



Część 3: Zasady w miejscu pracy

Istnieje wiele sposobów, w jaki firmy mogą wspierać swoich pracowników z autyzmem. Na początek pracodawcy muszą mieć pełną wiedzę na temat tego, czym jest autyzm i jak wygląda w miejscu pracy. Firmy muszą również nauczyć się zarządzać i racjonalnie przyjmować pracowników z autyzmem. Muszą również upewnić się, że inni pracownicy wiedzą, jak pracować z osobą z autyzmem.

Podczas rozmowy z osobą z autyzmem pracodawcy powinni skoncentrować się na tym, czy dana osoba jest w stanie wykonać daną pracę. Menedżerowie powinni zwracać uwagę na umiejętności danej osoby, a nie na wszelkie dostrzegane ograniczenia wynikające z autyzmu.

Zapewnij jasne polecenia

Ważne jest, aby zapewnić pracownikom z autyzmem jasne, zwięzłe wskazówki i wytyczne dotyczące wykonywania ich pracy. Pracodawcy powinni dokładnie wyjaśnić, czego się od nich oczekuje, a także wyjaśnić niepisane zasady obowiązujące w biurze. Pomocne może być dostarczenie pisemnych instrukcji dla pracowników z autyzmem, aby w razie potrzeby mieli do czego później się odwołać.

Trener/mentor pracy

Gdy dana osoba przyjmie pracę, należy opracować plan wsparcia, który będzie odpowiadał potrzebom osoby i pracodawcy. Ponieważ wsparcie jest zindywidualizowane, można je dostosować do unikalnych problemów społecznych, komunikacyjnych i behawioralnych, z którymi często borykają się osoby z zaburzeniami ze spektrum autyzmu.

Jeśli to możliwe, trener pracy lub specjalista ds. zatrudnienia powinien współpracować z pracodawcą, aby korzystać z naturalnie istniejącego wsparcia w miejscu pracy. Wsparcie to może być uzupełnione o płatne wsparcie trenera pracy. Ponadto specjalista ds. zatrudnienia może pełnić funkcję konsultanta pracodawcy, pomagając mu pracować bezpośrednio z daną osobą.

Niekoniecznie musi to być ktoś z poprzedniego zespołu. Powinien to być ktoś, komu pracownik ufa, czuje się swobodnie mówiąc, firma może skonsultować się z pracodawcą przed wyznaczeniem właściwej osoby.

Polityka firmy w zakresie racjonalnych dostosowań wobec osób z ASD

Racjonalne dostosowania to zmiany lub adaptacje dokonywane przez pracodawcę w miejscu pracy, takie jak dostosowanie środowiska pracy lub określonej rutyny pracy lub praktyki, które wspierają osoby autystyczne i osoby z innymi niepełnosprawnościami w wykonywaniu ich pracy i dostępie do tych samych szkoleń i rozwoju na równych prawach, jak ich pełnosprawni koledzy. Obejmują one wprowadzanie zmian w środowisku pracy,



dostosowywanie praktyk w miejscu pracy oraz dostarczanie sprzętu technologicznego, który może wspierać autystycznego pracownika w pracy. Wiąże się to również z oferowaniem elastycznych godzin pracy, zastępowaniem zadań w miejscu pracy oraz zapewnianiem dostępu do szkoleń i wsparcia w miejscu pracy.

Odmawianie pracownikom racjonalnych usprawnień stanowi dyskryminację zgodnie z Ustawą, chyba że zastosowanie tych usprawnień stanowiłoby „nieproporcjonalne obciążenie” dla pracodawcy. W tym przypadku „nieproporcjonalne obciążenie” odnosi się do kosztów finansowych proponowanych usprawnień, wpływu na czas i produktywność personelu, przy jednoczesnym rozważeniu, czy europejski pracodawca może uzyskać dostęp do środków publicznych, takich jak Fundusz Racjonalnych Udogodnień, który może pomóc w uzyskaniu wsparcia miejsce.

Podczas gdy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia racjonalnych usprawnień, a usprawnienia te mają przede wszystkim wesprzeć osobę z autyzmem w jej pracy, zapewnienie usprawnień zapewnia również pracodawcom wiele szerszych korzyści. Pracodawcy stwierdzili, że stosowanie racjonalnych usprawnień było wysoce skuteczne, a koszty stosowania usprawnień zostały zrekompensowane obniżonymi kosztami w innych obszarach. Zauważają również, że usprawnienia pomogły również pracodawcom zatrzymać lub awansować pracowników, zwiększyły morale i produktywność organizacji, zwiększyły bezpieczeństwo pracowników i zwiększyły frekwencję pracowników.

Stowarzyszenie Uczestników Programów Ochrony Wolontariatu, Inc. VPPPA opublikowało w czerwcu 2020 r. artykuł wyjaśniający Kluczowe zasady HR w zakresie tworzenia bezpieczniejszego miejsca pracy dla pracowników z ASD :

- Wdrażaj politykę regularnej oceny sensorycznej środowiska pracy

Pracownicy z ASD często spotykają się z nadwrażliwością lub hipowrażliwością na bodźce, takie jak obrazy, dźwięki lub dotyk. Aby zapewnić odpowiednie miejsce dla takich pracowników, zacznij od określenia ich wrażliwości podczas procesu zatrudniania. Pracodawcy mogą również sprawdzać atmosferę w miejscu pracy pod kątem wszelkich czynników wyzwalających i wdrażać zabezpieczenia, takie jak zapewnienie wsparcia wizualnego w celu ułatwienia przetwarzania informacji, wybór przyciemnionego światła w biurze lub zapewnienie dedykowanych dźwiękoszczelnych obszarów dla głośnych dźwięków. Alternatywnie dział zasobów ludzkich może również wdrożyć zapytanie przed podjęciem polityki promującej przestrzeń osobistą w miejscu pracy.

- Egzekwuj w miejscu pracy ścisłą politykę przeciwdziałania zastraszaniu

Nawet bez ASD, 49% Amerykanów zostało dotkniętych znęcaniem się w miejscu pracy, według statystyk Waitt Institute for Violence Prevention. Oprócz tego, że szkodzi zdrowiu psychicznemu pracowników i morale w miejscu pracy, znęcanie się może również zaszczerpić pracownikom kulturę strachu i stresu. Zastraszanie w miejscu pracy może przybierać inną formę niż tradycyjne zastraszanie w szkole. Koledzy mogą wykluczać pracowników z ASD ze



spotkań lub projektów, podawać ich niepełnosprawność jako powód trwałego wykluczenia ze składek lub pomijać ich przy awansach.

Dział HR może zaktualizować firmowy podręcznik dla pracowników, aby uwzględnić ogólnofirmowe zasady zgłaszania przypadków nękania, takie jak firmowa infolinia do zgłaszania poufnych zgłoszeń i inne mechanizmy wsparcia obejmujące najbliższą rodzinę pracownika. Na przykład zapewnienie odpowiednich zasobów i centrum informacyjnego, które pomogą pracownikom poradzić sobie z prognozami dziecka. Aż 63% dzieci z autyzmem jest zastraszanych, co może mieć wpływ na wyniki pracy rodziców, a nawet być przyczyną zastraszania w miejscu pracy samego pracownika. Wspieranie kultury integracji i komunikowanie się z pracownikami o silnych reperkusjach i niskim poziomie tolerancji takich zachowań w miejscu pracy może również pomóc w przekazaniu wiadomości.

- Zaoferuj wyspecjalizowany proces rekrutacji i wsparcia pracowników

Jednym z wyzwań stojących przed pracownikami z autyzmem jest trudność w identyfikacji zagrożenia. W rezultacie niektórzy pracownicy mogą stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa siebie lub swoich kolegów w miejscu pracy. Zapewniając wszystkim pracownikom szkolenia uświadamiające autyzm, pracodawcy mogą poszerzyć swoją wiedzę i przedstawić rozwiązania w potencjalnie szkodliwych sytuacjach. Szkolenie w zakresie świadomości autyzmu w miejscu pracy ma na celu rozpowszechnianie przydatnych informacji na temat interakcji z kolegami w sposób zrozumiały dla każdego.

Kolejną zaletą zapewniania takiego szkolenia pracownikom jest to, że szkoli również innych pracowników w zakresie tego, na co należy zwracać uwagę, takich jak oznaki ataku lękowego, problemy sensoryczne lub potencjalnie szkodliwy problem z bezpieczeństwem. Dzięki przeszkoleniu w tym zakresie menedżerowie i współpracownicy są bardziej skłonni do szukania pomocy i wdrażania środków, gdy jest to konieczne, aby zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy.

Chociaż osoby ze spektrum autyzmu mogą stawiać czoła wyjątkowym wyzwaniom w miejscu pracy i poza nim, mogą również stać się nieocenionym atutem z odpowiednim wsparciem. Wdrażając taką politykę kadrową, pracodawcy mogą podjąć pierwsze kroki w celu przezwyciężenia utrzymujących się uprzedzeń, z jakimi borykają się pracownicy z autyzmem.

- Zaoferuj szkolenie uświadamiające autyzm

Kandydaci z autyzmem mogą w procesie rekrutacji prezentować doskonałe cechy zatrudnialności, w tym szczegółową wiedzę technologiczną lub wysoki poziom dokładności. Jednak, aby odblokować te korzyści, pracodawcy muszą najpierw być w stanie określić właściwe wsparcie, jakiego wymagają ci pracownicy. Rekrutując pracownika ze spektrum ASD, dział HR powinien zaproponować alternatywną politykę rekrutacyjną. Podczas procesu rozmowy kwalifikacyjnej zaproponuj alternatywy dla tradycyjnego procesu rozmowy kwalifikacyjnej osobom, które mogą mieć problemy społeczne lub problemy z komunikacją,

takie jak



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

możliwość posiadania osoby towarzyszącej lub stopniowego wprowadzenia do miejsca pracy.

W procesie przyjmowania pracownika na pokład poproś dział HR o uwzględnienie standardowej sekcji dotyczącej rozpraszania uwagi pracownika lub czynników wyzwalających, aby lepiej zrozumieć pracownika. Pomaga to organizacji wdrożyć odpowiednie zabezpieczenia, jeśli jeszcze nie zostały wprowadzone. Na przykład indywidualny identyfikator pracownika wskazujący na jego wyjątkowe potrzeby lub wrażliwość.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras