



## CZĘŚĆ 5 - WYTYCZNE DLA PRZYSZŁYCH TRENERÓW I PRACOWNIKÓW HR

### Informowanie pracodawców i pracowników HR

Oprócz ogólnych informacji na temat charakteru autyzmu przedstawionych w poprzednich rozdziałach, pracodawcy i HR powinni również posiadać informacje o cechach każdego pracownika z autyzmem. Nie wolno nam oszukiwać pracodawców zdolnościami i umiejętnościami pracy osób z autyzmem, ale należy również pamiętać, że istniejące modele wspierania zatrudnienia osób z autyzmem mają głównie na celu „korygowanie” ich niedociągnięć, co skutkuje niskimi oczekiwaniami pracodawców i słabe wyniki zatrudnienia. Dlatego bardzo ważne jest ustalenie indywidualnych zdolności potencjalnego pracownika z autyzmem oraz, zgodnie z jego mocnymi stronami, dostosowanie miejsca pracy i samego procesu pracy.

Kwestia ujawnienia diagnozy pracodawcom i współpracownikom w pracy jest bardzo delikatna. Niektóre osoby z autyzmem niechętnie komunikują swoją diagnozę z obawy przed dyskryminacją, zmniejszając tym samym szanse dostosowania środowiska pracy do ich potrzeb (Lindsay i in., 2021). Jednak formalna diagnoza autyzmu nie jest konieczna, aby zapewnić dodatkowe wsparcie. Może się zdarzyć, że pracownik nie jest świadomy swojej diagnozy, ponieważ: nie ma zdolności poznawczych do zrozumienia ich natury i nazwy zaburzenia; członkowie rodziny nie chcieli powiedzieć mu diagnozy lub nigdy nie został zdiagnozowany. W tym drugim przypadku ewentualne trudności w miejscu pracy mogą być impulsem do manifestacji zachowań nieodpowiednich społecznie i zgłoszenia się na diagnozę. Diagnoza to bardzo delikatna procedura i dobrze byłoby przejść proces z pomocą ekspertów autystycznych, z poszanowaniem praw pracowników i standardów etycznych.



Instruktorzy pracy i pracodawcy muszą być świadomi współwystępujących stanów, które mogą wpływać na bezpieczeństwo pracowników z autyzmem, takich jak padaczka, zaburzenia lękowe, depresja, upośledzenie słuchu itp..

### **Wrażliwość na dyskryminację**

Powszechnie wiadomo, że ludzie mogą być dyskryminowani ze względu na ich orientację seksualną, przekonania religijne, kolor skóry itp. Podobnie istnieją przekonania i praktyki dyskryminujące jednostki ze względu na ich niepełnosprawność, które określa się mianem ableizmu. Działania obraźliwe wobec pracowników z autyzmem rozpoznają prawie wszyscy, ale istnieją też zachowania, które w subtelny sposób dyskryminują osoby z autyzmem, niezależnie od tego, czy pracownik ma do tego świadomą intencję. Zasady postępowania opracowują osoby neurotypowe, które z reguły przyjmują zachowanie większości jako społecznie akceptowalną normę. Zdarza się, że działania integracyjne, nakazany mundur, korzystanie z ambientowej muzyki, specyficzne zasady zwracania się do przełożonych lub użytkowników usług firmy stanowią barierę nie do pokonania dla osób z autyzmem. Ze względu na błędne wyobrażenia o naturze zaburzeń autystycznych niektórzy pracownicy używają protekcyjnego i opartego na deficycie języka, a czasem unikają bezpośredniego kontaktu z osobą autystyczną i zwracają się do jej instruktora pracy. Dla osób z autyzmem bardzo pomocne może być tworzenie kultury miejsca pracy, w której doceniona zostanie praca i osiągnięcia każdego pracownika, a także jego specyficzne potrzeby wsparcia.

### **Harmonogramy**

Osoby z autyzmem mają trudności z wypełnianiem instrukcji werbalnych i często nie potrafią zaplanować sekwencji czynności. Dlatego muszą mieć harmonogramy, w których zostaną wyraźnie pokazane fazy pracy. W najprostszej formie harmonogramy mogą przybrać formę listy kontrolnej, w której pracownik musi sprawdzić każdą ukończoną czynność. Ponieważ większość osób z autyzmem polega na wizualnym przetwarzaniu informacji, można stosować harmonogramy, w których etapy aktywności zawodowej są przedstawiane na obrazkach, fotografiach, piktogramach lub małych trójwymiarowych obiektach, w zależności od



wcześniejszych nawyków i umiejętności pracownika. W tym samym celu można używać osobistych asystentów cyfrowych. Wizualne harmonogramy pokazują nie tylko poszczególne etapy pracy, ale także strukturę dnia pracy. Dlatego bardzo przydatne byłyby specjalne dzienne harmonogramy, w których pokazywane będą poszczególne etapy dnia pracy: przyście do pracy, powitanie innych pracowników, przygotowanie miejsca pracy, realizacja czynności roboczych, przerwy itp. Harmonogramy mogą być również wykorzystywane do stopniowego przyzwyczajania pracowników z autyzmem do zmian.

### **Ustalanie zasad**

Zasady postępowania w miejscu pracy powinny być wyraźnie określone, ustnie lub z wykorzystaniem dodatkowego wsparcia wizualnego. Instruktorzy i pracodawcy nie powinni myśleć, że niektóre czynności są oczywiste (np. że pracownik może wypić kawę podczas przerwy). Zasady powinny być określone w sposób zrozumiały dla osoby z autyzmem. Nie należy używać ironii, sarkazmu, idiomów, a także słów o niejasnym lub niejednoznacznym znaczeniu. Przepisy powinny regulować umiejętności twarde (co należy zrobić, aby zakończyć pracę), umiejętności miękkie (umiejętności społeczne w relacjach z klientami i współpracownikami), zachowanie bezpiecznego środowiska, sytuacje nagłe, prawa z zakresu prawa pracy ...

### **Programy szkoleniowe**

Instruktorzy powinni stosować praktyki oparte na przykładach w procesie szkolenia osób z autyzmem. Istnieją specjalnie skonstruowane programy interwencyjne w dziedzinie zatrudnienia, o różnym stopniu podstawy naukowej. Większość z tych programów wykorzystuje techniki modelowania, łączenia, zachęcania i wzmacniania (Hendley i in., 2017; Le i in., 2021). Modelowanie opiera się na fakcie, że ludzie najlepiej uczą się, obserwując zachowanie innych ludzi i konsekwencje, jakie to zachowanie ma. Jeśli instruktor pracy lub kolega pokazuje osobie z autyzmem, jak wykonywać pracę zawodową, jest to modelowanie na żywo. Dla wielu osób z autyzmem kuszące jest również modelowanie wideo, m.in. pokazywanie aktywności pracy lub jej segmentu za pomocą filmów. Ważne jest, aby każdą złożoną czynność podzielić na bardzo małe kroki, które są



wystarczająco łatwe dla osoby z autyzmem. Podstawą techniki tworzenia łańcuchów jest podział złożonych czynności na segmenty, a następnie stopniowe uczenie się jednego segmentu czynności na raz, przy odpowiedniej zachęcie i wsparciu. Zachęcamy pracownika z autyzmem w przypadku gdy nie wie jak wykonać czynność, nie zareaguje na polecenie lub jest oczywiste, że zareaguje niewłaściwie. Na początku bodźce mogą mieć charakter fizyczny, gdy przykładamy rękę do ręki osoby z autyzmem i w ten sposób wykonujemy określoną czynność. Instruktor pracy powinien starać się jak najszybciej zastąpić cały bodziec fizyczny bodźcem częściowym (delikatnie kierując rękę osoby z autyzmem w pożądanym kierunku). Następnie przechodzi do pokazywania czynności wykonywanych palcem wskazującym (stymulacja gestem), aby następnie przejść do mniej inwazyjnych rodzajów stymulacji, takich jak werbalna. Tak jak z czasem zachęty będą coraz rzadsze, tak wsparcie pracowników dla pomyślnie wykonywanych czynności będzie coraz mniejsze.

### **Monitoring i nadzór**

Wsparcie instruktora pracy nie ogranicza się do nauczania obsługi pracy, ale obejmuje również monitorowanie całego procesu pracy i jego efektów. Osoby z autyzmem, nawet gdy opanują pewną aktywność, mogą być niepewne i stale szukać wsparcia i zapewnienia, że wszystko jest w porządku. Instruktor pracy powinien zapewniać zachętę i wsparcie pracownikowi z autyzmem, gdy jest to konieczne, starając się zmniejszyć wzmocnienie i wsparcie w miarę upływu czasu oraz uczynić osobę z autyzmem jak najbardziej niezależną. Przełożony powinien jasno określić, które zachowania są dobre, a które należy zmienić. Jeśli pracownik ma problem z wykonaniem operacji, należy ją podzielić na mniejsze, prostsze operacje lub przeprowadzić dodatkowe szkolenie. Podczas supervizji stale odsyłaj pracownika z autyzmem do końcowego produktu pracy i, jeśli to możliwe, globalnego celu firmy, w której jest zatrudniony. W zależności od charakteru pracy część czynności monitoringu i nadzoru mogą przejść inni pracownicy. W takim przypadku ważne jest, aby inni współpracownicy, w najlepszych intencjach, nie podejmowali pracy pracownika z autyzmem. Dla pomyślnej realizacji pracy i poprawy jakości życia osoby z autyzmem konieczne jest stworzenie sieci wsparcia, która oprócz pracowników będzie składać się z ekspertów o różnych profilach, którzy znają konkretną osobę z autyzmem, a także członkowie jego rodziny.



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

OPPORTUNITIES 4  
**AUTISM**

### **Komunikacja wspomagająca i alternatywna**

Istnieje przesąd, że korzystając ze środków komunikacji wspomagającej i alternatywnej (AAC), osoby z autyzmem na zawsze zdystansują się od ludzi z typowej populacji. Istnieje również przekonanie, że z zasobów tych korzysta się tylko w przypadku dzieci i należy je z czasem wyrzucić. Jeśli jednak osoba z autyzmem korzysta z AAC w swoim codziennym życiu, powinna być w stanie to zrobić i zastanowić się, w jaki sposób może być wykorzystywana w środowisku pracy. Oprócz AAC, nowoczesne technologie cyfrowe mogą być wykorzystywane do szkolenia w zakresie wykonywania czynności zawodowych. Elektroniczne formy komunikacji takie jak komunikatory internetowe, e-mail, czaty dyskusyjne, chatboty itp. nie wymagają bezpośredniego kontaktu wzrokowego i zrozumienia mowy ciała, dlatego są szczególnie polecane osobom z autyzmem.



Szczecińska  
Szkoła Wyższa



c e s i e  
the world is only one creature



FUNDACIÓN  
**Intras**