



CZEŚĆ 4 - PODEJŚCIE OPARTE NA MOCNYCH STRONACH PRZY ZATRUDNIANIU OSÓB Z AUTYZMEM

„Autyzm od dawna jest definiowany w kategoriach jego wad. Teraz czas przyjrzeć się korzyściom“

David Wolman

Niskie oczekiwania wobec pracowników z autyzmem i kiepskie wyniki pracy można przynajmniej w pewnym stopniu wytłumaczyć nadmiernym skupieniem się na deficytach społecznych i innych trudnościach osób z autyzmem, a nie na ich mocnych stronach i możliwej wiedzy specjalistycznej (Holwerda i in., 2012). Zdarza się, że przepisy dotyczące zatrudnienia sprzyjają umiejętnościom społecznym i pracy zespołowej, nawet jeśli nie są one niezbędne do wykonywania określonej pracy, tworząc w ten sposób bariery nie do pokonania w procesie zatrudniania osób z autyzmem (Richards, 2012). W przeciwieństwie do tego, skupienie się na dopasowaniu osoba-zawód-środowisko może zapewnić pomyślne wyniki osobom z autyzmem w różnych środowiskach pracy (Scott i in., 2019).

Niektóre cechy behawioralne osób z autyzmem, które zwykle opisuje się jako braki i deficyty, mogą być również postrzegane jako zalety w określonym środowisku pracy. Podsumowując wnioski wielu badaczy, którzy odnosili się do korzyści płynących z zatrudniania osób z autyzmem (np. Bissonnette i Coaching, 2008; Howlin, 2004; Wong i in., 2018), możemy wyróżnić następujące:

1. Dobrze wyszkolona osoba z autyzmem, znająca wymagania i zasady obowiązujące w miejscu pracy może być bardzo wydajnym i rzetelnym pracownikiem. Wiele prac wiąże się z powtarzaniem i rutyną, a każdy krok w realizacji pracy jest przewidywalny. Takie prace odpowiadają dużej liczbie osób z autyzmem.



2. Brak centralnej spójności również może być zaletą, zwłaszcza jeśli praca wymaga dbałości o szczegóły i utrzymania koncentracji na określonych aspektach środowiska pracy. Innymi słowy, niemożność zobaczenia lasu z drzew stanowi swoistą przewagę w pracy, w której wymagana jest obserwacja pojedynczych drzew. Pracownicy z autyzmem, którzy skupiają się na szczegółach, z łatwością zauważają wyizolowane elementy obiektu, obrazu, wideo, a czasem abstrakcyjnego pojęcia, który mogą „przeoczyć” współpracownicy bez autyzmu.
3. Niektóre osoby z wysoko funkcjonującym autyzmem mogą mieć wyjątkowo rozwiniętą pamięć długotrwałą, czyli zdolność zapamiętywania ogromnych ilości informacji. Skłonność do wychodzenia poza utarte schematy czasami prowadzi ich do nowatorskich rozwiązań pewnych problemów.
4. Wąskie, ograniczone zainteresowania mogą czasami być wykorzystywane do rozwoju kariery. Pracownicy, którzy mają tego typu zainteresowania, mogą spędzać dużo czasu na pracy, bez konieczności zmiany pracy lub robienia przerw na swobodne rozmowy. Howlin (2004) opisuje autystycznego pracownika, który przez pełne dwanaście godzin pakował koszule i przyklejał naklejki. Ponieważ wolał pracować, odrzucił propozycję angażowania innych pracowników do tej samej działalności. Po skończonej pracy oznajmił, że w otrzymanych paczkach ośmiu tysięcy koszulek brakuje jednej!
5. Jedną z konsekwencji słabo rozwiniętej teorii umysłu jest całkowita uczciwość, którą koledzy mogą interpretować jako nieprzyzwoite zachowanie. Jednak osoby z autyzmem często mówią prawdę, nawet jeśli nie jest to na ich korzyść. Menedżerowie i właściciele firm mogą mieć zaufanie do ich wypowiedzi, ponieważ ci nie kalkulują możliwych konsekwencji. Zdarza się również, że w sytuacjach kryzysowych osoby z autyzmem reprezentują głos rozsądku, ponieważ opierają się na racjonalnym, analitycznym myśleniu, a nie na bieżących emocjach. Ponadto trudności w pojednaniu emocjonalnym mogą być czynnikiem ochronnym, jeśli praca

wiąże





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

się z przykrymi przeżyciami emocjonalnymi (np. praca w placówkach opieki paliatywnej).

Chociaż codzienna praca powinna opierać się na mocnych stronach pracowników z autyzmem, nie należy lekceważyć znaczenia stałego wsparcia, które powinno być dostosowane do indywidualnych potrzeb każdego pracownika z autyzmem.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras