Howlin, P., Savage, S., Bolton, P. i Rutter, M. (2015). Self and informant reports of mental health difficulties among adults with autism findings from a long-term follow-up study. *Autism*, 19(7), 832–841.
117. Munandar, V., Morningstar, M. E. i Carlson, S. R. (2020). A systematic literature review of video-based interventions to improve integrated competitive employment skills among youth and adults with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(1), 29-41.
118. National Autism Center [NAC]. (2009). *National Standards Report: The National Standards Project – Addressing the need for evidence-based practice guidelines for autism spectrum disorders*. Randolph: National Autism Center.
119. National Autism Center [NAC]. (2015). *Findings and Conclusions: National Standards Project, Phase 2: Addressing the need for evidence-based practice guidelines for autism spectrum disorder*. Randolph: National Autism Center.
120. National Disability Authority (2014). *Reasonable Accommodations for people with Autism Spectrum Disorder*. Preuzeto s: <http://nda.ie/nda-files/Reasonable-Accommodation-for-People-with-Autism-Spectrum-Disorder-updated-20151.pdf> (17.11.2018.)
121. Nicholas, D. B. (2020). Activity Employment in Autism: Reflections on the Literature and Steps for Moving Forward. *Autism and Developmental Disorders*, 18(3), 5-11.
122. Nicholas, D. B. i Klag, M. (2020). Critical Reflections on Employment Among Autistic Adults. *Autism in Adulthood*, 2(4), 289-295.
123. 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: the international journal of research and practice*, 19(2), 235-245.



124. Nicholas, D. B., Hedley, D., Randolph, J. K., Raymaker, D. M., Robertson, S. M. i Vincent, J. (2019). An Expert Discussion on Employment in Autism. *Autism in Adulthood*, 1(3), 162-169.
125. 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.
126. Odom, S. L., Collet-Klingenberg, L., Rogers, S. J. i Hatton, D. D. (2010). Evidence-based practices in interventions for children and youth with autism spectrum disorders. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 54(4), 275–282.
127. Odom, S. L., Thompson, J. L., Hedges, S., Boyd, B. A., Dykstra, J. R., Duda, M. A., ... Bord, A. (2015). Technology-Aided Interventions and Instruction for Adolescents with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(12), 3805–3819.
128. Pellicano, E., Dinsmore, A. i Charman, T. (2014). What should autism research focus upon? Community views and priorities from the United Kingdom. *Autism: the international journal of research and practice*, 18(7), 756–770.
129. Persniakova, N. (2014). *Transition of Students with Autism Spectrum Disorders from School to Working Life* (Diplomski rad). Oslo: Faculty of Educational Sciences.
130. Pinho, S. (2017). Adult Outcomes and Supported Employment Strategies. U: Barahona-Corrêa, B. i van der Gaag, R.-J. (ur.), *Autism Spectrum Disorders in Adults*. New York: Springer International Publishing, 219-233.
131. Rattaz, C., Michelon, C., Munir, K. i Baghdadli, A. (2018). Challenging behaviours at early adulthood in autism spectrum disorders: topography, risk factors and evolution. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(7), 637-649.
132. Raymaker, D. M., Teo, A. R., Steckler, N. A., Lentz, B., Scharer, M., Delos Santos, A., Kapp, S. K., Hunter, M., Joyce, A. i Nicolaidis, C. (2020). "Having All of Your Internal Resources Exhausted Beyond Measure and Being Left with No Clean-Up Crew": Defining Autistic Burnout. *Autism in adulthood*, 2(2), 132–143.
133. Renty, J. O. i Roeyers, H. (2006). Quality of life in highfunctioning adults with autism spectrum disorder. *Autism: the international journal of research and practice*, 10(5), 511–524.
134. Roche, L., Adams, D., & Clark, M. (2020). Research priorities of the autism community: A systematic review of key stakeholder perspectives. *Autism: the international journal of research and practice*, 25(2), 336–348.
135. 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 & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 931-939.
136. Sanford, C., Newman, L., Wagner, M., Cameto, R., Knokey, AM i Shaver, D. (2011). *The post-high school outcomes of young adults with disabilities up to 6 years after high school*. Menlo Park: SRI International.
137. Sarrett, J.C. (2017). Interviews, Disclosures, and Misperceptions: Autistic Adults' Perspectives on Employment Related Challenges. *Disability Studies Quarterly*, 37(2). Pristupljeno na: <https://dsq-sds.org/article/view/5524/4652> (21.5.2021.)

138. Schall, C. M. i McDonough, J. T. (2010). Autism spectrum disorders in adolescence and early adulthood: Characteristics and issues. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 81–88.
139. Schall, C., Wehman, P. i Carr, S. (2014). Transition from High School to Adulthood for Adolescents and Young Adults with Autism Spectrum Disorders. U: Fred R. Volkmar, Brian Reichow, James C. McPartland (ur.), Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders. New York: Springer International Publishing, 41-60.
140. 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 of North America*, 29(2), 373–397.
141. Schall, C., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke A., i sur. (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.
142. Schaller, J., & Yang, N. K. (2005). Competitive employment for people with autism: correlates of successful closure in competitive and supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(1), 4–16.
143. Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S. i Falkmer, T. (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder. *PLoS ONE*. Preuzeto s: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139281> (23.2.2021.)
144. Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T. i Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PLoS ONE*, 12(5), 1-16.
145. Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., . . . Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism: the international journal of research and practice*, 23(4), 869–901.
146. Seltzer, M. M., Shattuck, P., Abbeduto, L. i Greenberg, J. S. (2004). Trajectory of development in adolescents and adults with autism. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 10(1), 234-247.
147. Shattuck, P. T., Seltzer, M. M., Greenberg, J. S., Orsmond, G. I., Bolt, D., Kring, S., Lounds, J., i Lord, C. (2007). Change in autism symptoms and maladaptive behaviors in adolescents and adults with an autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 37(9), 1735–1747.
148. Shattuck, P. T., Garfield, T., Roux, A. M., Rast, J. E., Anderson, K., Hassrick, E. M. i Kuo, A. (2020). Services for Adults With Autism Spectrum Disorder: a Systems Perspective. *Current psychiatry reports*, 22(3), 1-13.
149. Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M. i Taylor, J. L. (2012). Postsecondary Education and Employment Among Youth With an Autism Spectrum Disorder. *Pediatrics*, 129(6), 1041-1049.
150. Shogren, K. i Plotner, A. (2012). Transition planning for students with intellectual disability, autism, or other disabilities: Data from the National Longitudinal Transition Study-2. *Intellectual and developmental disabilities*, 50(1), 16–30.

151. Smith, L. E., Maenner, M. J., i Seltzer, M. M. (2012). Developmental Trajectories in Adolescents and Adults With Autism: The Case of Daily Living Skills. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 51(6), 622–631.
152. Smith, M. J., Fleming, M. F., Wright, M. A., Losh, M., Humm, L. B., Olsen, D. i Bell, M. D. (2015). 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.
153. 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.
154. Smith, O. i Jones, S. C. (2020). ‘Coming out’with autism: Identity in people with an Asperger’s diagnosis after DSM-5. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(2), 592–602.
155. Standifer, S. (2009). *Adult Autism & Employment: A Guide for Vocational Rehabilitation Professionals*. Preuzeto s: [https://autisminternetmodules.org/up\\_doc/Adult\\_Autism\\_Employment.pdf](https://autisminternetmodules.org/up_doc/Adult_Autism_Employment.pdf) (15.10.2018).
156. Steinhausen, H. C., Mohr Jensen, C. i Lauritsen, M. B. (2016) A systematic review and meta-analysis of the long-term overall outcome of autism spectrum disorders in adolescence and adulthood. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 133(6), 445–452.
157. Strickland, D. C., Coles, C. D. and Southern, L. B. (2013). JobTIPS: A Transition to Employment Program for Individuals with Autism Spectrum Disorders. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(10), 2472–2483.
158. Sung, C., Sánchez, J., Kuo, H., Wang, C. i Leahy, M. J. (2015). Gender Differences in Vocational Rehabilitation Service Predictors of Successful Competitive Employment for Transition-Aged Individuals with Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(10), 3204-3218.
159. Syu, Y. C., Huang, P. C., Wang, T. Y., Chang, Y. C., & Lin, L. Y. (2020). Relationship Among Sensory Over-Responsivity, Problem Behaviors, and Anxiety in Emerging Adults with Autism Spectrum Disorder. *Neuropsychiatric disease and treatment*, 16(1), 2181–2190.
160. Taylor, C. (2017). *Employment Experiences Of People With Autism Spectrum Disorder And Workplace Supervisors* (Diplomski rad). The University of Utah: Salt Lake City.
161. Taylor, J. L. i DaWalt, L. S. (2017). Brief report: Postsecondary work and educational disruptions for youth on the autism spectrum. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(12), 4025–4031.
162. Taylor, J. L. i Mailick, M. R. (2014). A longitudinal examination of 10-year change in vocational and educational activities for adults with autism spectrum disorders. *Developmental Psychology*, 50(3), 699–708.
163. Taylor, J. L. i Seltzer, M. M. (2010). Changes in the autism behavioral phenotype during the transition to adulthood. *Journal of autism and developmental disorders*, 40(12), 1431–1446.
164. Taylor, J. L. i Seltzer, M. M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the

- transition to adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566 – 574.
165. Taylor, J. L., Henninger, N. A. i Mailick, M. R. (2015). Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. *Autism: the international journal of research and practice*, 19(7), 785–793.
  166. Taylor, J. L., Smith, L. E. i Mailick, M. R. (2014). Engagement in Vocational Activities Promotes Behavioral Development for Adults with Autism Spectrum Disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(6), 1447-1460.
  167. Test, D. W., Smith, L. E., Carter, E. W. (2014). Equipping youth with autism spectrum disorders for adulthood: Promoting rigor, relevance, and relationships. *Remedial and Special Education*, 35(2), 80-90.
  168. Teunisse, J.P. (2017). The Institutional and Community Care for Adults with Autistic Spectrum Disorders. U: Barahona-Corrêa, B. i van der Gaag, R.-J. (ur.), *Autism Spectrum Disorders in Adults*. New York: Springer International Publishing, 235-246.
  169. The Arc's Autism Now Center (2013). *An Autistic View Of Employment: Advice, Essays, Stories, and More from Autistic Self Advocates*. Preuzeto s: <http://autismnow.org/wp-content/uploads/2013/06/Autistic-View-Of-Employment-Edited.pdf> (15.10.2018.)
  170. Thompson, C., BoÈlte, S., Falkmer, T., Girdler, S. (2018). To be understood: Transitioning to adult life for people with Autism Spectrum Disorder. *PLoS ONE*. Preuzeto s: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0194758> (29.9.2020.)
  171. Tomczak, M.T., Szulc, J.M., Szczerska, M. (2021). Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders. *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 4696-5008.
  172. Turygin, N. C. i Matson, J. L. (2014). Adaptive Behavior, Life Skills, and Leisure Skills Training for Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders. U: Fred R. Volkmar, Brian Reichow, James C. McPartland (ur.) *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer International Publishing, 131-146
  173. Underwood, L. Mccarthy, J. i Chaplin, Eddie (2017). Outcomes for Adults with Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disability. U: Barahona-Corrêa, B. i van der Gaag, R.-J. (ur.), *Autism Spectrum Disorders in Adults*. New York: Springer International Publishing, 111-128.
  174. Unger, D. D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2–10.
  175. Valentini, B., Carter, E. W., Bumble, J. L. i Hill, E. (2019). Employer views on school-business partnerships involving students with severe disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(1), 365-377.
  176. van Bourgondien, M. E., Dawkins, T. i Marcus, L. (2014). Families of Adults with Autism Spectrum Disorders. U: Fred R. Volkmar, Brian Reichow, James C. McPartland (ur.) *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer International Publishing, 15-40.
  177. van den Bosch, K. E., Krzeminska, A., Song, E. Y., van Hal, L. B. E., Waltz, M. M., Ebben, H. i Schippers, A. P. (2018). Nothing about us, without us: A case study of

- a consumer-run organization by and for people on the autism spectrum in the Netherlands. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 464–480.
178. van der Gaag, R. J. (2017). Autism Spectrum Disorders: Developmental History of a Concept. U: Barahona-Corrêa, B. i van der Gaag, R.-J. (ur.), *Autism Spectrum Disorders in Adults*. New York: Springer International Publishing, 1-27.
179. van Laarhoven, T., Carreon, A., Bonneau, W. i Lagerhausen, A. (2018). Comparing mobile technologies for teaching vocational skills to individuals with autism spectrum disorders and/or intellectual disabilities using universally-designed prompting systems. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(7), 2516–2529.
180. van Wieren, T. A., Reid, C. A., i McMahon, B. T. (2008). Workplace discrimination and autism spectrum disorders: The National EEOC Americans with Disabilities Act Research project. *Work (Reading, Mass.)*, 31(3), 299–308.
181. van Wijngaarden-Cremers, P. (2017). Autism in Girls and Women. U: Barahona-Corrêa, B. i van der Gaag, R.-J. (ur.), *Autism Spectrum Disorders in Adults*. New York: Springer International Publishing, 193-202.
182. Vincent, J. (2017). *Being and becoming: Transition from higher education for emerging adults on the autism spectrum* (Doktorska dizertacija). Lancaster University: Lancaster.
183. Vincent, J. i Fabri, M. (2020) The Ecosystem of Competitive Employment for University Graduates with Autism, *International Journal of Disability, Development and Education*. Preuzeto s: <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1821874> (20.4.2021.)
184. Vogeley, K., Kirchner, J. C., Gawronski, A., van Elst, L. T. i Dziobek, I. (2013). Toward the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 263(2), 197–203.
185. Volkmar, F. R. i Wiesner, L. A. (2017). *Essential Clinical Guide to Understanding and Treating Autism*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
186. Volkmar, F. R., Reichow, B., McPortland, J. C. (2014). Autism Spectrum Disorder in Adolescents and Adults: An Introduction. U: Fred R. Volkmar, Brian Reichow, James C. McPartland (ur.) *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer International Publishing, 1-13.
187. Walsh, E., Holloway, J., McCoy, A. i Lydon, H. (2017). Technology-Aided Interventions for Employment Skills in Adults with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 4(1), 12-25.
188. Walsh, L., Lydon, S. i Healy, O. (2014). Employment and Vocational Skills Among Individuals with Autism Spectrum Disorder: Predictors, Impact, and Interventions. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4), 266–275.
189. Wehman, P. (2012). Supported Employment: What is it?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 139-142.
190. Wehman, P. H., Sima, A. P., Ketchum, J., West, M. D., Chan, F. i Luecking, R. (2015). Predictors of successful transition from school to employment for youth with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 323-334.

191. Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, 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(1), 61-72.
192. Wehman, P., Lau, S., Molinelli, A., Brooke, V., Thompson, K., Moore, C. i West, M. D. (2012). Supported Employment for young adults with Autism spectrum disorder: Preliminary data. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 37(3), 160–169.
193. Wehman, P., Schall, C. M., McDonough, J., Graham, C., Brooke, V., Riehle, J. E., Brooke, A., Ham, W., Lau, S., Allen, J. i Avellone, L. (2017). Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant support needs due to autism. *Autism: the international journal of research and practice*, 21(3), 276–290.
194. Wehman, P., Schall, C., Carr, S., Targett, P., West, M. i Cifu, G. (2014a). Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorder: What We Know and What We Need to Know. *Journal of Disability Policy Studies*, 25(1), 30–40.
195. 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.
196. Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Sima, A., Brooke, A., Ham, W. i Riehle, E. (2019). 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.
197. Wehman, P. H., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J., Brooke, V., Molinelli, A., Ham, W., Graham, C. W., Riehle, J. E., Collins, H. T. i Thiss, W. (2014b). Competitive Employment for Youth with Autism Spectrum Disorders: Early Results from a Randomized Clinical Trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(3), 487-500.
198. 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.
199. Westbrook, J. D., Fong, C. J., Nye, C., Williams, A., Wendt, O. i Cortopassi, T. (2013). Pre-Graduation Transition Services for Improving Employment Outcomes among Persons with Autism Spectrum Disorders: A Systematic Review. *Campbell Systematic Reviews*, 9(1), 1-70.
200. 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.
201. Wolf, J. M. i Ventola, P. (2014). Assessment and Treatment Planning in Adults with Autism Spectrum Disorders. U: Fred R. Volkmar, Brian Reichow, James C. McPartland (ur.) *Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders*. New York: Springer International Publishing, 283-298.

202. Wong, J., Cohn, E. S., Coster, W. J. i Orsmond, G. I. (2020). “Success Doesn’t Happen in a Traditional Way”: Experiences of school personnel who provide employment preparation for youth with autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*. Preuzeto s: <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101631> (27.6.2021.)
203. Wong, J., Coster, W. J., Cohn, E. S. i Orsmond, G. I. (2021). Identifying School-Based Factors that Predict Employment Outcomes for Transition-Age Youth with Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 51(1), 60–74.
204. Wong, P. S., Donnelly, M., Neck, P. A. i Boyd, B. (2018). Positive autism: Investigation of workplace characteristics leading to a strength-based approach to employment of people with autism. *Review of International Comparative Management*, 19(1), 15–30.
205. Woodman, A. C., Smith, L. E., Greenberg, J. S. i Mailick, M. R. (2015). Change in autism symptoms and maladaptive behaviors in adolescence and adulthood: The role of positive family processes. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(1), 111–126.
206. Woodman, A. C., Smith, L. E., Greenberg, J. S. i Mailick, M. R. (2016). Contextual Factors Predict Patterns of Change in Functioning over 10 Years Among Adolescents and Adults with Autism Spectrum Disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(1), 176–189.
207. World Health Organization [WHO]. (2019). Autism spectrum disorder (Fact Sheet). Preuzeto s: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders> (27.4.2021.)