

# HOST

Projekta numurs: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365

## 1. modulis

### Vispārīga informācija par autisma spektru

Autors: Latvijas Autisma apvienība

Latvija

Šis projekts finansēts ar Eiropas Komisijas atbalstu. Šī publikācija atspoguļo tikai autora viedokli, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu.

Moduļa nosaukums	1. modulis: Vispārīga informācija par autisma spektru
Mācību mērķi	<p>1. moduļa mērķi ir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Izglītēt par autisma spektru, sniegt tā definīciju;</li> <li>2. Aprakstīt autismam raksturīgās iezīmes;</li> <li>3. Izglītēt par izaicinājumiem, ar kuriem cilvēki ar autismu saskaras savā profesionālajā darbībā un darbavietā;</li> <li>4. Aprakstīt organizācijas vadības lomu un pienākumus;</li> <li>5. Raksturot korporatīvo sociālo atbildību (KSA).</li> </ol>
Mācību rezultāti	<p>Apgūstot 1. moduli, mācību dalībnieki spēs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nodrošināt atbalstu darbiniekiem ar autismu darbavietā;</li> <li>• Atpazīt cilvēkiem ar autismu raksturīgās iezīmes;</li> <li>• Pārzināt jautājumus, kas saistīti ar sociālo iekļaušanu darbavietā;</li> <li>• Izprast KSA kontekstu.</li> </ul>

## Ievads

Šī moduļa mērķis ir izglītēt mācību kursa dalībniekus par autismu, palīdzēt izprast darbinieku ar autismu tipiskās vajadzības, kā arī veicināt izpratni un efektīva atbalsta sniegšanu starp kolēģiem un darba devējiem. Vēl viens mērķis ir paskaidrot darba devēju juridiskos un sociālos pienākumus, pielāgojot darbavietu darbiniekiem ar autismu. Moduļa mērķis ir arī palīdzēt organizācijām iemācīties, kā pielāgot un īstenot sociālās atbildības politiku (*Social Responsibility Policy*), kuras mērķis ir radīt iekļaujošāku darba vidi darbiniekiem ar autismu.

Moduļa ietvaros tiek pētītas darbinieku ar autismu tipiskās vajadzības, uzsverot empātijas, atbalsta un efektīvas saziņas nozīmi. Tajā aplūkota arī darba devēju juridiskā un sociālā atbildība, nodarbinot darbiniekus ar autismu, un tiek sniegti praktiski ieteikumi, kā šos apsvērumus integrēt uzņēmuma sociālās atbildības politikā.

Mācību rezultāti: iegūt visaptverošu izpratni par autismu darbavietā.

## 1. nodaļa: Kas ir autisms

Autisms, ko oficiāli dēvē par autiskā spektra traucējumiem, ir neirālās attīstības traucējums, kas visa mūža garumā ietekmē cilvēka pasaules uztveri un saskarsmi ar citiem. To raksturo sociālas un komunikācijas grūtības, kā arī atkārtoto uzvedību un paaugstināts vai pazemināts maņu (sensorais) jutīgums. Parasti autismu diagnosticē agrā bērnībā, taču to var konstatēt jebkurā vecumā. Cilvēkiem ar autismu var būt jebkādas valodas un intelektuālās spējas, sākot no dziļiem intelektuālās attīstības traucējumiem līdz pat ģeniālam līmenim. Tiek lēsts, ka aptuveni 1-2% pasaules iedzīvotāju ir autisms. Eiropā ir aptuveni 7 miljoni cilvēku ar autismu. (Autism Europe, 2020)

"Spektra traucējumi" nozīmē, ka ikvienā individuā tie izpaužas atšķirīgi. Lai gan sabiedrībā plaši izplatīts ir uzskats, ka autisma spektrs ir lineārs no "viegla autisma" līdz "smagam autismam", patiesībā dažādās autismam raksturīgās iezīmes katrā cilvēkā ar autismu izpaužas ar atšķirīgu smaguma pakāpi. Šīs iezīmes ir (bet ne tikai):

- sociālās izpratnes un sociālās uzvedības atšķirības, kas rada grūtības veidot tipiskas sociāla rakstura attiecības,
- atipiska verbālā un neverbālā komunikācija,
- vienveidīga, atkārtoto uzvedību, kas var ietvert atkārtotas ķermeņa kustības, kā arī šauras intereses, ierobežotu darbību klāstu, neelastību un vajadzību pēc kontroles un paredzamības,

- pazemināts vai palielināts jutīgums uz apkārtējās vides kairinātājiem jeb stimuliem,
- vadības funkciju traucējumi,
- informācijas apstrādes, uzmanības un koncentrēšanās atšķirības,
- nevienmērīgs kognitīvais profils ar izteiktām stiprajām un vājajām pusēm (var būt izteikti talanti kādā jomā un izteiktas grūtības citā),
- grūtības domāt abstrakti,
- traucēta motorika, izmainīta stāja un gaita,
- aleksitīmija,
- propriocepcijas un interocepcijas traucējumi,
- emociju izvirdumi (*meltdowns*) un noslēgšanās sevī (*shutdowns*), saskaroties ar nepārvaramām situācijām.

### 1.a. Kā izprast autismam raksturīgās iezīmes

#### Sociālas un komunikācijas grūtības

“Indivīdiem ar autismu ir pastāvīgi sociālās komunikācijas un savstarpējās sociālās mijiedarbības uzsākšanas un uzturēšanas traucējumi, kas ir ārpus paredzamā tipiskās funkcionēšanas diapazona, ņemot vērā personas vecumu un intelektuālās attīstības līmeni. Šo deficītu specifiskās izpausmes atšķiras atkarībā no hronoloģiskā vecuma, verbālajām un intelektuālajām spējām un traucējumu smaguma pakāpes.” (SSK-11, 2022)

Cilvēkiem ar autismu var būt traucēta sociālā izpratne, un viņiem var būt grūtības pielāgot uzvedību kontekstam. Viņi var runāt un lietot valodu neierastos veidos, viņiem var būt atipiska neverbālā komunikācija (izmainīta ķermeņa valoda), un viņi var arī nepamanīt vai nesaprast citu neverbālos signālus, kā arī interpretēt dzirdēto burtiski, līdz ar to viņiem var būt grūti iesaistīties sarunā. Tā kā viņiem var būt grūtības izprast citu domas, emocijas un perspektīvas, viņiem var būt grūtības ar sociāli emocionālo savstarpīgumu, kā arī grūtības veidot, uzturēt un saprast attiecības.

#### Atkārtotā uzvedība

Atkārtotā uzvedība ir vēl viena autismam raksturīga iezīme. Tā var izpausties dažādos veidos, tostarp kā atkārtotas un stereotipiskas ķermeņa kustības (piemēram, soļošana, šūpošanās turp-atpakaļ, pirkstu klikšķināšana, roku plivināšana, kāju šūpošana, matu virpināšana, bungāšana ar pirkstiem), šaura koncentrēšanās uz vienu vai vairākām īpašām interesēm, neparastas darbības ar priekšmetiem vai priekšmetu daļām (piemēram, atkārtota priekšmetu griešana, grozīšana,

kārtošana vai vajadzība nēsāt līdzī kādu konkrētu priekšmetu) vai īpaša aizraušanās ar noteiktiem stimuliem (piemēram, vienas un tās pašas mūzikas klausīšanās atkal un atkal vai gaismas ieslēgšana un izslēgšana).

Plašākā nozīmē atkārtotā uzvedība ietver arī nespēju pielāgoties jauniem apstākļiem, kas izraisa lielu satraukumu, un uzvedības nemainību. Tā var izpausties kā stingra noteikumu ievērošana, pieturēšanās pie noteiktas rutīnas, pretošanās izmaiņām dienas kārtībā, domāšanas neelastība, kā arī izteikta stūrgalvība.

### **Izmainīts sensorais jutīgums**

Cilvēkiem ar autismu var būt paaugstināts vai pazemināts jutīgums pret dažādiem stimuliem: gaismām, krāsām, skaņām un trokšņiem, tekstūrām, smaržām, garšām, temperatūrām, kustību, līdzsvara maiņu, kā arī iekšējiem stimuliem (sāpēm, badu, slāpēm utt.). Tādējādi, saskaroties ar it kā ikdienišķiem stimuliem, viņiem var būt netipiskas reakcijas. Cilvēks, kura jutīgums ir paaugstināts, var kļūt nepatīkami satraukts, saskaroties ar noteiktiem stimuliem.

Gadījumā, ja jutīgums ir pazemināts, cilvēks var meklēt papildu stimulāciju. Šī stimulācijas meklēšana var izpausties kā īpašas intereses izrādīšana par gaismām, rakstiem un atspulgiem, skaļas mūzikas un citu skaņu atkārtota klausīšanās, berzēšanās pret audumiem un dažādiem materiāliem, iespiešanās šaurās vietās, priekšmetu un cilvēku ostīšana, spēcīgu aromātu un pikantu ēdienu izvēle, pat neēdamu priekšmetu nogaršošana un ēšana, kā arī augsta tolerance pret sāpēm un pārmērīga lēkāšana, grozīšanās un šūpošanās.

Cilvēkiem ar autismu parasti ir gan paaugstināts, gan pazemināts jutīgums pret dažādiem stimuliem, un šis jutīgums var mainīties dienas gaitā.

### **Vadības funkciju traucējumi**

Vadības funkcijas atbild par tādām prasmēm kā plānošana, organizēšana, darba atmiņa, savaldība un impulsu kontrole, emociju regulēšana, spēja pielāgoties u.c. Cilvēkiem ar autismu vadības funkciju traucējumi var apgrūtināt ikdienas uzdevumu veikšanu.

### **Informācijas apstrādes, uzmanības un koncentrēšanās īpatnības**

Cilvēkiem ar autismu uzmanība ir vērsta “no sīkumiem pie lielākām lietām” – pastiprināta uzmanība tiek pievērsta detaļām, nevis kopskatam. Viņi var ievērot niansētas detaļas, sarežģītas shēmas vai iedziļināties kāda jautājuma specifiskos aspektos. Šī vērība pret detaļām var būt ievērojama priekšrocība darbavietās, kur nepieciešama rūpīga precizitāte. Tomēr, tā kā smadzenes

pastāvīgi uztver tik daudz sīku nianšu, tām var būt grūti sašķirot un integrēt uzņemto informāciju, kas var izraisīt sensoru pārslodzi. Cilvēkam ar autismu var būt arī grūtāk saskatīt kopainu.

Vēl viena autismam raksturīga iezīme ir intensīvi fokusēta uzmanība. Cilvēkam ar autismu var būt grūti novirzīt uzmanību uz citām lietām, tomēr, pateicoties savām aizrautīgajām interesēm un padziļinātajām koncentrēšanās spējām, daudzi cilvēki ar autismu ir autodidakti un viņiem ir enciklopēdiski plašas zināšanas par viņus interesējošām tēmām.

### **Nevienmērīga kognitīvā attīstība**

Cilvēkiem ar autismu bieži vien ir nevienmērīgs kognitīvais profils ar izteiktām stiprajām un vājajām pusēm. Tas var radīt zināmus pārpratumus. Ir būtiski ņemt vērā, ka cilvēka ar autismu spējas dažādās jomās atšķiras. Piemēram, cilvēks ar labām valodas un runas spējām un augsti attīstītu intelektu joprojām var saskarties ar lielām organizēšanas un plānošanas grūtībām, būt ļoti jutīgs pret skaļiem trokšņiem vai arī viņam var būt specifiski mācīšanās traucējumi, piemēram, diskalkulija.

### **Motorikas traucējumi, stājas un gaitas īpatnības**

Cilvēkiem ar autismu var būt atipiska kustību maniere. Viņiem var būt grūtības ar koordināciju (dispraksija). Var būt traucēta gan lielā motorika, izraisot fizisku neveiklību un grūtības veikt noteiktus uzdevumus, kuru veikšanai nepieciešama spēja noturēt līdzsvaru un stabila stāja, gan arī smalkā motorika. Papildus cilvēkiem ar autismu var būt "neparasta" gaita, kas katram indivīdam var izskatīties atšķirīgi. Piemēram, soļu platums var būt neparasti īss vai garš, gaita var būt "atpērīga", cilvēks var staigāt uz pirkstgaliem, iešanas ātrums var būt saraustīts, cilvēks var pēkšņi sākt skriet vai palēkties.

### **Aleksitīmija**

Daudziem cilvēkiem ar autismu ir aleksitimija. Šis rādītājs var sasniegt pat 50% (dažādos avotos aplēses atšķiras). Aleksitimija ir nespēja atpazīt savas vai citu cilvēku emocijas, kā arī tās paust.

## Propriocepcijas un interocepcijas traucējumi

Daļai cilvēku ar autismu var būt traucēta propriocepcija, un viņiem var būt grūtības apstrādāt un integrēt sensoro informāciju, kas saistīta ar viņu ķermeņa ārējo stāvokli un kustībām. Savukārt interocepcija attiecas uz iekšējām sajūtām un signāliem – fiziskiem un emocionāliem. Cilvēks ar autismu, kuram ir grūtības ar interocepciju, var neatpazīt, kad viņš ir izsalcis, izslāpis, noguris, kad viņam ir jāiet uz tualeti vai kad izjūt spēcīgu emociju ķermeniskos aspektus (piemēram, dusmu vai baiļu). Interocepcija parasti ir saistīta ar aleksitīmiju.

## Emociju izvirdumi (*meltdowns*) un noslēgšanās sevī (*shutdowns*)

*Meltdowns* un *shutdowns* ir divas spēcīgas reakcijas, kas raksturīgas cilvēkiem ar autismu, saskaroties ar neizturamām situācijām.

Biežākie cēloņi ir sensora pārslodze, izmaiņas rutīnā, nesamērīgas prasības un komunikācijas grūtības. *Meltdown* ir intensīvs emociju uzliesmojums, kas var ietvert paniku, kliegšanu, raudāšanu un paškaitējošu uzvedību. Šīs lēkmes parasti beidzas, tiklīdz vairs nav neizturamo stimulu/stresoru. *Shutdown* laikā cilvēks ar autismu var kļūt nereaģējošs, sevī noslēgts, nekustīgs vai izskatīties emocionāli "atslēdzies" no ārpasaules. Lai atietu no *shutdown*, var paiet ilgāks laiks.

Labākais *meltdown* un *shutdown* risinājums ir profilakse – stresa un pārslodzes mazināšana. *Meltdown* gadījumā vislabāk ir nodrošināt mierīgu vidi, lai cilvēks varētu atgūties. Samaziniet prasības un traucējošos stimulus. Runājiet lēni, klusā balsī. Paskaidrojiet, kas notiks tālāk. Nepieskarieties cilvēkam un nemēģiniet skaidroties un strīdēties.

## Blakustraucējumi

Dažiem cilvēkiem ar autiskā spektra traucējumiem ir komorbīdi neiroloģiski un neirālās attīstības traucējumi, piemēram, specifiski mācīšanās traucējumi (disleksija, diskalkulija, neverbālās mācīšanās traucējumi vai citi), uzmanības deficīta un hiperaktivitātes sindroms (UDHS), epilepsija, tiku traucējumi, kā arī psihiski traucējumi – galvenokārt trauksmes spektra traucējumi un depresija.

### 1.b. Biežāk sastopamie mīti un maldīgi priekšstati

~~Autisms ir slimība.~~ Autisms nav ne slimība, ne kaite, bet gan neiroatšķirība. Cilvēkiem ar autismu smadzenes darbojas atšķirīgi no smadzenēm, kādas ir cilvēkiem, kuriem nav autisms. Var



teikt, ka cilvēkiem ar autismu ir atšķirīga operētājsistēma. Daži savu autismu uzskata tikai par atšķirību, bet daudzi citi identificējas kā cilvēki ar funkcionāliem traucējumiem/invaliditāti. Katrs cilvēks ar autismu pats nosaka, kā viņš izjūt savu stāvokli.

~~Autisms ir tikai bērniem.~~ Autisms ir stāvoklis visa mūža garumā, bet raksturīgās iezīmes parādās attīstības periodā, tāpēc parasti diagnozi nosaka bērnībā. Diagnozi var noteikt arī pusaudža vai pieaugušā vecumā. Dažas autisma novērojamās izpausmes (uzvedības īpatnības) mēdz kļūt mazāk izteiktas, indivīdam kļūstot vecākam, vai arī laika gaitā tās var iemācīties "maskēt" vai kompensēt.

~~Tikai zēniem un vīriešiem ir autisms.~~ Ilgu laiku tika uzskatīts, ka autisms ir galvenokārt zēniem un ka autisms meitenēm ir ļoti reta parādība. Meitenes un sievietes ar autismu, īpaši tās, kurām nav intelektuālās attīstības traucējumu, bieži neatbilst autisma stereotipiem un nesaņem diagnozi. Jaunākās aplēses liecina, ka vīriešu un sieviešu ar autismu skaita attiecība ir 3:1.

~~Cilvēkiem ar autismu trūkst jūtu un empātijas.~~ Cilvēki ar autismu izjūt tādas pašas emocijas kā cilvēki bez autisma. Tomēr viņi savas jūtas var paust atšķirīgi vai arī viņu mīmika un žesti var neatbilst viņu emocijām. Turklāt lielai daļai cilvēku ar autismu ir aleksitīmija, kas apgrūtina viņu spēju identificēt un nosaukt savas emocijas.

~~Cilvēki ar autismu ir vientuļnieki, kurus neinteresē socializēšanās.~~ Cilvēkiem ar autismu var būt daudz grūtāk socializēties un iegūt draugus, taču lielākā daļa cilvēku ar autismu vēlas draugus un attiecības. Daudzi atzīst, ka jūtas vientuļi.

~~Visiem cilvēkiem ar autismu padodas matemātika un citi STEM priekšmeti.~~ Tāpat kā cilvēkiem bez autisma, arī cilvēkiem ar autismu var būt savi talanti, stiprās puses un aizraušanās. Dažus cilvēkus ar autismu patiesi aizrauj matemātika un skaitļi, savukārt daudziem citiem var slikti padoties matemātika, bet viņi var būt īpaši talantīgi mākslā, literatūrā vai kādā citā disciplīnā.

~~Cilvēkiem ar autismu ir vai nu intelektuāli traucējumi, vai arī viņi ir ģēniji.~~ Cilvēkiem ar autismu var būt visdažādākās intelektuālās spējas.

~~Visiem nerunājošiem cilvēkiem ar autismu ir dziļi intelektuāli traucējumi.~~ Lai gan nerunājošiem cilvēkiem ar autismu biežāk ir arī intelektuālās attīstības traucējumi, ir svarīgi nerunājoša cilvēka spējas nenovērtēt par zemu un izpētīt dažādas alternatīvas saziņas metodes, kas var ietvert zīmju valodu, attēlu kartītes, *text-to-speech* ierīces (runu ģenerējošas iekārtas) un dažādas citas augmentatīvās un alternatīvās komunikācijas (AAK) ierīces. Nerunājošu cilvēku ar autismu tiesību aizstāvji uzsver, ka nespēj runāt motoru, nevis kognitīvu traucējumu dēļ. Izmantojot pareizos atbalsta rīkus, nerunājošs cilvēks var izteikt savas vajadzības un vēlmes un pilnībā izmantot savu potenciālu. Turklāt nespēšana runāt ne vienmēr nozīmē būšanu neverbālam. Daudzi

nerunājoši cilvēki ar autismu saziņā izmanto vārdus – viņi iemācās lasīt, rakstīt vai drukāt, lietot datoru un dažos gadījumos pat uzrāda vērā ņemamus panākumus mācībās.

~~Nerunājoši vai minimāli runājoši cilvēki ar autismu nesaprot, kas viņiem tiek teikts.~~ Tas, ka kāds cilvēks nerunā nemaz vai izmanto tikai ierobežotu vārdu krājumu, nenozīmē, ka viņš nesaprot. Daudziem nerunājošiem cilvēkiem ar autismu ir neskarta receptīvā valoda, kas nozīmē, ka viņi spēj saprast citu teikto.

~~Atkārtotas ķermeņa kustības ir nepieņemamas, un tās ir jānovērš.~~ Atkārtotas ķermeņa kustības ir raksturīga autisma iezīme. Tās pilda svarīgas funkcijas, piemēram, sevis nomierināšanas un pašregulācijas funkcijas, tāpēc tās nav jānovērš. Tomēr reizēm tās var būt pārmērīgas vai paškaitējošas. Šādā gadījumā vislabāk ir atrast satraukuma cēloni, novērst to un/vai novirzīt cilvēka uzmanību uz kaut ko citu, kā arī ierādīt citus sevis nomierināšanas paņēmienus.

~~Vakcīnas izraisa autismu.~~ Ir veikti daudzi pētījumi, un teorija, ka autismu izraisa vakcīnas, ir zinātniski atspēkota. Turklāt ir atklāts, ka pētījums, kas sākotnēji popularizēja šo ideju, apzināti tika balstīts uz kļūdainiem datiem. Skaidrs autisma cēlonis nav noskaidrots, taču tiek uzskatīts, ka iemesls ir ģenētisku un vides faktoru kombinācija.

~~Autisms tiek diagnosticēts pārāk bieži.~~ Kad 1943. gadā autisms tika aprakstīts pirmo reizi, to uzskatīja par retu parādību. Pašlaik tiek lēsts, ka 1-2% pasaules iedzīvotāju ir autisms. Diagnožu skaita pieaugumu izraisījusi labāka izpratne par autismu un tā labāka atpazīšana, kā arī paplašināti diagnostikas kritēriji.

~~“Mēs visi esam autisma spektrā.”~~ Dažas uzvedības izpausmes un iezīmes, kas vairāk raksturīgas cilvēkiem ar autismu, dažādā pakāpē var novērot arī plašākā sabiedrībā. Taču tas, ja kādam piemīt dažas no šīm iezīmēm (piemēram, nepatīk saviesīgās sarunas (*small talk*) vai ir padziļināta aizraušanās ar kādu šauru tematu), vēl nenozīmē, ka cilvēks ir "mazliet autisma spektrā". Lai noteiktu autisma diagnozi, ir nepieciešams rūpīgs izvērtējums, un cilvēkiem, kuri atbilst diagnostikas kritērijiem, ir specifiskas grūtības, kas būtiski ietekmē viņu ikdienas funkcionēšanu. Teiciens “mēs visi esam autisma spektrā” trivializē cilvēku ar autismu unikālās pieredzes un noniecina grūtības, ar ko viņi saskaras.

## 2. nodaļa: Izaicinājumi, ar kuriem cilvēki ar autismu saskaras profesionālajā jomā

### 2.a. Grūtības atrast darbu

Tiek lēsts, ka Eiropas Savienībā nodarbināti ir aptuveni 20% cilvēku ar autismu. (Autism Europe, 2024) Cilvēki ar autismu saskaras ar daudziem šķēršļiem nodarbinātības jomā. Piemēram, aizspriedumiem saistībā ar viņu pieņemšanu darbā. Lai gan daudziem cilvēkiem ar autismu ir zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas darbam, viņiem var trūkt komunikācijas un pārliecināšanas prasmi, viņi var nebūt "komandas spēlētāji", tādējādi neatbilstot stereotipiskajam priekšstatam par "labu darbinieku", un darba devēji viņus var neizraudzīties darbam. Tāpat cilvēkiem ar autismu var trūkt karjeras izaugsmes iespēju, neraugoties uz viņu ieguldījumu un kvalifikāciju. Viņu padarītais darbs var tikt netaisnīgi novērtēts, neņemot vērā grūtības, ar ko viņi saskaras darbavietā. Citi šķēršļi ir darba devēju atteikšanās nodrošināt nepieciešamos pielāgojumus un izpratnes trūkums par autismu darbavietā. Turklāt dažos gadījumos uzņēmumi pieņem darbā cilvēkus ar autismu tikai tādēļ, lai piepildītu cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanas kvotas, un nepiedāvā reālistiskas karjeras iespējas vai nepieciešamos pielāgojumus.

### 2.b. Grūtības komunikācijā un sociālajā mijiedarbībā

Cilvēki ar autismu bieži atzīst, ka viņiem sagādā grūtības piedalīšanās komandas stiprināšanas (*teambuilding*) un citās sociālajās aktivitātēs, attiecību veidošana ar kolēģiem, nerakstītu noteikumu un gaidu izprašana, uzņēmuma hierarhijas un autoritātes izprašana, piedalīšanās grupu pasākumos, komunikācija ar klientiem, saviesīgās sarunas (*small talk*), kā arī nepieciešamība saņemt un veikt telefona zvanus.

### 2.c. Izmainīts sensorais jutīgums un nepieejama vide

Sensorās apstrādes traucējumi ir autismam tipiska iezīme, un grūtības sensorās informācijas apstrādē var padarīt daudzas vides nepieejamas. Šādās vidēs cilvēki ar autismu nespēj koncentrēties uz darba uzdevumiem, izjūt ciešanas, sensoru pārslodzi un pat fiziskas sāpes. Tas var izraisīt emociju izvirdumu (*meltdown*) vai noslēgšanos sevī (*shutdown*).

## 2.d. Stabilitātes, rutīnas un skaidru prasību trūkums

Cilvēkiem ar autismu var būt grūti iekļauties tipiskā darba ritmā, kā arī saprast, kas no viņiem tiek gaidīts. Neskaidri norādījumi var izraisīt trauksmi un apjukumu. Izmaiņas rutīnā var izraisīt stresu. Turklāt pārtraukumi vai tas, ja kāds iejaucas, var būt nepatīkami, jo ir grūti atgriezties pie veicamā darba – šauri fokusētās uzmanības dēļ cilvēkiem ar autismu ir grūti pārslēgt uzmanību un veikt vairākus uzdevumus vienlaikus (veikt t.s. *multitasking*). Tā kā ikdiena ir tik stresaina, cilvēkiem ar autismu var būt arī svārstīgs enerģijas līmenis un svārstīga tolerance pret sensoriem stimuliem, kas var radīt grūtības būt konsekventam darba produktivitātē.

## 2.e. Veselības problēmas

### Spēku izsīkums un izdegšana no “maskēšanās”

Cilvēkiem ar autismu var būt ļoti nogurdinoši censties neatpalikt no tipiskām prasībām. Ikdienu dzīves prasības var būt spējām neatbilstošas, un daudziem cilvēkiem ar autismu ir grūti tikt ar visu galā. Rezultātā cilvēki ar autismu bieži atzīst, ka pēc it kā ikdienišķu lietu veikšanas jūtas pilnībā iztukšoti.

Turklāt daudzi cilvēki ar autismu, īpaši tie, kuriem nav intelektuālās attīstības traucējumu, jūtas spiesti “maskēt” un slēpt savas atšķirības, cenšoties atdarināt tipisku uzvedību. Laika gaitā ikdienas dzīves prasību un maskēšanās radītā spriedze var novest pie autiskas izdegšanas. “Autiska izdegšana ir sindroms, kas konceptualizēts kā sekas pastāvīgai neatbilstībai starp ikdienas stresoriem un prasībām un indivīda spējām, nesaņemot atbilstošu atbalstu. To raksturo visaptverošs, ilgstošs (parasti 3+ mēnešus) spēku zudums, funkciju zudums un samazināta tolerance pret stimuliem.” (The National Autistic Society, 2022)

### Trauksme un depresija

Cilvēkam ar autismu dzīve var būt izaicinoša. Autisms pats par sevi nav psihiskās veselības traucējums, taču daudziem cilvēkiem ar autismu rodas psihiskās veselības traucējumi, visbiežāk trauksmes spektra traucējumi un depresija.

## 2.f. Eiblisms un diskriminācija

Neraugoties uz ievērojamo progresu zinātniskajā izpratnē, gan pētniekiem, gan plašākai sabiedrībai vēl ir daudz jāmācās par autiskā spektra traucējumiem, jo tie joprojām ir salīdzinoši slikti izprasti un apvīti ar mītiem un stereotipiem. Sabiedrībai ievērojami trūkst izpratnes par autismu, un daudzi cilvēki ar autismu saskaras ar mobingu, eiblismu un diskrimināciju, tostarp darbavietā. Bieži vien cilvēki ar autismu citiem neatklāj savu diagnozi, baidoties no diskriminācijas, un cenšas izskatīties pēc iespējas ne-autiski, kas ilgtermiņā ir kaitīgi.

Savas uzvedības un komunikācijas stila dēļ cilvēki ar autismu darbavietā var kļūt par iebiedēšanas, kaitināšanas vai izsmiekla objektu. Daudzi jūtas spiesti apspiest atkārtoto uzvedību, jo īpaši atkārtotas ķermeņa kustības un citus “dīvainus” paradumus. Patiesībā atkārtotas ķermeņa kustības cilvēkiem ar autismu palīdz regulēt nervu sistēmu, noturēt uzmanību, koncentrēties un mazināt sensoru pārslodzi.

Pat ja darbinieku ar autismu neapceļ tiešā veidā, viņš tomēr var saskarties ar mikroagresiju, piemēram, neiejutīgām piezīmēm, aizskarošiem jokiem vai ņirgāšanos. Daudziem cilvēkiem ar autismu ir grūti “lasīt starp rindiņām” vai saprast jokus, un viņi var nemaz nesaprast, ka tiek izsmieti. Turklāt cilvēkiem ar autismu var būt ļoti grūti sevi aizstāvēt sociālo un komunikācijas grūtību dēļ.

Arī darba devēji, vadītāji vai kolēģi, kuriem nav autisms, var nepietiekami novērtēt darbinieka ar autismu spējas un nedeģēt viņam kādus darba uzdevumus vai projektus, lai gan viņš būtu spējīgs tos izpildīt. Turklāt darbinieki, kam nav autisms, var pieņemt, ka viņu kolēģi ar autismu nesaprot, kas viņiem tiek teikts, un nerunāt ar viņiem tieši. Tas var novest pie tā, ka darbinieks tiek izslēgts no svarīgām sarunām un sociālajām mijiedarbībām darbavietā un zaudē iespēju dalīties ar idejām un pieņemt lēmumus, kā rezultātā var rasties izolētības un vilšanās sajūta.

## 3. nodaļa: Darba devēju juridiskā un sociālā atbildība

### 3.a. Saprātīgi pielāgojumi

Ir svarīgi izmantot uz personu vērstu pieeju un pievērsties katra indivīda īpašajām vajadzībām, lai viņu vislabāk atbalstītu un uzlabotu produktivitāti darbavietā. Uzsāciet atklātu dialogu par darbinieka stiprajām pusēm, grūtībām un vēlmēm darbavietā un kopīgi izstrādājiet piemērotu pielāgojumu plānu. Konkrēti, pajautājiet par sensoro jutīgumu – kāda veida skaņas, gaismas, tekstūras vai smaržas darbiniekam rada pārlietu lielu stresu. Pajautājiet par grūtībām sociālajā saskarsmē – vai cilvēkam ir grūtības saprast sociālos mājienu vai tēlainu valodu, vai daži saskarsmes veidi rada īpašu satraukumu. Pajautājiet par vadības funkciju traucējumiem. Iepazīstiet

jauno darbinieku, pajautājot par viņa īpašajām interesēm. Noderīga var būt arī saruna ar ģimenes locekli vai atbalsta personu, kurš cilvēku ar autismu labi pazīst.

### **Saprātīgu gaidu un prasību izvirzīšana**

Atrodiet uzdevumus, kas atbilst darbinieka stiprajām pusēm un interesēm. Cilvēkiem ar autismu parasti labi padodas darbi, kuros nepieciešama rūpība, uzticamība un protokolu ievērošana, piemēram, darbs ar dokumentiem, inventarizāciju veikšana, ēdiena gatavošana vai tīrības standartu ievērošanas uzraudzība.

Nodrošiniet apmācības un pastāvīgu atbalstu, lai palīdzētu darbiniekam justies pašpārliecinātam savā darbā. Cilvēki ar autismu parasti jaunos apstākļos ļoti satraucas, tāpēc ir svarīgi dot laiku, lai viņi pakāpeniski attīstītu savas prasmes.

### **Sociālās mijiedarbības pielāgojumi**

Cilvēkiem ar autismu saskarsme ar jauniem cilvēkiem var būt satraucoša un trauksmi izraisoša pieredze. Darba intervijā viņi var nepietiekami labi sevi prezentēt. Uzdodiet skaidrus jautājumus par kandidāta iepriekšējo pieredzi, izglītību un gaidām no darba. Kā personāla atlases speciālists koncentrējieties uz kandidāta prasmēm un pieredzi, kas tieši nepieciešama darbam. Dodiet vairāk laika atbilžu apdomāšanai un piedāvāji izmantot alternatīvas saziņas metodes, piemēram, e-pastu vai ziņapmaiņas pakalpojumus. Saskarsmē izvairieties no atvērtiem jautājumiem, neskaidri formulētām domām, sarkasma un tēlainiem izteikumiem. Centieties, lai Jūsu vēstījums būtu pēc iespējas skaidrāks. Uzmanāji personu tieši. Ja personai ir grūtības ar runāšanu, dodiet tai vairāk laika vai veiciet rakstisku saziņu. Esiet pacietīgs.

Apsveriet alternatīvas tradicionālajām darbinieku sapulcēm vai kopīgiem pasākumiem, piemēram, sniedziet rakstiskus atjauninājumus vai sazinieties tiešsaistē. Piedāvāji uzturēt kontaktu, izmantojot e-pastu vai ziņapmaiņas pakalpojumus, nevis tālruņa zvanus. Negaidīts tālruņa zvans var būt satraucošs, jo strauji jāpārslēdz uzmanība. Kā alternatīvu varat ieplānot zvanu noteiktā stundā.

Sagatavojiet sociālos stāstus saziņai ar klientiem. Neaizmirstiet iekļaut norādījumus neparedzētām situācijām (piemēram, ar ko sazināties ārkārtas gadījumā vai ja kaut kas nav skaidrs).

## **Organizēta vide, skaidra komunikācija un atgriezeniskās saites sniegšana**

Cilvēki ar autismu bieži vien rod mierinājumu rutīnā un paredzamībā. Ir ļoti svarīgi nekavējoties brīdināt par izmaiņām un paskaidrot, kas notiks. Vizuālie palīgīdzekļi var būt noderīgi, jo tie nodrošina skaidru situācijas izpratni, un strukturēta darba vide var palīdzēt mazināt trauksmi un veicināt produktivitāti. Izstrādāji skaidru izklāstu par savām gaidām no darbinieka un sniedziet darba instrukcijas, izmantojot rakstiskus vai vizuālus palīgīdzekļus, piemēram, grafikus, kontrolsarakstus, kalendārus un mobilās lietotnes. Ir svarīgi cilvēkam palīdzēt noteikt prioritātes un sadalīt lielākus uzdevumus mazākos. Varat arī sadalīt sarežģītu informāciju sīkāk, lai to būtu vieglāk uztvert. Esiet gatavs atbildēt uz jautājumiem un vajadzības gadījumā sniegt paskaidrojumus. Visbeidzot, sniedziet konstruktīvu atgriezenisko saiti par darbinieka darbu, vajadzības gadījumā sniedzot papildu norādījumus.

Daudziem cilvēkiem ar autismu ir grūtības ar laika plānošanu un koncentrēšanos. Dažreiz viņiem ir grūtības pārslēgt uzmanību un viņi ir tik dziļi koncentrējušies uz darbu, ka aizmirst paņemt pārtraukumu. Citiem cilvēkiem ir pavadošs uzmanības deficīta un hiperaktivitātes sindroms (UDHS), un viņiem ir nepieciešama palīdzība, lai nenovirzītos no darāmā darba. Var noderēt detalizēts grafiks ar iepļānotiem pārtraukumiem. Iepļānoti pārtraukumi un vizuāli norādījumi var palīdzēt arī cilvēkiem ar autismu, kuriem ir grūtības ar propriocepciju vai interocepciju, atcerēties, ka ir nepieciešams izstaipīties, pakustēties, aiziet uz tualeti vai padzerties ūdeni.

## **Sensorie apsvērumi**

Ņemot vērā to, ar cik daudziem un dažādiem sensoriem stimuliem jāsaskaras, darbojoties HoReCa nozarē, ir ļoti svarīgi ņemt vērā darbinieku ar autismu sensorās vajadzības, lai radītu patīkamu darbavietu gan darbiniekiem, gan arī klientiem.

Ja nepieciešams, mudiniet darbiniekus izmantot sensoros palīgīdzekļus, piemēram, trokšņus slāpējošas austiņas vai ausu aizbāžņus, un izveidojiet klusu telpu, kur darbinieki var atpūsties un atgūties. Visā darbavietā pēc iespējas vairāk izmantojiet dabisko apgaismojumu. Nodrošiniet vairākus mākslīgās gaismas avotus. Apsveriet iespēju uzstādīt spilgtuma regulatorus (dimmerus). Pārliecinieties, ka darba vidi esat iekārtojis bez raustīgām gaismām, spilgtām griestu lampām, mirgojošām LED zīmēm, stroboskopa un dienasgaismas spuldzēm. Iekārtojiet zonas ar samazinātu apgaismojumu un trokšņiem.

Ja darbiniekiem ir jāvalkā formas tērpi, centieties nodrošināt ērtus apģērbus no patīkamiem audumiem bez birkām un raupjām vīlēm vai pieļaujiet saprātīgu to aizvietošanu vai pielāgošanu. Dažiem cilvēkiem ar autismu ir grūtības ar termoregulāciju, un viņiem var būt paaugstināta vai

pazemināta jutība pret karstu vai aukstu temperatūru. Pārliecinieties, ka formas tērpu var pielāgot, lai tas atbilstu darbinieka vajadzībām.

Papildus cilvēkiem ar autismu var būt paaugstināta jutība pret specifiskām smaržām, piemēram, spēcīgiem ēdiena gatavošanas aromātiem un tīrīšanas līdzekļiem vai mazgāšanas līdzekļiem ar kodīgu aromātu. Ierīkojiet labu ventilācijas sistēmu un sagādājiet mazgāšanas līdzekļus bez smaržvielām.

Daudziem cilvēkiem ar autismu ir arī ierobežota ēdienkarte (dažādu iemeslu dēļ). Piedāvājiet daudzveidīgu ēdienkarti, lai apmierinātu darbinieku vajadzības un vēlmes – turklāt plaša ēdienkarte noderēs ne tikai darbiniekiem, bet arī piesaistīs klientus, kas ievēro īpašas diētas. Padomājiet, vai ir pieejamas dažādas garšas, tekstūras un dažādi porciju noformējumi.

Visbeidzot, nodrošiniet apmācības un atbalstu vadītājiem un kolēģiem par to, kā radīt jutīgām maņām draudzīgu vidi. Piedāvājiet resursus un norādījumus par to, kā atpazīt un reaģēt, ja kolēģim iestājusies sensora pārslodze.

## Elastība

Lai gan maiņas laikā iepļānotie pārtraukumi var palīdzēt darbiniekiem izvairīties no sensoras pārslodzes, ir svarīgi pieļaut papildu pārtraukumus un elastīgu darba grafiku, ja nepieciešams. Dažos gadījumos būtu lietderīgi (ja iespējams) ļaut cilvēkam strādāt no mājām savā tempā. Arī darba slodzes vai darba laika samazināšana var palīdzēt mazināt spēku izsīkumu un novērst izdegšanu.

Vēl jāpiebilst, ka daudziem cilvēkiem ar autismu patīk monotons darbs, taču ir svarīgi arī nodrošināt iespēju variēt darba uzdevumus, īpaši cilvēkiem ar pavadošu uzmanības deficīta un hiperaktivitātes sindromu (UDHS), lai noturētu interesi un palielinātu produktivitāti.

## 3.b. Dažādības, līdztiesības un iekļautības veicināšana darbavietā

### Kas ir dažādība, līdztiesība un iekļautība (*diversity, equity and inclusion*)?

Dažādība, līdztiesība un iekļautība ir trīs būtiski jēdzieni, kas veido politiku, kuras mērķis ir organizācijā uzņemt un pieņemt cilvēkus no dažādām vidēm. **Dažādība** attiecas uz visiem veidiem, kā cilvēki atšķiras. Tā aptver visus identitātes aspektus (rasi, dzimumu, dzimti, invaliditāti, sociālekonomisko, kulturālo, reliģisko piederību u.c.). **Līdztiesība** nozīmē, ka resursi tiek sadalīti atbilstoši vajadzībām. **Iekļautība** attiecas uz visu indivīdu ar visām identitātēm pieņemšanu, cienīšanu un atbalstīšanu, lai ikviens justos tiesīgs būt un tikt novērtēts kā savs autentiskais “es”.



Lai ikviens justos labi, ir svarīgi ieviest absolūtas neiecietības politiku pret mobingu un diskrimināciju darbavietā. Droša sistēma ziņošanai par problēmām var būtiski palīdzēt uzņēmuma vadītājiem veikt nepieciešamos pielāgojumus, lai uzlabotu atmosfēru darbavietā un darbinieku mentālo labsajūtu un apmierinātību.

### **Apmācības par neirodažādību darbavietā**

Neirodažādība attiecas uz neiroloģisko daudzveidību – cilvēka smadzeņu darbības dažādību. Neirodažādības paradigmas ietvaros nepastāv “pareizs” vai “nepareizs” veids, kā pieredzēt pasauli un mijiedarboties ar to, un visas pieredzes ir vienlīdz vērtīgas, kā arī tās ir dabiski cilvēka izziņas veidi. Tomēr neiroatšķirība (novirze no “neirotipiskā”) var būt ne tikai atšķirība, bet arī cēlonis invaliditātei.

Apmācības par neirodažādību darbavietā var būt svarīgs solis ceļā uz iekļaušanu. Ņemot vērā, ka 1-2% iedzīvotāju ir autisms un daudziem citiem ir cita veida neiroatšķirības, katrā lielākā darbavietā, visticamāk, ir neiroatšķirīgi darbinieki. Izpratne par neirodažādību ne tikai uzlabotu citu izpratni par saviem neiroatšķirīgajiem kolēģiem un mazinātu pārpratumus un konfliktus, bet arī ļautu neiroatšķirīgajiem cilvēkiem justies pamanītiem, atzītiem un novērtētiem kā tiem, kas viņi ir. Tomēr ir svarīgi ņemt vērā, ka ikkatrs neiroatšķirīgais cilvēks ir unikāls. Ikvienam ir jāļauj sevi definēt pašam un dalīties ar savu stāstu bez citu uzspiestiem priekšstatiem. Turklāt daudzi neiroatšķirīgi indivīdi ikdienā saskaras ar grūtībām un viņiem varētu noderēt citu atbalsts. Apmācības neirodažādības jomā nodrošinātu, ka darbinieki zinātu, kā palīdzēt cits citam grūtos brīžos.

### **Iekļaujošas darbavietas priekšrocības**

- Dažādības pieņemšana
- Lielāks radošums un inovācijas

Daudzveidīgs personāls ar dažādiem viedokļiem var radīt plašāku ideju klāstu. Prasmīgi apvienojot šīs idejas, var rasties vērtīgas inovācijas, kas sniedz labumu gan darbiniekiem, gan organizācijai. Darbinieku ar autismu nodarbināšana var būt stratēģiska priekšrocība, jo viņu unikālais skatījums paplašinās ideju un iespēju loku.

- Lielāka darbinieku apmierinātība

Tas ir svarīgs žests, ja uzņēmums parāda, ka novērtē savu darbinieku dzīvi un pieredzi. Tas var būt īpaši svarīgi cilvēkiem ar autismu, kuri bieži jūtas izolēti un atstumti. Savukārt sajūta, ka

darbavietā tiek atzīts un novērtēts, palielina darbinieku motivāciju palīdzēt uzņēmumam gūt panākumus.

- Juridiskie un ētiskie imperatīvi

Izpratnes veicināšana par neirodažādību darbavietā ir spēcīgs vēstījums par iekļaušanu un pieņemšanu. Veidojot kultūru, kas novērtē daudzveidību un cildina individuālās atšķirības, organizācijas veicina piederības sajūtu un cieņu pret visiem darbiniekiem.

Turklāt tas, ka uzņēmums ir iekļaujošs, uzlabo uzņēmuma reputāciju. Organizācijām, kas par prioritāti izvirza dažādību un iekļautību, tostarp nodarbinot cilvēkus ar autismu, parasti ir labāka reputācija tirgū un klientu un investoru vidū. Nodrošinot taisnīgas nodarbinātības iespējas, tiek nodrošināta arī atbilstība pretdiskriminācijas likumiem un noteikumiem. Cienot neirodažādību un pieņemot darbā cilvēkus ar atšķirībām un invaliditāti, organizācijas demonstrē savu apņemšanos godāt ētiskos un juridiskos standartus.

## 4. nodaļa: Sociālās atbildības politikas pieņemšana

Korporatīvā sociālā atbildība (KSA) tiek definēta kā uzņēmumu atbildība par to ietekmi uz sabiedrību – kļūstot sociāli atbildīgiem, iekļaujot sociālos, vides, ētiskos, patērētāju un cilvēktiesību jautājumus savā uzņēmējdarbības stratēģijā, ievērojot normatīvos aktus un cieši sadarbojoties ar ieinteresētajām personām, lai pēc iespējas palielinātu kopīgo vērtību saviem īpašniekiem/akcionāriem, kā arī pilsoniskajai sabiedrībai. (Eiropas Komisija, 2022)

Sociālās atbildības politikas īstenošana palielina konkurētspēju, uzlabo riska pārvaldību, samazina izmaksas, palielina piekļuvi kapitālam, uzlabo attiecības ar klientiem, uzlabo cilvēkresursu pārvaldību, palielina inovācijas spēju un stimulē lielāku sociālo un vides atbildību.

Cilvēku ar autismu nodarbināšana atbilst sociālās atbildības politikas mērķiem – dažādība, līdztiesība un iekļautība. Tā apliecina apņemšanos nodrošināt taisnīgas nodarbinātības iespējas un palīdz veidot iekļaujošāku sabiedrību.

## Kopsavilkums

Šajā modulī ir sniegts vispārīgs izklāsts par to, kas ir autisms un ko tas nozīmē. Ir atspēkoti izplatīti mīti un maldīgi priekšstati par autismu, kā arī izklāstītas izplatītākās problēmas un šķēršļi, ar kuriem cilvēki ar autismu saskaras darbavietā. Papildus ir izvērsti aprakstīti saprātīgi pielāgojumi,

kas var būt nepieciešami cilvēkiem ar autismu, kuri strādā HoReCa nozarē. Moduļa ietvaros ir aplūkotas arī stratēģijas iekļaujošas un atbalstošas darba vides veidošanai un tās priekšrocības.

## Izmantotā literatūra

**AMATINA, M. (2022).** The autism spectrum as a spiky profile. [tiešsaistē] Employment Autism. Pieejams: <https://employmentautism.org.uk/the-autism-spectrum-as-a-spiky-profile/> [Skatīts 10.02.2024].

**AUSTIN, R. AND PISANO, G. (2017).** Neurodiversity Is a Competitive Advantage. [tiešsaistē] Harvard Business Review. Pieejams: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [Skatīts 14.02.2024].

**GOODALL, E. (2022).** Interoception and mental wellbeing in autistic people. [tiešsaistē] Pieejams: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/interoception-wellbeing> [Skatīts 13.02.2024].

**GRANDIN, T. AND PANEK, R. (2013).** The autistic brain: thinking across the spectrum. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

**KINNAIRD, E., STEWART, C. AND TCHANTURIA, K. (2019).** Investigating alexithymia in autism: A systematic review and meta-analysis. European Psychiatry, 55, 80–89. lpp.

**PRASLOVA, L. (2021).** Autism Doesn't Hold People Back at Work. Discrimination Does. Harvard Business Review. [tiešsaistē] 14 Dec. Pieejams: <https://hbr.org/2021/12/autism-doesnt-hold-people-back-at-work-discrimination-does> [Skatīts 10.02.2024].

**RAYMAKER, D. (2022).** Understanding Autistic Burnout. [tiešsaistē] www.autism.org.uk. Pieejams: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/autistic-burnout> [Skatīts 08.02.2024].