

Episodio 23: Julie Christensen de la Asociación de personas apoyando primero el empleo (APSE)

Palabras clave resumidas: personas, empleo, salud mental, discapacidad, apoyos, discapacidades, pensamiento, trabajo, discapacidades del desarrollo, individuo, pandemia, Iowa, diagnósticos, sistema

Ponentes: Alex Schiwal, Julie Christensen, Matt Wappett

Alex Schiwal 00:00

* Música * Hola y bienvenido al podcast Mental Health Crossroads (encrucijadas), donde exploramos la intersección de la salud mental y las discapacidades del desarrollo. Esta semana, Matt Wappett entrevista a Julie Christensen de Association of People Supporting Employment First (*Asociación de personas apoyando primero el empleo*), también conocida como APSE. Esperamos que disfrute de esta entrevista.

Matt Wappett 00:25

Bienvenidos a todos, al podcast Mental Health Crossroads (encrucijadas). Soy Matt Wappett, director ejecutivo del Centro para Personas con Discapacidades, y hoy nos acompaña la Dra. Julie Christensen. Julie es la Directora de Políticas y Defensoría, y la Directora Ejecutiva Interina de la Asociación de Personas que Apoyan el Empleo Primero, también conocida como APSE. Actualmente también se desempeña como Asesora Principal de Políticas de Discapacidad para el Instituto Harkin en la Universidad Drake. Antes de unirse a APSE, la Dra. Christiansen fue directora del Centro de Excelencia en Discapacidades del Desarrollo de la Universidad de Iowa, en la Universidad de Iowa, donde ocupó un puesto como profesora investigadora en el Departamento de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Carver. La Dra. Christensen recibió su licenciatura en publicidad y música en la Universidad de Syracuse, y una maestría en trabajo social de *Roberts Wesleyan College*, y su doctorado en investigación sobre prácticas de salud en la Universidad de Rochester. Es un privilegio para nosotros darle la bienvenida hoy aquí. Bienvenida Julie, ¿puedes contarles a nuestros oyentes un poco más sobre APSE?

Julie Christensen 01:30

Sí, gracias por invitarnos. APSE es una organización miembros a nivel nacional. Somos la única organización nacional que se enfoca exclusivamente en *Primero el Empleo*, facilitando la inclusión total de las personas con discapacidades en el lugar de trabajo y en la comunidad.

Hemos estado aquí desde ... 1988, cosas que deberían salir de mi lengua (lo que significa que debió ser capaz de recordar y decir eso más fácilmente) hace mucho tiempo. Nuevamente, somos una organización de membresía, por lo que tenemos un equipo nacional aquí en el área de DC. Tenemos 40 capítulos estatales, aproximadamente 3000 miembros individuales. Simplemente estamos comprometidos con el movimiento de todo lo relacionado con *empleo primero*, asegurándonos que existan trabajos reales con un salario real para todas las personas con discapacidades.

Matt Wappett 02:24

Genial gracias. Con ese enfoque en el empleo, ¿qué papel juega APSE en el apoyo a las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo y problemas de salud mental? ¿Y cómo se cruza su trabajo con esas áreas?

Julie Christensen 02:44

Sí. APSE es amplio en lo que respecta a la discapacidad. Pienso en diferentes partes de la historia de la organización ... Porque las organizaciones de membresía, el propio organismo de membresía cambia y fluctúa con el tiempo. Por lo tanto, creo que es sabido que estamos realmente comprometidos con la esfera de las IDD (discapacidades intelectuales y del desarrollo) durante mucho tiempo, en gran parte porque tenemos muchos miembros en la red DD (discapacidades del desarrollo). Ya sea a través de los UCEDD (Centros Universitarios para la Excelencia en Educación, Investigación y Servicio de Discapacidades del Desarrollo) o los consejos de DD o la Protección y Defensoría, incluso algunos de los Centros de Vida Independiente, tenemos miembros en todo el país. Pero tenemos una visión amplia, y creo que hemos tenido que ser realmente intencionales al respecto, especialmente en los últimos años.

Julie Christensen 03:31

Para tratar de tener una visión que va más allá del IDD, creo que comenzamos allí en una de las formas, solo en términos de mi trabajo cuando pienso en las personas con discapacidades graves/severas, podemos descubrir cómo hacer que el empleo sea una realidad para ellos, como un concepto de diseño universal, ¿verdad? Si se enfoca en el trabajo desde la perspectiva de las personas con las barreras más grandes para un empleo, entonces todos se benefician. Dicho esto, y como ex practicante de salud mental, ciertamente reconozco que no siempre hemos sido históricamente tan intencionales en el lado de la salud mental de la ecuación. Pero definitivamente es parte de lo que hacemos. Cada vez, buscamos más asociaciones estratégicas con diferentes entidades que tienen diferentes conocimientos de contenido que pueden ayudar a nuestros miembros. A modo de ejemplo, en realidad estamos tratando de trabajar muy de cerca con los Veteranos con Parálisis de América y otras organizaciones pensando en las necesidades de los veteranos que regresan y que a menudo luchan contra el TEPT y otros problemas relacionados con la salud mental. Incluso esos tipos de asociaciones nos ayudan a

ayudar a nuestros miembros a pensar en términos generales sobre la discapacidad como algo que se encuentra en todo el espectro.

Matt Wappett 04:57

Sacas a relucir algunos puntos realmente buenos. Es casi un enfoque de diseño universal el que estás adoptando, ¿verdad? Si diseñas para los más significativos/severos/graves, crearás apoyos, estructuras, políticas y procedimientos que realmente beneficien a todos. Creo que ese es un punto muy importante que la gente debe tener en cuenta aquí.

Matt Wappett 05:23

Todo el mundo tiene una historia personal y, especialmente dentro del campo de la discapacidad, hay algo que los impulsa. ¿Cómo terminaste en este puesto y por qué los temas laborales te son específicamente importantes?

Julie Christensen 05:40

Probablemente soy como muchas personas en esta disciplina profesional, cuando digo que sucedió por accidente, por suerte. Sé que recitaste mi biografía antes, fui a la universidad con la intención de trabajar en publicidad de servicio público, por lo que mi licenciatura es en publicidad y diseño gráfico. Es una especie de giro interesante y retorcido (es decir, hecho de una manera fuera de orden o no tradicional) ir de allí hasta aquí, porque mi motivación para hacer eso habiendo crecido en Berkeley, California, es que quería hacer algo con mi vida y eso marcaría la diferencia. Y entonces el destino interviene. Hice la publicidad y en algún momento me di cuenta de las limitaciones del campo en el que estaba. Sentado en una sala de conferencias un día discutiendo sobre el color de una fuente en la valla publicitaria me hizo pensar, hmm, tal vez esto no sea exactamente en lo que pensé que me estaba metiendo; al tratar de usar mi tiempo para ayudar a dejar el mundo en un lugar mejor que cómo lo encontré, que era mi objetivo final. Y eso me llevó por el camino en el que estoy ahora.

Julie Christensen 06:56

Mi experiencia clínica es en la salud mental de los adolescentes y fue donde la discapacidad entró realmente completamente por accidente. Hice mucho trabajo basado en la comunidad, trabajando principalmente con jóvenes del centro de la ciudad que viven en pobreza extrema, y solamente muchos proyectos entre sistemas. Entonces tenía esa reputación y me pidieron que cubriera sobre un grupo de jóvenes con discapacidades. Estaba aterrorizada, porque estaba como que no lo sé. Irónicamente, yo era un trabajador social de la escuela, claramente, conocía a estos niños. Pero había algo en la forma en que me lo enmarcaron, este es un grupo social para niños con discapacidades. Me contrataron porque trabajo con niños. Y yo estaba como que oh, pero tienen discapacidades, no conozco esa parte. Y eso en realidad se convirtió en el punto de tornasol (lo que significa que fue un momento decisivo para ella) en mi carrera,

porque fue un gran momento de aprendizaje para mí caminar en el cuarto y darme cuenta que yo era una de las personas que estaba perpetuando el estigma de la discapacidad. Básicamente, me quedé atascada y me asusté, como clínico, por el término de discapacidad. Y luego me di cuenta cuando llegué allí y comencé a salir con estos humanos increíbles, son solo personas que tienen las mismas necesidades y los mismos deseos. Eso fue lo que inició para mí.

Julie Christensen 08:29

Cómo conseguí un empleo, creo que fue una suerte de accidente. Me enamoré del trabajo en parte porque me enamoré de la comunidad que hace el trabajo. La comunidad de *Employment First*, que no es solo APSE, APSE es una parte de ella, es simplemente un grupo de personas asombroso, ecléctico, apasionado y obstinado. Estuvimos hablando recientemente sobre nuestra conferencia nacional APSE, a la que asistí durante años antes de estar en el equipo nacional APSE. Entonces hice el comentario, es como ir a un campamento de verano. Todas las personas allí están comprometidas con el resultado, mejorando los resultados laborales para las personas con discapacidad. Si trabajas en cualquier aspecto de la esfera de la discapacidad, conoces la literatura y las investigaciones que hablan de cómo solucionar el tema del empleo, esto ayuda en todo lo demás. Y entonces esa pieza tiene sentido. Y, sin embargo, las personas que hacen este trabajo están mal pagadas y no necesariamente se las considera lo mejor de la cosecha (es decir, lo mejor de un grupo en particular). El trampolín de la carrera es un término que a menudo escuchamos relacionado con los entrenadores y desarrolladores laborales. Sin embargo, a medida que se va conociendo a las personas que realizan este trabajo todos los días, realmente son algunas de las personas más innovadoras y comprometidas. Ellos también saben divertirse y a mí me gusta divertirme, así que es un buen encuentro. *La risa*

Matt Wappett 10:05

Eso es cierto, se necesita una cierta cantidad de determinación y resistencia para trabajar en la esfera del empleo. Sí, es como ir a la batalla todos los días. Es interesante lo que mencionó acerca de comenzar en el campo de la salud mental y sentir, usando sus palabras, un poco de miedo a la discapacidad. Nosotros, los que venimos del lado de la discapacidad, con frecuencia lo vemos al revés. Venimos del lado de la discapacidad y tenemos miedo del lado de la salud mental. Siempre ha existido esta división entre esos dos mundos. Ahí es donde este proyecto, creo, es importante. Intentar realmente cerrar la brecha entre el estigma de ambos lados y realmente tratar de reconocer que la salud mental es una preocupación para todos, independientemente de si tiene una discapacidad o no. Una de las cosas interesantes, y quiero profundizar un poco en lo que decía antes sobre el empleo, es que el empleo es realmente importante para la salud mental.

Julie Christensen 11:17

Para la recuperación.

Matt Wappett 11:18

Sí. ¿Por qué es eso? ¿Qué tiene el empleo que realmente ayuda a apoyar a alguien en su recuperación y en su salud mental y en su pertenencia a la comunidad?

Julie Christensen 11:31

Sí, es interesante y no exclusivo de la salud mental. Algo de lo que hablamos en general es solo en empleo para discapacitados, especialmente como adultos, cuando conoces a alguien por primera vez ... Casi siempre la primera pregunta que la gente hace, además de tu nombre es, ¿qué haces? La forma en que pasa su tiempo como miembro profesional de la sociedad es una parte integral de nuestra psique (espíritu/alma). Bien o mal, es la forma en que los estadounidenses eligen priorizar cómo nos definimos y cómo nos ponemos en cubos (es decir, cómo se agrupan o categorizan las personas). Entonces, si no tiene acceso a eso, entonces se está perdiendo una parte de la identidad que da acceso a la sociedad en su conjunto. Esa es la gran pieza de conexión.

Julie Christensen 12:23

Creo que con la salud mental es interesante. Tuve algunos colegas fantásticos, cuando estaba en la Universidad de Iowa y trabajaba en el Departamento de Psiquiatría, que realmente se enfocaban en el empleo como parte de la recuperación de la salud mental. Y así, dando un paso más allá de donde todos queremos pertenecer, todos queremos poder definir quiénes somos ... Tenemos una investigación tan asombrosa y concluyente que habla de los desafíos de las personas con problemas de salud mental, diagnósticos, quienes no están empleados, son más propensos a estar involucrados en el abuso de sustancias, más propensos a autolesionarse, más propensos a ser enajenarse por si mismos, simplemente no estar conectados. Entonces, piensas, ¿qué hace el empleo por usted? Se trata de tener un propósito. Parte de esto es solo la realidad que si estás trabajando, tienes responsabilidades. Hay una razón para levantarse por la mañana. Hay un lugar a donde ir. Hay alguien mirando, que lo está esperando, y hay muchos beneficios diferentes, bidireccionalmente en ese sentido entre el empleador y el empleado.

Julie Christensen 13:40

Pero también, es más probable que tenga atención médica, lo que significa que es más probable que pueda tener los recursos para abordar los problemas de salud mental, ya sea el acceso a un terapeuta. O en mi caso, tomo antidepresivos para ... tengo TDAH, y eso se manifiesta en ansiedad. Puedo hacer eso porque tengo atención médica que paga por eso, y tengo médicos que lo recetarán, y esos puntos de contacto continuos. Eso es solo piezas y partes. Es parcialmente identidad, es parcialmente autoestima, es parcialmente calidad de vida en general y la capacidad de tener acceso a lo que necesita para gestionar y mitigar los problemas que pueda estar enfrentando.

Matt Wappett 14:30

Su comentario sobre el lado de la atención médica es tan importante, el hecho de que en los EE. UU. Nuestra atención médica está ligada a nuestro empleo. Y si sabes que tienes seguro médico y sabes que tienes ese apoyo, eso se convierte en ... La gente soportará trabajos terribles durante mucho tiempo solo para mantener ese seguro médico.

Julie Christensen 14:51

Sí.

Matt Wappett 14:51

Y esa es una de las cosas que sigue pasando... no lo sé. Creo que es una entrevista separada. Supongo que es diferente

Julie Christensen 14:58

Exactamente. * Risas * Y puedo decir por experiencia, eso lo he vivido.

Matt Wappett 15:03

Es difícil, pero parece muy al revés. Pero de todos modos, um, sí, eso es un ... Eso es complicado. Entonces, dada su perspectiva, en sus antecedentes, probablemente haya visto en el campo de la salud mental y en el campo de las discapacidades del desarrollo abordar los apoyos laborales de diferentes maneras. O tal vez no, o tal vez tengas una perspectiva diferente. Entonces, desde su perspectiva, ¿cómo abordan los apoyos laborales en los campos de la salud mental y la DD? Y tal vez, ¿cómo pueden trabajar juntos de manera más eficaz?

Julie Christensen 15:38

Sí, es una gran pregunta y de hecho voy a empezar yendo un poco por la tangente. Lo siento. Cerebro con TDAH. Antes hablabas de ese miedo a ... Empecé por el lado de la salud mental y luego tuve miedo a la discapacidad. Irónicamente, mientras me preparaba para esta discusión, tenía el miedo opuesto porque había estado en el mundo del IDD durante tanto tiempo que mi respuesta inmediata fue: no entiendo la salud mental. No soy un experto, estoy bastante seguro de que eso es lo primero que les dije cuando hablamos por primera vez sobre hacer esto. * Risas * Parte de eso ciertamente es mi propio síndrome del impostor bien documentado y mi naturaleza perfeccionista y sobresaliente.

Julie Christensen 16:19

Independientemente, es interesante haber rebotado de un lado a otro. Porque la realidad es que hacemos las cosas en silos y nuestros sistemas son en gran parte los culpables de eso. Pero los procesos, los objetivos finales y las estrategias, en sí mismos, no son tan diferentes. Quizás,

los soportes envolventes son diferentes. Si usted es alguien en recuperación con un tipo de situación de abuso de sustancias, su seguimiento, envoltura y verificación son muy diferentes a los apoyos integrales que podríamos implementar para alguien con una discapacidad física significativa que necesita apoyo para llegar y venir del trabajo. Pero eso no significa que los procesos fundamentales de pensar en quién es un individuo, cuáles son sus intereses, cuáles son sus superpoderes y pensar en cómo ayudar y apoyar en encontrar aquello, encontrar esa coincidencia y luego entender lo que se necesita; una vez que se encuentra una coincidencia para que las personas sigan siendo exitosas y crezcan y evolucionen en sus carreras ... Esa pieza, creo, es fundamentalmente la misma.

Julie Christensen 17:38

Sé que tengo colegas en ambos lados, que se meterán en la maleza (es decir, inmersos en los detalles o complejidades) sobre diferentes tipos de intervenciones. Una de las mayores cosas que me molestan (es decir, algo en particular que le resulta molesto) en el ámbito de *Employment First* es que pasamos mucho tiempo discutiendo sobre qué es mejor. Empleo con apoyo o empleo personalizado, o descubrir o completar el espacio en blanco... Me asombra que alguien piense que hay una única solución que puede resolver fácilmente este problema. Porque claramente, si ese fuera el caso, no tendríamos las mismas tasas de desempleo para las personas con discapacidades y trastornos de salud mental ... Odio esa palabra, trastornos. Diagnósticos de salud mental, que hemos tenido durante años o décadas. *La risa*

Julie Christensen 18:24

La practicidad de la intervención diaria, esta es solo mi filosofía, se trata menos sobre alguien que lucha con la salud mental versus tener una discapacidad intelectual o tener una discapacidad física. Todo está individualizado. Se trata de averiguar qué necesita alguien para tener éxito y eso es cierto aun si no tiene una discapacidad, ¿verdad? *La risa*

Matt Wappett 18:25

Si absolutamente.

Julie Christensen 18:25

Ese es el punto de vista que yo adopto. Intento no quedar demasiado atrapado en la guerra territorial (es decir, cuando la gente discute sobre lo que tiene prioridad). Pero la realidad es, como ex practicante, trabajando en ... Por ejemplo, elegiré el estado de Nueva York, que no es el único. * Risas * Pero, el sistema de salud mental estaba por aquí, y el sistema de DD estaba por aquí, y Dios no lo quiera, te diagnosticaron doblemente. Y alguien en un sistema escolar, cuando estás en segundo o tercer grado, básicamente traza en qué dirección vas hacia abajo. Y como no hubo interacción, trabajé con jóvenes en edad de transición, de repente tenemos adultos jóvenes de 20 a 21 años preparándose para salir del sistema escolar y nos estamos

dando cuenta de que han estado recibiendo apoyos de salud mental todo este tiempo. Pero en realidad, estarían mejor atendidos en el sistema DD, o viceversa. Porque es, ¿cuál es la preocupación presente en este momento que es la barrera? ¿Y ha se ha abordado eso? Creo que cuando, estructuralmente, configuramos nuestras fuentes de financiación y nuestros sistemas de prestación de servicios para que estén tan completamente separados, se vuelve realmente difícil.

Matt Wappett 20:06

Así es. Y creo que hay muchas personas que terminan en un espacio intermedio y probablemente terminen sin obtener todos los servicios que necesitan, como resultado de eso. Porque vas al centro de salud mental, y es como, 'Está bien, haremos esto, pero tienes esta condición, así que necesitas trabajar con los sitios de DD'. Y los sitios de DD dicen: 'Tienes esta condición, Necesitas trabajar con ese sitio '. Y lo sé, al menos aquí en Utah, donde nos encontramos, la gente a veces rebota entre esos dos y terminan realmente sin recibir los apoyos que necesitan, caen entre las grietas y ocasionalmente se olvidan, desafortunadamente.

Matt Wappett 20:44

Creo que su comentario sobre Nueva York es exactamente lo que he visto en muchos estados. Sí, las [agencias] de salud mental usan un modelo particular para el empleo con apoyo, o cualquiera que sea su enfoque particular, y luego las agencias de DD usan un modelo completamente diferente. Y no hay mucha coordinación entre esos dos.

Julie Christensen 20:44

Correcto.

Julie Christensen 20:45

Seguro, seguro.

Matt Wappett 21:01

Y puede resultar muy problemático.

Julie Christensen 21:09

Aunque también diré, habiendo vivido y trabajado en Iowa, Iowa es un estado en el que la salud mental y la DD están bajo el mismo sistema estatal. Eso realmente me sorprendió cuando me mudé a Iowa después de haber navegado por los dos silos que nunca se encontrarán. * inaudible * Y eso es injusto [decir sobre] Nueva York. Gente increíble en ambas agencias estatales haciendo un trabajo increíble y trabajando juntos, pero las barreras existen. Pero Iowa, fue combinado. Y todavía. * Risas * Todavía ... Entonces, no lo sé. No sé si parte de esto es esa conversación anterior sobre cómo construimos un área de experiencia que disipe

nuestros temores como profesionales y nos haga sentir competentes, ¿y simplemente se siente demasiado grande para ser un experto en ambos? Pero no estoy seguro ... Fuera de algunas de las piezas médicas realmente concretas de diferentes necesidades para los diferentes diagnósticos, ese no es el mundo del empleo. No necesitamos ser tan especiales. * Risas * Se aplican conceptos fundamentales, y deberíamos poder ayudar a quien sea.

Matt Wappett 22:26

Sí, creo que tenemos una tendencia a pensar demasiado en estas cosas y especializarnos en exceso tal vez cuando no es necesario.

Julie Christensen 22:32

Si.

Matt Wappett 22:33

Pero también relacionado con eso ... Mencionaste esto en tu respuesta anterior. Creo que una parte de esa división son las corrientes de financiamiento.

Julie Christensen 22:42

Por supuesto.

Matt Wappett 22:42

Y el hecho de que la financiación proviene de dos tipos de flujos separados, y calificas para uno y tal vez no calificas para el otro. Pero los requisitos, los apoyos y todo lo demás que proviene de esos flujos de financiamiento mantienen esa separación. Y descubrir cómo trenzar el financiamiento y cómo facilitar realmente esa colaboración es esencial para obtener apoyos exitosos.

Julie Christensen 23:11

Sí. Y solo diré en el espacio laboral en general, esto es como la pesadilla de mi existencia ahora trabajando a nivel nacional, y es que no hay ... Todos quieren una receta de cómo hacerlo. Pero VR (rehabilitación vocacional) y Medicaid en cada estado es diferente. En Nueva York, uno de los desafíos podría haber sido que si estaba recibiendo servicios del sistema DD, los proveedores generalmente eran DD o salud mental, por lo que si tiene que cambiar de sistema, estás hablando de rebotar. Estás hablando de cambiar todo, tus administradores de casos, tu respiro... * Risas *

Julie Christensen 23:53

Sí.

Julie Christensen 23:53

Separación completa, y eso es exclusivo de un escenario en particular. No necesariamente el mismo caso en Iowa pero, aun así, simplemente, no debería ser tan complicado.

Matt Wappett 24:07

Sí.

Julie Christensen 24:07

Pero tienes razón, es algo difícil de entender. Porque, ¿quién es el responsable de eso? ¿Es el gobierno federal quien está averiguando cómo trabajamos todos juntos? ¿Versus los estados? No vamos a tener una conversación partidista hoy aquí. *La risa*

Matt Wappett 24:30

Sí. *La risa*

Julie Christensen 24:31

Hay diferencias de opinión al respecto, ¿verdad?

Matt Wappett 24:33

Sí.

Julie Christensen 24:33

Y yo ... soy un crítico independiente que ofrece igualdad de oportunidades en ambos lados. *La risa*

Matt Wappett 24:40

Sí. *La risa*

Julie Christensen 24:42

Pero es fácil criticar lo que otros hacen en lugar de hacer el trabajo.

Matt Wappett 24:49

Creo que eso es exactamente, y eso es algo que he notado en muchas situaciones. 'Bueno, ese es un problema federal, no podemos lidiar con eso. Oh, lo siento. Eso es un problema del Estado. O incluso, 'Oh, eso es un problema local. Eso es algo con lo que la agencia local de salud y bienestar necesita lidiar '. Siempre hay alguien para pasar la pelota a veces (expresión que significa transferir la responsabilidad a otra persona). Y en ese proceso, creo que la gente cae

entre las grietas, como dije antes. De todas formas. Pero podemos quejarnos. No nos vamos a quejar. * Risas * De todos modos, como experto en este campo ... quiero decir, esto es en lo que se refiere tu investigación doctoral, esto es lo que has hecho durante años, ya conoces la evidencia. ¿Qué estrategias son las más efectivas para apoyar a los empleados con discapacidades y problemas de salud mental? ¿Cuál funcionó para todos?

Julie Christensen 25:38

Bien. *La risa*

Matt Wappett 25:39

Esa es una gran pregunta, lo sé. Quizás deberíamos desglosar eso. *La risa*

Julie Christensen 25:45

En general, creo que el empleo con apoyo es probablemente la forma más investigada y basada en evidencia para abordar el problema del empleo. Hay en el espacio de la salud mental, el modelo IPS, la colocación y apoyo individual, que es un modelo de empleo con apoyo, pero también se envuelve alrededor de algunas otras piezas y partes que son exclusivas de los problemas de salud mental. Y así, de alguna manera, es un poco irónico para mí, porque vamos a usar un nombre diferente para hacer esencialmente lo mismo. * Risas * Quiero decir, fundamentalmente, es empleo con apoyo. Pero creo que hay un reconocimiento de que existen similitudes, por diagnósticos, en los tipos de estrategias que funcionan o no. Incluso en el lado de la DD, hay cosas que sabemos, nuestro trabajo para las personas con autismo, que pueden ser útiles o no para alguien con síndrome de Down. Básicamente entendemos eso. Y, sin embargo, no hemos cruzado esa barrera entre la salud mental y el lado de los IDD para reconocer que no importa en cuál de esos sistemas se encuentre su diagnóstico, existen estrategias únicas que pueden ayudar.

Julie Christensen 27:19

Pero creo que el empleo con apoyo, en sí mismo el concepto de tener alguien con quien trabajar codo a codo y quien pueda ayudar a derribar algunas de las barreras individuales, ayudará a descubrir cómo decifrar sus habilidades. Me gusta llamar habilidades, superpoderes. Lo cursi que hago (cursi es una expresión que significa que algo está descaradamente exagerado). Pero ... ¿Cómo sabes en qué eres realmente bueno? ¿Y cómo traducir eso en un documento o, cada vez más en estos días, ingresarlo en una aplicación basada en la web que muestre tus fortalezas? Algunas personas necesitan ayuda con eso. O empiezas un nuevo trabajo. Solo pienso en cuando supervisaba los programas del Proyecto *SEARCH* en Nueva York, y teníamos personas que estaban realmente interesadas en trabajar en hospitales. Supongo que se llamaban servicios medioambientales. Trabajos realmente, realmente, realmente complejos. Quiero decir, hay un conjunto de reglas y tipos de equipo que se usa para esterilizar

la sala de emergencias, en lugar de que, si está desarmando una incubadora en la UCIN, es un proceso completamente diferente. Y aquí tenemos personas con discapacidad intelectual que son absolutamente capaces de realizar estos trabajos. Pero lo que necesitábamos era un profesional de empleo de apoyo para trabajar con esa empresa, para dividir lo que normalmente era una orientación de dos días para un nuevo empleado en algo que se hacía en partes manejables y se enseñaba con el tiempo para llegar al mismo resultado. De eso se trata realmente el empleo con apoyo. No se trata de pedir a las empresas que sean expertas en cómo reinterpretar las descripciones de puestos.

Matt Wappett 29:22

Sí.

Julie Christensen 29:22

Las empresas hacen negocios. Pero tenemos una fuerza laboral que es experta en la aplicación de esa pieza y puede ser ese experto y puede ser ese conducto como recurso. Tanto para el negocio pero aún más importante y ante todo, un defensor de una persona que está buscando trabajo y ayudando a crear esas oportunidades. Creo que hemos evolucionado bastante a lo largo de las décadas de empleo con apoyo para impulsar la planificación centrada en la persona y la autodeterminación. Ciertamente luchamos con los entrenadores laborales bien intencionados que tienen dificultades para apartarse del camino. * Risas * Pero el concepto sigue ahí de que no estás haciendo esto solo. Es solo apoyo hasta que ya no lo necesite.

Matt Wappett 30:19

Me gusta esa noción de traslacional (aplicativa), que mencionaste, en profesionales que están capacitados en cómo... Sí. Porque creo que muchas veces las empresas, he trabajado en muchas, tienen expectativas poco realistas. Todos. * Risas * Y realmente, alguien que pueda ayudar a que eso sea accesible y brindar apoyo para que alguien tenga éxito ... Pensando que no es algo que solo ayudaría a las personas con discapacidades o problemas de salud mental, hay muchas otras personas. Nuevamente, volviendo a ese concepto de diseño universal, lo único que continúo, y tal vez pienso de manera incorrecta, no lo sé ... Pero muchas de estas lecciones que estamos aprendiendo son lecciones que beneficiarían a todo el mundo y eso haría que nuestros lugares de trabajo fueran más humanos, más solidarios, más inclusivos a largo plazo.

Julie Christensen 31:16

Correcto.

Matt Wappett 31:17

Y una vez más

Julie Christensen 31:18

Bueno, ya sabes-

Matt Wappett 31:19

Avanzar.

Julie Christensen 31:19

Solo iba a decir, eres un tipo de educación, ya sabes, en el sistema escolar K-12, si alguien tiene problemas con la lectura, enviamos a un especialista en lectura. No es el maestro de educación general, o si estás en la escuela secundaria, el maestro de álgebra, quien tiene que descubrir esas estrategias. Traes a alguien con experiencia para que te ayude a conectar los puntos. Eso es el empleo con apoyo. Quiero decir, realmente, es así de simple, filosóficamente para mí. Ese intermediario para ayudar a los líderes empresariales que no son expertos. Quieren ganar dinero, quieren ... Ese es su trabajo. * Risas * Nuestro trabajo es ayudar a sus empleados, que podrían necesitar que las cosas se traduzcan de una manera diferente, a comprender cuáles son las expectativas y rendir al máximo.

Matt Wappett 32:14

Te voy a preguntar algo inesperado.

Julie Christensen 32:17

Hurra.

Matt Wappett 32:18

No es una pregunta que incluyamos. Pero sé que tuviste el seminario web a principios de esta semana, con Paul Wehman y todos, sobre investigación traslacional (de aplicación) y empleo. ¿Cuáles son algunas de las cosas más interesantes que están sucediendo en la investigación de empleo hoy en día?

Julie Christensen 32:35

Pues hombre.

Matt Wappett 32:36

Lo sé. Ni siquiera te di la oportunidad de pensar en eso.

Julie Christensen 32:39

Es como si pensaras que tengo tiempo para leer. Honestamente, es egoísta de mi parte, pero una de las razones para querer hacer esa serie de seminarios web es porque ... Aquellos de

nosotros que incluso nos sentimos cómodos abriendo un diario y profundizando en él y podemos entenderlo, eso no significa que tengamos el tiempo.

Julie Christensen 33:07

Una de mis esperanzas con esta serie de seminarios web es simplemente tomar la información emergente y hacerla accesible a las personas que están muy ocupadas. Dicho esto, y supongo que esto no responde del todo a tu pregunta, porque creo que la investigación se está poniendo al día ... Pero un problema importante en este momento es pensar en cómo se ve una fuerza laboral post-COVID. Tuvimos que aprender muy rápidamente formas de utilizar la tecnología para brindar apoyo, y eso cambia la naturaleza de muchas cosas.

Matt Wappett 33:08

Correcto.

Julie Christensen 34:28

Pero probablemente deba avanzar. * Risas * Es una forma un poco engañosa de responder a tu pregunta, pero esas son las áreas emergentes en las que estoy comenzando a ver aparecer la literatura ... Y estoy muy emocionado de ver a dónde va y cómo podemos realmente cambiar el panorama en términos de nuestras expectativas y, en última instancia, la participación de las personas con discapacidad en la fuerza laboral.

Julie Christensen 34:29

Pero más allá de eso, estaba recibiendo un informe de algunas personas de economía para la nueva administración, y alguien hizo el comentario de que esta pandemia de COVID-19 es la versión de nuestra generación de la Revolución Industrial, en términos del impacto en los negocios. Nunca se verá igual. Luego me siento allí y pienso: 'Para mí, esa es una oportunidad'. Aquí es donde me siento muy entusiasta y optimista hasta el punto que molesta a la gente. Pero lo que teníamos en el sistema que construimos con la mejor intención antes de COVID, le estaba fallando a muchas personas y no estábamos progresando en el empleo para discapacitados. Entonces, hay una parte de mí que está muy emocionada de ver algunas de las investigaciones emergentes. Pasará un tiempo hasta que entendamos realmente lo qué funciona y qué no, y qué es sostenible, y el impacto a largo plazo de dar servicios en *FaceTime* versus hacerlo cara a cara, y cuándo necesitas hacer qué.

Julie Christensen 34:57

Pero es un momento muy emocionante para realmente romper todas nuestras nociones preconcebidas y pensar realmente estratégicamente, como una comunidad de *Employment First*. Es interesante, porque creo que el valor del trabajo ha cambiado. Las personas con discapacidades tienden a estar sobrerrepresentadas en los trabajos de las tiendas de

comestibles, porque fue relativamente fácil capacitar a las personas y ubicarlas en un sistema de servicio que solo le da tantas horas para hacerlo. Entonces, de repente, tenemos personas con discapacidades quienes son los trabajadores esenciales en medio de una pandemia, que son los que se presentan a trabajar todos los días y se aseguran de que la economía pueda seguir funcionando. Entonces debemos tener una conversación diferente sobre el papel que juegan las personas con discapacidades en nuestra economía en su conjunto. Pero también, debemos tener conversaciones de respaldo cuando pensamos en oportunidades para el trabajo remoto. Eso cambia la dinámica de quién tiene acceso a la fuerza laboral ahora y a qué tipos de trabajos tienen acceso. Pero ¿hemos hecho el trabajo final para asegurar que las personas con discapacidades tengan acceso a capacitación sobre cómo usar la tecnología? Puede que esa no haya sido la máxima prioridad en su IEP.

Matt Wappett 36:28

Sí.

Matt Wappett 36:58

Sí. Creo que es una gran respuesta. Creo que el mundo laboral posterior a COVID se verá ... Se ha iniciado algo que no se puede detener. La forma en que interactuamos con la tecnología y la forma en que estructuramos nuestra jornada laboral y nuestro lugar de trabajo y todo lo demás, creo, se verá significativamente diferente.

Julie Christensen 37:20

Sin embargo, agregaré una nota de precaución a eso, porque ciertamente en la esfera del empleo para discapacitados ha habido mucha celebración de ... Antes de la pandemia, una de las barreras para el empleo era que las personas con discapacidades solían pedir adaptaciones, como el trabajo a distancia, y las empresas dirían: 'No, no es así como hacemos las cosas'. Y de repente, podemos. * Risas * Podemos hablar sobre el aspecto de los derechos civiles en otro podcast. Pero de todos modos, estoy divagando. Por otro lado, creo que debemos ser muy cautelosos. Que no volvamos el péndulo en la otra dirección y nos encontremos en una situación en la que ... Llevamos mucho tiempo luchando contra la institucionalización, en la esfera del empleo, se trata de eliminar gradualmente el empleo basado en instalaciones, los talleres protegidos, configuración * inaudible *

Julie Christensen 38:13

¿Seríamos mejores si el resultado final es que las personas con discapacidad se encuentran aisladas en sus hogares trabajando de forma remota? ¿Eso nos excusa, como sociedad, de pensar en la inclusión en el lugar de trabajo? Porque siempre existirá la necesidad de que la gente vaya a algún lugar para realizar un servicio. Eso es solo algo que se me viene a la mente y

ocasionalmente me mantiene despierto por la noche pensando, no quiero que nos emocionemos tanto por romper una barrera y que construyamos otra.

Matt Wappett 38:14

Sí.

Matt Wappett 38:54

Sí. Creo que dio en el clavo (dar exactamente la respuesta correcta). De hecho, eso ha sido algo en lo que hemos pensado un poco aquí. ¿Cómo funciona este mundo de trabajo posterior al COVID y especialmente la regla de configuración de HCBS (Servicios basados en el hogar y la comunidad), y algunos de esos mandatos de integración comunitaria, cómo se ven? En un mundo en el que quizás estemos trabajando de forma más remota. ¿Y cómo se ve la inclusión si todo el mundo está en una ubicación diferente? Creo que hay muchas incógnitas que debemos tener en cuenta, y mantener esos derechos civiles y simplemente la intención de la legislación que hay en mente mientras lo hacemos va a ser realmente importante. Algo así como en el tema de la pandemia, la pandemia ha sido dura para todos, está sucediendo y realmente no hay ... Tenemos vacunas ahora, pero no se vislumbra un final. ¿Qué estrategias se ha encontrado que sean efectivas para apoyar su propia salud mental durante la pandemia específicamente?

Julie Christensen 39:58

* Risas * Está haciéndose todas las cosas que todos te dicen que deberías estar haciéndose. * Risas * En un mundo sin pandemias, hay mucho que hacer, y necesitas usar cada minuto posible y cosas como hacer ejercicio con regularidad ... Una de las primeras cosas que hice ... Normalmente, ir de mi casa a un edificio de oficinas del Senado tarda unos 45 minutos. Entonces, al principio de este mundo de quedarse en casa en el que vivimos, pensé: 'Está bien, solo voy a reemplazar esos 45 minutos con salir a caminar'. Ahora, casi un año después, es más como si saliera cuatro o cinco millas por día, más allá de los 45 minutos, porque después de un tiempo se convierte en parte de tu rutina y 45 minutos no parece suficiente. Esas son cosas que podría haber estado haciendo todo el tiempo, pero no lo hice. Eso es parte de eso, salir y moverse, tomar aire fresco y estar en comunión con la naturaleza. También me puse una regla de que ya no trabajo los fines de semana. Aproximadamente a las seis de la tarde del viernes, todo se apaga y no vuelve a encenderse hasta las seis de la mañana del lunes. Solo porque necesito un descanso. Trabajo en políticas públicas, así que Dios sabe que necesito un descanso. *La risa*

Matt Wappett 41:38

¿Los últimos años han estado ocupados? ¿Están pasando muchas cosas?

Julie Christensen 41:41

¡Las últimas cuatro semanas! *La risa*

Julie Christensen 41:46

Parte de eso se debió a que me di cuenta que las cosas sucedían muy rápido una tras otra. Y, ya sabes, esta pieza de trabajo remoto ... ya no tengo tiempo para pensar. Esa es una de las primeras cosas que me di cuenta es que paso de una reunión de Zoom a otra reunión de Zoom a otra reunión de Zoom. Y en algún momento, pensé, realmente extraño ese viaje en tren de 15 minutos para llegar a la próxima reunión. Porque fue el tiempo suficiente para desconectar mi cerebro de ese tema y prepararlo para lo siguiente. Y ese viaje en tren de 45 minutos a casa, cuando conectaba un audiolibro y simplemente no pensaba en el trabajo, lo cortaba por el día en lugar del comienzo de esta agitación de quedarse en casa, todo el tiempo, no lo había apagado. Estuve trabajando todo el día, podría hacer una pausa y cenar. Tuve que poner los límites en su lugar y son límites, que francamente, debería haber tenido todo el tiempo.

Julie Christensen 42:40

Mis fines de semana son muy aburridos. Leo libros, tomo siestas y actualmente estoy viendo *Vampire Diaries* en exceso, porque es completamente estúpido. * Risas * Y eso es lo que necesito. Esos son mis sábados y domingos. Luego me levanto y lo vuelvo a hacer el lunes por la mañana.

Matt Wappett 43:01

Eso suena amoroso.

Julie Christensen 43:02

Eso es algo. No es nada raro. Subí, con cierta reserva mi dosis de Adderall en algún momento. De hecho, lo he hecho dos veces. * Risas * Pero, francamente, eso es mejor que algunas de las formas alternativas en las que a lo largo de mi vida he tratado de manejar la forma en que mi cerebro se vuelve loco. Pero, esa es otra parte de este nuevo mundo de pasar de una cosa a otra, a otra cosa, y estoy en paz con eso. Es lo que sea que tengamos que hacer para seguir adelante y recordarme a mí misma, estoy realmente agradecida de trabajar con un equipo tan increíblemente grande de mujeres, que reconoceré que es difícil para mí. Por lo general, parece que tengo problemas con las mujeres. Las mujeres no son amables entre sí. * Risas * Pero de todos modos ... Increíble, increíble grupo de mujeres. Creo que tenemos el compromiso mutuo de reportarnos y mostrar gracia. Como, si alguien simplemente no lo siente y ... Ahora estoy en una posición de, teóricamente, supongo que soy el jefe, pero ese no es el tipo de relación que tenemos. O al menos no es el tipo de relación que quiero tener, pero mi reacción inmediata es que si no lo sientes, tómate el día. Porque si simplemente lo resuelves con insistencia, entonces no serás bueno mañana y pasado y pasado mañana. Una vez más, esto es todo lo que

sabíamos. Todas las personas en bienestar que ganan mucho dinero con sus libros de autoayuda y lo que sea, nos lo han estado diciendo desde siempre. Simplemente nunca lo hemos hecho. ¡Así que hazlo!

Matt Wappett 44:57

Sí.

Julie Christensen 44:57

Ese es mi consejo para la gente.

Matt Wappett 44:58

Ahí tienes, de vuelta a Nike. Solo hazlo.

Julie Christensen 45:02

Sí. Recomiendo encarecidamente las siestas. De hecho, * Risas * el equipo nacional ahora tiene ... tenemos 'Napsies'.

Matt Wappett 45:13

Guau. * Risas * Eso es impresionante.

Julie Christensen 45:16

De vez en cuando, el día se vuelve abrumador y alguien lo hará: somos un equipo completamente remoto, por lo que alguien enviará un mensaje instantáneo (mensajería instantánea) y dirá: 'Necesito un Napsie'. Estaré desconectado durante 30 minutos '. Estas son las cosas que espero que, sea cual sea la nueva normalidad, mantengamos.

Matt Wappett 45:20

Eso es realmente genial. Ese es un lugar de trabajo de apoyo allí mismo. Puedes simplemente decir, 'Estoy tomando una siesta', y nadie te juzgará. Tienes razón. La investigación muestra que dormir, y las siestas en particular, pueden ser increíblemente útiles para su salud mental, su productividad y todo lo demás. Tienes razón. Hemos hecho esto durante años, pero nadie lo ha hecho en realidad.

Julie Christensen 46:03

La realidad es en un entorno virtual, todos estamos disponibles más allá de una jornada laboral típica. ¿Correcto?

Matt Wappett 46:11

Si lo hacemos.

Julie Christensen 46:11

Por lo tanto, no dudo en absoluto en decir: 'Tienes que ir a tomar una siesta de 30 minutos'. Porque sé que probablemente estés en línea a las 11 en punto esta noche. *La risa*

Matt Wappett 46:23

Sí.

Julie Christensen 46:24

Debería tratarse de, ¿estamos progresando en el trabajo? Para completar ese círculo (es decir, completar un pensamiento y conectarlo con el propósito original) para las personas con discapacidades, esa es otra vía para la que tenemos que descubrir cómo hacer espacio. Porque para la mayoría de las personas con discapacidades, están relegadas a estos trabajos típicos de marcar la hora del horario de trabajo. Todos estamos lidiando con cosas. Y si ya tiene problemas de salud mental en curso con los que está lidiando antes de la pandemia, y luego agregue esto a eso ... Solo tenemos que descubrir cómo tener gracia el uno con el otro y hacer esto de manera diferente.

Matt Wappett 47:08

Estás exactamente en lo correcto.

Julie Christensen 47:09

Esa fue una respuesta muy larga.

Matt Wappett 47:11

Eso fue genial, esa puede ser la mejor respuesta que hemos tenido. Es muy honesto, y creo que realmente reconoce la realidad del mundo en el que vivimos. Porque tienes razón, nosotros ... Raro. Todo el mundo escribió estos libros sobre la cultura laboral ADHD (trastorno por déficit de atención) antes de la pandemia. Se ha vuelto mucho peor, porque no tienes esos descansos. No caminas desde ... Incluso cruzar el campus aquí de una reunión a otra me dio un respiro. Pero ahora, literalmente, voy a salir de esta llamada, y un minuto más tarde voy a continuar otra, y no tengo tiempo para cambiar mi forma de pensar. Eso pasa factura.

Julie Christensen 47:47

No es saludable. Aquí está la otra cosa que agregué. Esto es totalmente egoísta de mi parte, porque quiero que el resto del mundo se una a mí en esto. Ya que estamos en video, puedes ver que todavía estoy- ¿Qué hora es? 3:30? Todavía estoy usando la ropa con la que salí y

caminé cinco millas esta mañana. No he tenido la oportunidad de darme una ducha. Y así, he abrazado y 'Ven como eres en una reunión'. En primer lugar, me molesta el hecho de tener que estar en video 24 horas al día, 7 días a la semana. *La risa*

Matt Wappett 48:17

Sí.

Julie Christensen 48:17

Creo que debemos tener algunas concesiones de que está bien apagar la cámara. Pero en la mayoría de los escenarios en los que me encuentro, no es aceptable apagar la cámara.

Julie Christensen 48:28

Ayer, también tuve un día que estuvo ocupado desde el comienzo, y tampoco me cambié la ropa de entrenamiento hasta después de las 6 pm. * Risas * Y entonces, estaba en videollamadas con un pequeño gorro de invierno con miembros del personal del Congreso. No me importa. * Risas * Y espero que ellos tampoco, y espero que no debamos preocuparnos tanto por si miras el papel tanto como nos juzgamos entre nosotros por la calidad del trabajo que se hace.

Matt Wappett 48:29

Sí.

Matt Wappett 49:01

Sí, creo que las cosas se están relajando de esa manera. Eso espero. De hecho, me di cuenta ... Ayer tuvimos un gran evento, tuvimos nuestro Día de Defensa de la Discapacidad y tuve que hablar. De hecho, me puse una corbata ayer, y me di cuenta de que era la primera vez desde el Día de la Defensa de la Discapacidad en enero pasado que tenía que ponerme una corbata, lo cual ha sido realmente agradable. Usar corbatas es horrible. Pero el hecho de que he podido pasar un año y no estoy usando abrigos y ropa de vestir para trabajar todos los días. Ese aspecto ha sido mucho más relajante. Cuando se siente cómodo, tiende a estar un poco más cómodo. Cuando no te sientes cómodo, te pones tenso. Creo que se refleja en tus interacciones y desempeño.

Julie Christensen 49:53

Aunque lo traeré de vuelta. Al trabajar con jóvenes con discapacidades en edad de transición, una de las barreras para el empleo no es necesariamente tener los recursos para tener un vestuario profesional y para otras cosas. Nuevamente, si podemos dejar de mirar el papel y evaluar a las personas por las habilidades que aportan y su capacidad para hacer el trabajo, entonces creo que estamos ...

Matt Wappett 50:18

Sí. Niveló el campo de juego (es decir, hacer las cosas más iguales). Eso es realmente bueno. No aprecié cuánto COVID ha nivelado el campo de juego del empleo hasta que comenzamos a hacer algunas entrevistas de trabajo esta primavera, este enero, para los profesores. Es la primera vez que levantan la congelación de las contrataciones. Están intentando recontratar profesores aquí. Todo está en video, por lo que la gente no está volando aquí. La gente no pasa el día con el comité. Solo estás en video. Es solo la interacción entre usted y la pantalla. Realmente te das cuenta de lo mucho que se trata de la contratación, se trata de la apariencia. Se trataba de cómo interactuabas en esos espacios intermedios informales. De hecho, no lo había pensado hasta la semana pasada, de hecho, lo cual es un poco vergonzoso. Pero sí, ha cambiado la contratación y la evaluación de quién encajará realmente con su cultura laboral.

Julie Christensen 51:25

Y en el ámbito laboral de la discapacidad, a menudo en detrimento.

Matt Wappett 51:30

Sí.

Julie Christensen 51:31

Agregaré algo de la literatura emergente que me entusiasma mucho. Parte del trabajo que se está realizando es analizar las formas en que la inteligencia artificial está reemplazando algunas funciones de recursos humanos, lo cual es una barrera para las personas con discapacidades, especialmente discapacidades sensoriales. Si eres alguien con autismo, que no hace contacto visual y te excluyen porque un robot de IA (inteligencia artificial) dice que no levantaste los ojos hacia la cámara ... * Risas *

Matt Wappett 51:58

Sí, eso es interesante.

Julie Christensen 52:00

Hay una cierta cantidad de algo que asumimos, porque queremos que las personas sean buenos seres humanos que si alguien tiene una discapacidad obvia, hay un pequeño beneficio de la duda para mirar más allá de la apariencia. Pero a veces un entorno virtual enmascara eso por completo. Y para algunas personas, eso es genial. Y para otras personas, las coloca en una desventaja significativa. Entonces, también tenemos que resolver esas cosas.

Matt Wappett 52:31

Sí.

Julie Christensen 52:32

Mucho que hacer.

Matt Wappett 52:33

Hay mucho trabajo por hacer. * Risas * Julie, esto ha sido absolutamente delicioso. Realmente eres una de las personas más inteligentes que conozco. Gracias por tu tiempo y por tus pensamientos. ¿Cómo puede la gente involucrarse con tu trabajo en APSE?

Julie Christensen 52:53

Somos una organización miembro. Tenemos miembros en los 50 Estados, en todos los territorios, en varios otros países. Hay membresías individuales que le dan acceso a comunidades de práctica. Dependiendo de lo que signifique involucrarse ... Somos una organización nacional con una plantilla de seis personas. * Risas * Dependemos en gran medida de nuestra junta directiva nacional, nuestras juntas estatales, nuestros miembros voluntarios, que forman parte de los comités y nos ayudan a hacer las cosas. Esa es la forma más rápida y fácil ... Si se encuentra en uno de los estados donde residen actualmente nuestros 14 capítulos, son conexiones locales. Y si no hay un capítulo en su estado, podemos ayudarlo a iniciar uno o conectarlo con un estado vecino. Lo que sea que funcione. Hay muchas formas de participar, sin duda en el ámbito de las políticas. Estamos trabajando muy duro para crear diferentes vías para hacer llegar la información a las personas, y algunas de ellas son más activas que otras. Francamente, tenemos reuniones a las que la gente simplemente asiste porque necesita un lenguaje sencillo, una oportunidad para sentarse y escuchar. Luego tenemos otras personas que están en la maleza de reescribir las solicitudes de exención en sus estados y quieren conectarse con personas que realizan un trabajo similar en otros estados. Tenemos todos esos mecanismos para hacer eso. Creo que hay muchas formas diferentes de participar, y solo comienza visitando nuestro sitio web, que es www.apse.org. Toda la información está ahí para saber cómo contactarnos. Puedes contactarme directamente lo cual hace que sea muy fácil encontrarme. Mi dirección de correo electrónico es julie@apse.org. *La risa*

Matt Wappett 54:54

Perfecto. Gracias por tu tiempo hoy, Julie. Esta ha sido una conversación encantadora. Tendremos que tenerte de regreso para un seguimiento.

Julie Christensen 55:04

Cualquier momento.

Alex Schiwal 55:05

* Música * Gracias por escuchar este episodio del podcast The MHDD Crossroads (encrucijadas), donde exploramos la intersección de la salud mental y las discapacidades del desarrollo. Para obtener más recursos y capacitación, visite nuestro sitio web en mhddcenter.org y síganos en las redes sociales @MHDDcenter. Gracias. *Música*