**OTİZM VE İSTİHDAM**

Otizmli bireyler için istihdam toplumunun bir üyesi olmak, kaliteli bir hayat sürmek için oldukça önemlidir. Fakat otizmli bireylerin istihdam edilme oranları hem Türkiye’de hem de dünyada oldukça düşüktür. Yapılan araştırmaların sonuçları da otizmli bireylerin kariyer fırsatlarının, genel nüfusla karşılaştırıldığında zayıf olduğunu göstermektedir. Türkiye’de otizmli bireylerin sayısına yönelik kesin bir veri bulunmamakla birlikte güncel otizm yaygınlık oranlarından ve TÜİK 2018 adrese dayalı nüfus sayısından hareketle 1.387.580 otizmli bireyin olduğu, 15-39 yaş arası 543.486 çalışabilir nitelikte otizmli bireyin bulunduğu tahmin edilmektedir. Otizmli bireylerin aileleri de düşünüldüğünde otizmin Türkiye’de yaklaşık beş milyon kişiyi doğrudan etkilediği söylenebilir. Otizmli bireyler arasındaki düşük istihdam, onların sosyoekonomik durumunu ve yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkilemekte ve toplumsal düzeyde verimlilik kaybına neden olmaktadır.

Otizmli bireylerin istihdam oranındaki bu düşüklüğün birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlardan bazıları otizmli bireylerin sosyal etkileşimde yaşadıkları sorunlar, tekrarlı davranışları ve eğitim düzeyi gibi otizmli kişinin özelliklerinden kaynaklanırken bazıları da otizmlilerin çalışamayacağı yönünde yöneticilerde var olan ön yargılar gibi iş yerlerinin özelliklerinden kaynaklanıyor da olabilir. Örneğin, otizmli bireyler sosyal olayları anlama ve buna uygun yanıt verme, iş arkadaşları ve müşterilerle uygun ilişkileri geliştirme ve bu ilişkileri sürdürme becerileri konusunda çoğunlukla ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Ayrıca otizmli bireyler, kendilerini savunma ve müzakere becerileri ile ilgili zorluklara da sahiptir. Bu zorluklar otizmli çalışanları işyerinde olumsuz ve kötü niyetli davranışlara açık hale getirmekte ve haksız iş dağılımına neden olmaktadır. Ayrıca, otizmli çalışanların istihdam oranının düşük olmasının bir diğer nedeni ise otizmli bireylerin iş bulmak için sosyal yakınlığını kullanma olasılıklarının diğer çalışanlara oranla daha düşük olmasıdır.

Otizmli bireyler için istihdam seçenekleri, desteklenen veya rekabetçi istihdamı içermektedir. Desteklenen istihdam, otizmli bireylerin kendilerine güvenini teşvik etmekte ve bilişsel performanslarını artırmaktadır. Desteklenen istihdam genellikle istihdama hazırlık için eğitime, yeteneklere ve bireysel eğilimlere göre iş eşleştirmesi ve işyerinde sürekli desteği içermektedir. Rekabetçi istihdam ise diğer çalışanlarla otizmli çalışanlar arasında herhangi bir destekleyici faktör ayrımının bulunmadığı istihdam türüdür. İşveren tarafından hangi istihdam türü seçilirse seçilsin otizmli çalışanların yetenekleri ile yaptığı işin uyumlu olması gerekmektedir. Otizmli bireyler için uygun çalışma ortamları oluşturmak bu bireyleri ve ailelerini olumlu yönde etkileyerek toplumsal verimlilik kaybını azaltabilir. Otizmli bireylerin istihdamda başarılı olabilmesinin önemli bir yolu otizmli çalışanlara tecrübeli bir çalışanı danışman olarak atamaktır. Bu şekilde otizmli kişi iş ortamına daha hızlı uyum sağlayabilir ve iş performansını olumlu yönde artırabilir. Bazı yöneticiler, otizm konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları için otizmli bireylerin istihdamı hususunda ön yargılı davranmakta ve endişe duymaktadır. Bununla birlikte otizmli bireylerle çalışan yöneticiler, otizmli çalışanların örgütlere önemli faydalar sağladıklarını ifade etmektedir. Otizmli bireyler, dürüstlük, tutarlılık, işe karşı düşük devamsızlık, detaylara dikkat, iş yeri entrikalarına karşı ilgisizlik, doğru görsel algı, uzun dönemli hafıza ve tekrarlayan iş ve hareketlere karşı yüksek tolerans gösterme vb. önemli niteliklere sahiptir. Ayrıca otizmli çalışanların detaylara karşı dikkatleri ve yoğun odakları belirli konularda bir uzman olarak hizmet etmelerine ve daha fazla iş çıktıları üretmelerini sağlayabilmektedir. Otizm farkındalığı adına yapılan çalışmalar da bu istihdamı arttırmayı hedeflemektedir.

**MUZAFFER TAHMAZ REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ**