

# Анализ на работната среда

*Проучване на изискванията на пазара към компетентностите на служителите и възможността на работодателите да наемат и подкрепят хора с увреждания*

## 1. Въведение

Целта на настоящия анализ е даде обзор на работната среда в ИТ сектора и изискванията на пазара към компетентностите на служителите, оттук и да се направи извод каква е възможността на работодателите да наемат и подкрепят хора с увреждания, в частност младежи с разстройства от аутистичния спектър. В допълнение, анализът цели да подпомогне определянето на изискванията към съдържанието на учебната програма и нуждата на работодателите от подкрепа по време на стажантските програми. Настоящият документ следва да се разглежда и като надграждащ анализа, разработен по проект „Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър (АС)“ – МОТЕРА, изпълняван съвместно от ЕСИ ЦИЕ, Асоциация „Аутизъм“ и БАСКОМ.

Българската асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ) е колективен представител на повече от 60 софтуерни фирми – пълноправни членове, и над 100 асоциирани членове, сред които висши учебни заведения, фондации, фондове за рисков капитал и др. Софтуерната индустрия е сред малкото български индустрии с висока добавена стойност и конкурентоспособност в световен мащаб, осигуряваща изключителни възможности за професионална реализация и развитие на хората, работещи в нея. Асоциацията е активен участник в разработването на анализи на работния пазар в сектора.

## 2. Структура на анализа

Настоящият анализ се състои от две части: 1) предварително проучване на сектора (desk research), базирано на специализирани публикации (анализи, проучвания

прогнози), част от които разработени със съдействието или по поръчка на БАСКОМ; и 2) анкетно проучване под формата на анализ от проведените разговори/срещи с работодатели от сектора (над 10) и попълнени анкетни карти (21 броя). Първата част цели да опише ситуацията на ИКТ сектора в страната и да направи преценка какви са предпоставките в България за осигуряване или наемане на младежи с разстройства от аутистичния спектър, докато втората част фокусира върху конкретни организации, проявили интерес към проекта, като хвърля светлина, от една страна, върху възможностите за създаване на такова работно място, а от друга – върху притесненията на работодателите от уменията и адаптацията на стажанта и служителите в една обща работна среда.

## 2.1. Проучване на ИКТ сектора в България, направено на базата на специализирани публикации<sup>1</sup>

Българската софтуерна индустрия има една от най-високите добавени стойности в националната икономика, осигурява смислено професионално и личностно развитие на младите хора, като дава възможност те да се реализират съизмеримо със световните постижения и осигурява качествен живот на семействата им, без те да напускат България.

В софтуерния бранш работят едни от най-висококвалифицираните и най-добре заплатени специалисти в България, като средното възнаграждение в сектора е четири пъти по-голямо от средното за страната. Софтуерният бизнес е най-големият технологичен работодател у нас по общ размер на изплатените възнаграждения, изпреварвайки телекомуникационния бранш и центровете по отдалечена поддръжка.

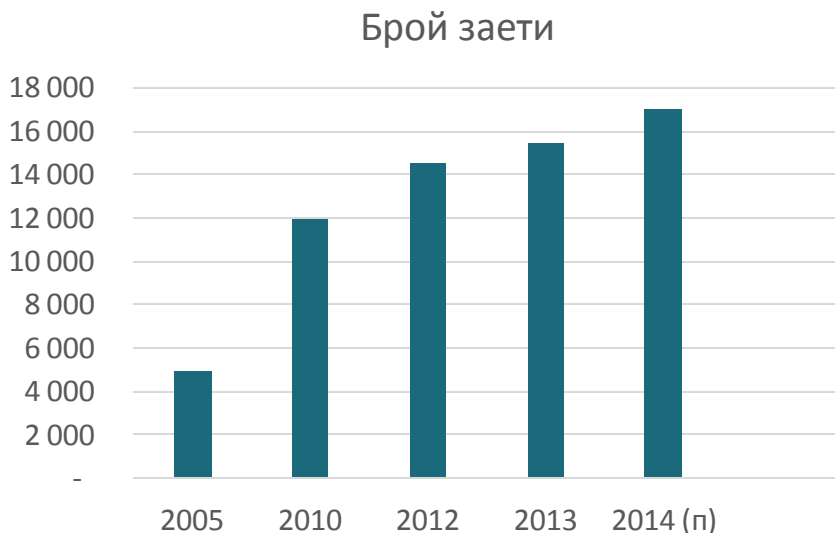
Съгласно „Барометър на българската софтуерна индустрия 2014 г.“ (ежегодно проучване на сектора, изготвяно от БАСКОМ) броят на работните места в софтуерния бранш расте ежегодно с 6-10 %. Прогнозите за 2014 г. са заетите да достигнат 17 000 човека, като ръстът на служителите в сектора за периода 2005-2014 г. възлиза на 344 %. ИТ специалистите съставляват 80 % от всички заети в бранша, като една трета от тях са жени. Над 90 % от работните места са заети от младежи под 35 годишна възраст.

---

<sup>1</sup>Барометър на българската софтуерна индустрия 2014 г. (БАСКОМ) <http://basscom.org/publications>;

- Стратегически изисквания на софтуерната индустрия за реформа на образователната система (БАСКОМ) <http://basscom.org/activities?mi=5>;
- Секторен анализ за сектор „Информационни технологии 2013“, изготвен по Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ (БСК и БАСКОМ) <http://www.competencemap.bg/%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0+%D0%B1%D0%B8%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%B0/1/YdK3clezc1e3INW7gheDcVa3IBKrc5abMFODchOfIZK3cBePYBaXINavIRKniIRKviB>

Графика № 1



\* **Източник:** Барометър на българската софтуерна индустрия, 2014 г. (ежегодно проучване на БАСКОМ)

През последните години програмистите на софтуерни приложения заемат една четвърт от позициите в ИТ сектора, следвани от системните администратори, аналитици по компютърни комуникации и разработчиците на софтуер. Делът на аналитичните специалисти се покачва през последните пет години, подобна е и тенденцията по отношение на дела на ръководния и административен персонал, макар и темповете да са доста по-слаби. Всички други професии заемат под 5% от ИТ специалностите. Изискваното образование за приложните програмисти е висше, като образователно-квалификационна степен „бакалавър“ и опит от 1-2 години в областта на информационните технологии е достатъчна за започване на работа на тази позиция.

Значително са се увеличили заетите работни места на професии като старши софтуерен разработчик, инженер по осигуряване на качеството на софтуера, автор на техническа документация, старши ИТ ръководител, ИТ консултант и старши мултимедиен програмист. Наблюдава се тенденция за търсене на по-специфични умения и се налагат по-интензивни по отношение на знание професии (т.нар. феномен up-skilling).

Поради недостига на ИТ специалисти в компаниите от сектора почти непрекъснато има нови отворени позиции, като често за запълването на някои от тях - софтуерни архитекти, софтуерни разработчици и ИТ консултанти, на фирмите са необходими над десет седмици.

Таблица № 1

Позиция	% от всички отворени позиции	% от всички наети	Средно време за запълване в седмици
Software Developers	57%	12%	13
Quality Assurance Engineers	10%	2%	6
Administration	10%	2%	4
Technical Management	6%	1%	6
System/Database Administrators	5%	1%	8
Marketing / Sales	3%	1%	5
IT consultants	2%	1%	12
Business Analysts	2%	0%	10
Graphic Designers	2%	0%	8
Project Managers	1%	0%	7
Usability/Interface Specialists	1%	0%	6
Software Architects	1%	0%	33
Senior Management	1%	0%	12
Total	100%	21%	9

\* **Източник:** Барометър на българската софтуерна индустрия, 2014 г. (ежегодно проучване на БАСКОМ)

Въз основа на данните, анализите и прогнозите, публикувани в документите „Стратегически изисквания на софтуерната индустрия за реформа на образователната система“ (БАСКОМ) и „Секторен анализ за сектор „Информационни технологии 2013““, може да се направи извод, че ако софтуерният бизнес запази сходни темпове на растеж в следващите няколко години ще има нужда от:

- 3 пъти повече софтуерни специалисти (разработка, качествен контрол и т.н.);
- 2 пъти повече мениджмънт кадри (проектен мениджмънт, отдели и т.н.);

- 2 пъти повече специалисти по маркетинг и продажби.

Някои от посочените от работодателите причини за срещаните в компаниите трудности при подбора и наемането на кадри са свързани с липса на подходящи кандидати, липса на „меки“ умения, а именно междуличностни/комуникационни умения, липса на подходящите ценности и мислене, трудности при вписване в организационната култура. Възможност за развиване на някои от тези умения би могла да се създаде чрез контактуване с личности, които имат различни особености както в общуването, така и в ценностните възприятия и като цяло в светоусещането. Така например, интегрирането на хора с разстройства от аутистичния спектър на работното място често води до създаване на различни ситуации, които стимулират творческото решаване на проблеми. В определени случаи приспособяването на аутистите към работната среда е свързано с инвестирането на много време и усилия от страна на колегите и ръководителите им. Нерядко то е съпроводено с трудности и предизвикателства за тях и за работния процес като цяло (в т.ч. осигуряване на подходящо работно място, както логистично, така и от гледна точка на изпълняваните задачи; формулиране и комуникиране на задълженията, очакваното качество и сроковете за тяхното изпълнение; писаните и неписаните правила в съответната компания, както и вътрешноорганизационният комуникационен процес в цялост, др.). Това от своя страна обаче би могло да подпомогне подобряването на уменията за работа в екип, в това число комуникационните и социалните умения на колегите не-аутисти. В оптималния случай те постепенно започват да комуникират по-ясно, да намират по-ефективни начини да свършат задачите си, както и да вникват по-пълноценно в социалната динамика. Научават се да предоставят ясни писмени указания и помагат за идентифицирането на скрити правила за поведение, което осигурява по-голяма яснота за всички служители и подобрява цялостната ефективност на работата. В допълнение към идентифицираните „меки“ умения, необходими на работодателите, наетите лица с разстройства от аутистичния спектър често проявяват и други положителни черти на характера като способност за концентрация, надеждност, лоялност, честност, логическо мислене и спазване на практиките, възприети в офиса.

През годините браншът работи интензивно за привличането на млади кадри. Целева група са най-вече студенти във 2-3 курс, като компаниите инвестират в тяхното практическо обучение и професионално развитие в рамките на стажантски програми.

Сравнително ниската средна възраст на служителите в ИТ фирмите предполага отворена, възприемчива към новости и различия среда, в която младежите с аутистични разстройства се адаптират по-лесно, включват се в живота на една общност по-бързо и напредъкът им в социално отношение е значително по-добър, отколкото ако голяма част от времето им минава в домашна среда.

## 2.2 Анкетно проучване

Първият контакт с потенциални работодатели бе представянето на проект „Технологии за включване на деца и младежи с аутизъм в живота на общността и трудовия пазар“ – проект SWITCH YOU, в рамките на регулярна среща на мениджърите на членуващите в БАСКОМ фирми, която се проведе на 12 април 2014 г. На срещата присъстваха над 60 участника – представители на компании-членове на БАСКОМ, държавни учреждения, образователни институции, стартиращи компании и инвестиционни фондове, преакселератори, акселератори и др. Непосредствено след приключване на срещата, интерес към проекта проявиха 4 организации, в това число 2 университета.

Следваща стъпка към потенциалните работодатели бе направена чрез разпращане на информационно съобщение към всички пълноправни и асоциирани членове на БАСКОМ, целящо да представи накратко както проекта, така и психологията на личностите с проблеми от аутистичния спектър. Въз основа на проявения интерес и осъществените контакти бе изготвен списък с 14 организации, включително 3 университета, с които да бъдат проведени индивидуални срещи (интервюта), с цел проучване на: търсените позиции и изисквани компетенции за тях, наличие на процеси, операции, задачи, които е възможно да бъдат извършвани от хора в неравностойно положение, в частност младежи с аутизъм, възможности за осигуряване на стаж, последващо наемане и подкрепа на такива хора, осигуряване на ментори, предишен опит при работа с хора със специфични потребности и др. От планираните 14 бяха проведени общо 9 срещи, с времетраене между половин и един час всяка, като съответно бяха попълнени 11 анкетни карти. От тях, 5 компании потвърдиха предварително проявения интерес за участие в проекта и се ангажираха да изпратят конкретни задачи за тестване на уменията и знанията на кандидатите-стажанти.

Въз основа на проведените 9 срещи и получените 11 анкетни карти бе изготвен първоначалният вариант на настоящия Анализ на работната среда.

Редно е да се отбележи, че от списъка с 14 организации (предприятия и учебни заведения), всичките 3 университета, първоначално изявили желание за осигуряване на стаж на младеж с аутизъм, а именно Русенският университет „Ангел Кънчев“, Софийският университет „Св. Св. Кирил и Методий“ и Висшето училище по застраховане и финанси, не успяха да организират провеждането на срещи поради административни и организационни пречки, най-вече от страна на отдел „Човешки ресурси“. Останалите 2 организации, поради заетост на ръководството, също не дадоха никаква обратна връзка.

Впоследствие бяха положени усилия да се привлекат допълнителни организации, които да допринесат за планираното проучване на изискванията на пазара към компетентностите на служителите и възможността на работодателите да наемат и подкрепят хора с увреждания. Бяха изпратени няколко информационни писма, бяха проведени редица срещи и разговори със софтуерни компании и висши учебни заведения. Като резултат, постъпиха още 10 анкетни карти и още една компания се ангажира с изготвянето на задачи за подготовката на младежите с аутизъм.

Представените по-долу обобщени данни се базират на анализ на получената по време на срещите и разговорите информация от ангажираните се организации, както и на попълнените 21 анкетни карти.

**Като най-търсени позиции** интервюираните компании посочват тези на софтуерен разработчик (програмист) (общо 8 от 21 интервюирани – 38 %) и софтуерен инженер (общо 6 от 21 анкетирани – 28,6 %). На следващо място са посочени специалисти в областта на тестване качеството на софтуера/тестери (общо 4 от 21 анкетирани – 19 %) и QA специалисти (общо 4 от 21 анкетирани – 19 %) . Възможности за стажанти/наемане на хора съществуват и при въвеждане на бази данни (1), за извършване на административни дейности, свързани с оперативните задачи на компанията, включително владее на MS Word, MS Excel и MS Outlook (3), за консултанти (1), за мултимедийни специалисти (1). Две от анкетирани организации са посочили, че нямат отворени позиции в момента (9,5 %). Основна част от компаниите поставят изискването за владее на английски език поне на работно ниво – четене и разбиране, както и компютърна грамотност (общо 6 от 21 анкетирани – 28,6 %). Владее и опит в конкретни програмни езици и технологии (JavaScript, Python, PHP, ASP.NET, NodeJS, NoSQL&SQL, Agile, Jenkins, Puppet и т.н.) са сред другите специфични компетентности, които съответните стажанти или наетите следва да притежават (общо 5 от 21 анкетирани – 23,8 %). При по-малка част от фирмите акцентът е върху уменията по тестване и поддръжка на софтуер. Една от фирмите търси и базови познания по MS PowerPoint. Наравно със специфичните компетенции, работодателите посочват като съществени притежаването на т.нар „меки“ умения, като способности за комуникация и работа в екип (общо 6 от 21 анкетирани – 28,6 %). Способността на даден стажант/нает да мисли аналитично, да е внимателен към детайлите и да е резултатно ориентиран, са други изисквания, които са общовалидни.

Една от компаниите поставя като задължително изискване притежаването на съответния образователен ценз (висше образование в областта на математиката и информатиката, приложна математика или др. подобна специалност), както и/или добра комуникативност и способност за работа в международен екип. Сред участниците в проучването са и представители на два университета в страната, които посочват като търсени позиции за работа основно тези свързани с преподавателска дейност, както и административни дейности, които подпомагат работата на преподавателския състав, полагат грижи за организацията и гладкото протичане на учебния процес и др. От своя страна е посочено, че изпълнението на тези административни дейности изисква работа/комуникация с хора, както и допълнителни специфични познания на нормативната уредба във висшето образование.

Общо 9 от 21 (42,9 %) анкетирани не са отбелязали какъв набор от общи и специфични компетенции и умения следва да притежават кандидатите при започване на стаж или работа в съответната компания.

Болшинството от участниците в анкетата (13 от общо 21 – 61,9 %) споделят мнението, че **голяма част от времето на ИТ специалистите е свързано с изпълнение на рутинни дейности**, за които не е необходима висока квалификация, с

административни задачи и с дейности, които не попадат в длъжностната им характеристика. Това наблюдение води до заключението, че този тип дейности биха могли да се извършват от стажанти и/или служители, които не се отегчават бързо от рутината, каквито са младежите с разстройства от аутистичния спектър. Някои от техните силни страни са точност, внимание към детайли, силна памет, способност за концентрация и умения да работят със сложни, повтарящи се задачи. Като следствие от запознаването на работодателите с основните характеристики на заболяването, както и със силните му страни, 62 % от анкетираните считат, че **рутинните операции в тяхната компания биха могли да бъдат извършвани от** младеж с аутизъм, като в това число една от фирмите е посочила, че все пак зависи от възможностите на съответния човек. Три (14,3 %) от компаниите са отговорили, че не разполагат с подходящи позиции, а останалите 5 от анкетираните са на мнение, че в тяхната фирма няма позиции или задачи, които да се охарактеризират с извършването на рутинна работа.

18 от анкетираните (85,7 %) имат **опит в организиране и провеждане на стажантски програми**. На въпроса относно **възможността на фирмата да назначи на стаж или да наеме младеж с аутизъм**, 11 (52,4 %) от тях отговарят положително, а тези 3 (14,3 %), които са отговорили отрицателно, посочват като основна причина, че нямат подходящи задачи за младежи с разстройства от аутистичния спектър, тъй като търсят предимно висшисти или студенти-програμισи, служители с владеене на английски език на много добро ниво, или пък задачите са свързани с прилагането на добре развити меки умения като комуникативност, адаптивност и умение за работа в екип. Трима от анкетираните споделят, че са запознати с това какво представлява аутизмът и в тази връзка тяхната компания няма възможност да отговори на специфичните нужди, за да може пълноценно да бъде внедрен един такъв човек. Невъзможността да отделят от времето на посочените от тях кадри, които да осъществяват ролята на „**ментор**“ при обучението на избрания от тях младеж с аутизъм, също се изтъква като основна причина, която възпрепятства тези компании да участват в проекта.

Независимо от това, основна част от анкетираните (12 от 21 – 57 %) споделят като политика на организацията осигуряването на съответен ментор на всеки новопостъпил в компанията служител (било то и стажант), който да го въвежда в работата, да му помага да развива своите умения и да е на разположение за допълнителни разяснения и въпроси.

Други 2 от анкетираните смятат, че на този етап е необходимо назначаването на ментор да се съгласува с ръководството и поради тази причина не могат да дадат конкретен отговор.

Една от компаниите е на мнение, че е необходима сериозна предварителна подготовка, за да могат работодателите адекватно да отговорят на специфичните нужди при наемане на младежи с аутизъм - да се дефинират предварително специфичните подходи за комуникация и потребностите на хората с разстройства от аутистичния



спектър, какво се очаква от един работодател да осигури, какви умения трябва да имат другите колеги, за да сработят ефективно с младежи с аутизъм и т.н.

Като цяло, повечето от фирмите имат изградена **политика на корпоративна социална отговорност** или са предприели стъпки в тази посока, като се включват в различни инициативи за интеграция и реализация на хора с увреждания. От друга страна, от всички анкетирани компании, 8 са отговорили, че имат **предишен опит** в работа с хора с увреждания. Едната от тях споделя положителни впечатления, като декларира съществен напредък на стажанта с аутизъм както при развиване на професионалните му умения и компетенции, така и в натрупване на социален опит и подобряване на комуникативността. Фирмата изявява желание да участва в проекта като продължение на предишния проект, координиран от ЕСИ ЦИЕ „Модел за обучение и заетост в ИКТ сектора на хора с разстройства от аутистичния спектър (АС)“ - МОТЕРА, като осигури стаж на същия младеж. Две от компаниите, участвали в проект МОТЕРА, посочват като най-голяма трудност липсата на подкрепа и съдействие от страна на семейството на стажанта. Първоначалният етап на свикване и преодоляване на притеснителността на човека също са били сред основните предизвикателства, които са срещнали компаниите при осигуряването на стаж на младежи с аутизъм. Едната от фирмите посочва, че въвеждането на служител в материята (обучението), детайлното описване и обясняване на задачите е отнело много време и реално е консумирало повече ресурси и време на инструктиращия служител спрямо нормалното въвеждане на нови кадри. Наличието на проблеми и/или динамика в работата, смяна на задачите дори и с най-малък детайл, също е довело до по-трудното адаптиране към промяната на съответния човек с аутизъм.

Две от компаниите споделят като проблем при провеждането на стажа концентрацията за по-дълго време на съответния младеж с аутизъм, както и идеята, че дадена задача трябва да бъде завършена качествено в предварително зададен срок и с необходимото внимание.

Една от фирмите посочва също като проблем предварително заложеното очакване в младежа, че ще остане на работа и последващото разочарование, след като се оказва, че това няма да е възможно.

Един от анкетираните университети посочва, че биха могли да предоставят обучение за придобиване или повишаване на образователно-квалификационната степен, с цел повишаване конкурентоспособността на съответните хора с увреждания.

По-голямата част от интервюираните представители (12 от общо 21) заявяват, че са запознати с **ползите от наемане на хора с увреждания** или от странични източници, или по време на интервюто, проведено от ЕСИ ЦИЕ и БАСКОМ.

Като цяло, от проведените разговори би могло да се заключи, че работодателите са наясно с ползите, свързани с развитие на социалните и комуникативни умения на служителите, но се създава впечатление, че тези ползи не са достатъчно убедителни, за да може проектът да бъде възприет от още повече компании. Друг фактор, който влияе върху вземането на решение на работодателите да осигурят стаж на младеж с

разстройство от аутистичния спектър, е в известна степен притеснението на част от компаниите, че поради незнание или неумение да приобщат по подходящ начин стажанта-аутист, биха могли по-скоро да му навредят в социален план, отколкото да му помогнат. В допълнение, някои работодатели се тревожат, че служителите се притесняват от затруднения при общуването със стажанта и няма да могат да му обяснят заданията по разбираем и достъпен за него начин. Следва да се отбележи, че едни от най-съществените пречки са от нормативен и административен характер на национално ниво. Дори при наличие на силна мотивация от страна на съответния работодател да наеме младеж с аутизъм и да подпомогне неговата интеграция и развитие, компанията среща сериозни трудности при сключване на трудов договор с него, поради издадени от ТЕЛК решения за висока степен на инвалидност и в някои случаи невъзможност за полагане на труд. Една от компаниите с чужда собственост сподели, че решението за откриване на работни места за хора с увреждания се взема на ниво централа и че често клоновете не разполагат с необходимата оперативна самостоятелност, за да назначат младеж с аутизъм извън рамките на финансиран проект.

### 3. Добри практики на европейско и глобално ниво

Пример за компания, която добре успява да интегрира хора с аутизъм, както и да се възползва от техните силни страни и умения, е белгийската организация Passwerk, създадена през 2008 г. Тя успява да съчетае бизнеса си със социалната отговорност и да наеме и обучи възрастни служители с разстройства от аутистичния спектър в тестване на компютърен софтуер. Passwerk е била вдъхновена от Specialisterne, подобна организация в Дания. В Passwerk, след като кандидатите са били внимателно подбрани за позиции в областта на тестване на софтуер, им се предлага професионално развитие, обвързано с договор. Passwerk успява да посрещне адекватно техните нужди и компетенции, като предлага адаптирана и подходяща за тях работна среда. Освен професионална реализация, компанията предлага и обучение в развитието на социалните умения, необходими за адаптацията им на работното място. Основната мисия на Passwerk е служителите ѝ пълноценно да участват и да се интегрират в съвременното общество. Понастоящем услугите по тестване на софтуер, които предлага компанията, се използват от много клиенти. Passwerk се профилира изключително като фирма с обучени тест инженери с разстройства от аутистичния спектър, които пътуват до клиента, за да вършат работата си.

На глобално ниво, подобна инициатива е започната през май 2013 г. от немския ИТ гигант SAP. Компанията стартира специална програма за хора с аутизъм, които да работят като софтуерни инженери, програмисти и специалисти по контрол на качеството. За целта, компанията си партнира глобално със Specialisterne. SAP вижда конкурентно предимство в това да прилага уникалните таланти на хора, диагностицирани с аутизъм, като същевременно им помага да упражняват стойностна професия. Според SAP, подобно на Specialisterne, иновациите идват от крайностите, а

интегрирайки в компанията хора, които мислят различно и провокират нововъведения, SAP би станала още по-конкурентоспособна. Обявяването на инициативата в световен мащаб е следствие от успешни пилотни проекти в Индия и Ирландия, които показват положително въздействие върху хората с аутизъм. SAP Labs е наела в Индия шест души с аутизъм като изпитатели на софтуер за приложенията от бизнес пакета на компанията. В резултат, екипът е увеличил нивата си на продуктивност и колаборация в ключови области.

#### 4. Заключение

Анализът показва, че по-голяма част от анкетираните компании в ИКТ сектора изявяват готовност да осигурят стажантска позиция на младежи с разстройства от аутистичния спектър. Поради наличието на различни видове рутинни операции, свързани с компетенции като внимание към детайли, способност за концентрация и точност, ИТ секторът се оказва подходяща среда за работа на младежи с разстройства от аутистичния спектър. Също така, много търсена е и позицията „тест инженер“, за която има добри практики на международно ниво. Фирмите, които не могат да осигурят такава, изтъкват като основен проблем липсата на подходящи задачи за подобни стажанти, тъй като смятат, че те могат да бъдат полезни основно при извършването на рутинни операции. Затова компаниите не считат, че тези стажанти биха могли да отговорят на нуждите им от висококвалифицирани кадри, предимно софтуерни инженери. В по-малка степен се наблюдават притеснения от осигуряване на ментор и необходимост от подкрепа на работодателите при адаптация на стажанта към обстановката в компанията. От друга страна, всички работодатели, които имат възможност и желание да осигурят стаж на младеж с аутизъм, заявяват, че биха се възползвали от помощ както при адаптирането на стажанта в работна среда, така и при създаване на базови познания/умения във връзка с бъдещите им задачи.