



## Część 3: PRZYGOTOWANIE DO PRACY Z PRACOWNIKIEM Z ASD, ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKA, MOTYWOWANIE, WSPARCIE

Zatrudnianie pracowników w spektrum oznacza również zapewnienie szkoleń wspierających ich umiejętności — oraz szkoleń dla organizacji w celu stworzenia kultury sprzyjającej włączeniu.

W przypadku menedżerów i współpracowników szkolenie uświadamiające może pomóc im zrozumieć kolegów i jak ich wspierać. W szczególności przełożeni powinni przejść szkolenie w zakresie skutecznych strategii komunikacyjnych.

Dokonując prostych zmian w miejscu pracy, możesz zapewnić osobie z autyzmem środowisko i wsparcie, którego potrzebuje, aby osiągnąć sukces w swojej pracy. Rodzaj i poziom wymaganego wsparcia będzie zależeć od indywidualnych potrzeb danej osoby, ale może obejmować:

- wyznaczenie współpracownika do pełnienia roli mentora dla pracownika z autyzmem, poprzez pomaganie mu we wszelkich pojawiających się problemach i w razie potrzeby występowanie w jego imieniu
- sprowadzenie pomocy z zewnętrznych organizacji wspierających, które oferują mentoring, coaching oraz ogólną i konkretną pomoc w pracy dla osób z autyzmem
- organizowanie ogólnych i szczegółowych szkoleń uświadamiających autyzm dla personelu pracującego z pracownikami z autyzmem
- korzystanie z trenera pracy, który pomoże zarówno Tobie, jak i pracownikowi nawiązać udaną współpracę w zakresie zatrudnienia



## MENTORING

Mentoring to partnerstwo między dwiema osobami, w którym mentor (doświadczona osoba prowadząca) pomaga podopiecznemu (osobie kierowanej), aby pomóc jej osiągnąć cele osobiste i/lub związane z pracą.

Mentoring polega na słuchaniu i pomaganiu podopiecznemu w identyfikacji i pracy nad własnymi celami.

Dobry mentor może mieć duży wpływ na zatrudnienie osoby z autyzmem. Najważniejszym atrybutem jest umiejętność słuchania i współpracy z jednostką. Ważne jest, aby mentor był dobrze wyszkolony i miał dogłębne zrozumienie autyzmu. W ten sposób Twój pracownik z autyzmem będzie mógł pracować z kimś, komu może zaufać. Jeśli zostałeś wyznaczony jako mentor dla osoby z autyzmem, musisz zawsze:

**Bądź wrażliwy na środowisko sensoryczne** – Zawsze pytaj, jaką wrażliwość sensoryczną może mieć Twój podopieczny. Pamiętaj o tych drażliwościach podczas planowania spotkań.

**Okazuj szacunek** – Ważne jest, aby traktować wszystkich z szacunkiem i empatią. Pamiętaj o społecznym modelu autyzmu i nigdy nie postrzegaj swojego podopiecznego jako kogoś, kto musi się zmienić.

**Słuchaj** – Oprócz słuchania czyichś słów możesz również wziąć pod uwagę mowę ciała i sposób, w jaki się komunikują, werbalnie i niewerbalnie.

**Reaguj indywidualnie** – Nie ma jednego rozwiązania dla wszystkich!

**Bądź pozytywnie nastawiony** – miej świadomość zmagania, z jakimi boryka się dana osoba, ale skup się na znalezieniu skutecznych rozwiązań.



**Buduj możliwości** – Działaj z jednostką, a nie dla niej, aby nauczyła się umiejętności, których potrzebuje.

**Poświęćaj dużo czasu** – Osoby z autyzmem mogą potrzebować więcej czasu na przetwarzanie informacji społecznych lub sensorycznych, więc używaj mniej słów i daj czas na zrozumienie tego, co mówisz

**Spotykaj się często** – Oprócz spotkań o stałej i rutynowej porze, ważne jest, aby spotykać się często. Im częściej się spotykasz, tym szybciej możesz dowiedzieć się o obawach podopiecznego i wspólnie je rozwiązać.

## **ZEWNETRZNE ORGANIZACJE WSPARCIA**

Witryna ODEP zawiera stronę z zasobami tematycznymi na temat autyzmu.

<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/autism>

Job Accommodation Network (JAN) zapewnia bezpłatną, fachową i poufną pomoc w zakresie przygotowania do pracy i poszukiwania pracy. Niepełnosprawni pracownicy i osoby poszukujące pracy, pracodawcy i inne osoby mogą kontaktować się ze specjalistami JAN przez e-mail, czat online, Skype i SMS-y. Witryna JAN zawiera witrynę z zasobami na temat autyzmu, a także witrynę z zasobami na temat COVID-19.

<https://askjan.org/>

Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion, znana jako EARN, zapewnia pomoc techniczną pracodawcom w zatrudnianiu, rekrutowaniu i awansowaniu osób niepełnosprawnych, w tym osób ze spektrum autyzmu. Pracodawcy mogą kontaktować się bezpośrednio z EARN i znaleźć zasoby i informacje na temat wspierania neuro różnorodności w miejscu pracy na stronie internetowej EARN. Zestaw narzędzi zdrowia psychicznego EARN doradza



pracodawcom, jak stworzyć przyjazne i wspierające środowisko pracy dla pracowników z zaburzeniami psychicznymi.

<https://askearn.org/>

## **SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW**

Szkolenie dla pracowników pomaga menedżerom i działom zasobów ludzkich (HR) i innym współpracownikom zrozumieć potrzeby pracowników z autyzmem i przedstawia proste zmiany w praktykach rekrutacyjnych i środowiskach pracy, które umożliwią im rozwój.

### **Korzyści z tego szkolenia:**

- Lepsze zrozumienie potrzeb osób z autyzmem i autystycznych pracowników.
- Poszerzanie swojej wiedzy o tym, jak wprowadzić racjonalne dopasowania w organizacji.
- Pewność, że jesteś przygotowany do spełnienia wymogów prawnych dotyczących pracowników niepełnosprawnych.
- Zapewnienie swojej firmie przewagi konkurencyjnej, korzystając z szerszej puli talentów.
- Sprawienie, że Twoja firma będzie przyszłościowa i odporna na przyszłe zmiany

## **WSPIERAJĄCY WSPÓŁPRACOWNICY**

Jeśli osoba z autyzmem zgadza się na ujawnienie jej stanu, wówczas przekazanie współpracownikom informacji i wskazówek dotyczących autyzmu może przynieść korzyści wszystkim. Czasami pracownik może uznać za pomocne napisanie wskazówek dla innych pracowników wyjaśniających, co jego koledzy mogą zrobić, aby go wesprzeć. Badania pokazują, że niektóre osoby z autyzmem uważały, że ich



koledzy/pracodawcy potrzebowali szkolenia, aby pomóc zrozumieć chorobę i dlaczego zachowują się w określony sposób. Autyzm powinien być również uwzględniony w ogólnym szkoleniu organizacji dotyczącym świadomości niepełnosprawności. Pracodawcy mogą również skorzystać ze szkoleń i materiałów dotyczących świadomości autyzmu, które były wcześniej finansowane przez Departament Sprawiedliwości i Równości.<sup>9</sup>

Sugerowane działania:

- Pracodawcy i współpracownicy mogą potrzebować informacji na temat autyzmu i potrzebnych form wsparcia w miejscu pracy.
- Upewnij się, że wszyscy pracownicy mają dostęp do szkoleń uświadamiających niepełnosprawność, które skupiają się na autyzmie oraz zdrowiu psychicznym.

## COACHING

Włączanie osób z ASC do swoich sesji coachingowych

- Użyj ich imienia i nazwiska na początku instrukcji lub pytania.
- Powiedz uczestnikowi, co ma robić, a nie czego nie robić.
- W miarę możliwości korzystaj z interakcji twarzą w twarz.
- W miarę możliwości używaj komunikacji wizualnej.
- Pomóż swojemu uczestnikowi przewidzieć, co będzie dalej (np. „Kiedy piłka zostanie przekazana Billowi, do kogo poda Bill?”).
- Ostrzegaj o wszelkich zmianach, które mają nastąpić (np. „John, za kilka minut przejdziemy do gry”).
- Kontroluj otoczenie i nie przesadzaj ze stymulacją (np. odwróć ich uwagę od wszelkich rozproszeń).



- Naucz ich zasad i używaj podpowiedzi/przypomnień, aby je wzmocnić.
- Zapewnij określony początek i koniec działań.
- Zmniejsz lęk dzięki pewnemu i pozytywnemu podejściu; uczestnik poczuje się bezpieczniej, wiedząc, że jeśli straci kontrolę, ty nie.
- Zapewnij bezpieczne miejsce i/lub osobę, do której uczestnik może się udać, gdy sytuacja stanie się dla niego zbyt trudna.

### **SZKOLENIA STANOWISKOWE DLA PRACOWNIKÓW W SPEKTRUM**

Dla pracowników znajdujących się w spektrum kluczowe znaczenie ma szkolenie w miejscu pracy w zakresie komunikacji i innych umiejętności interpersonalnych.

Ważne jest, aby w miejscu pracy lub jednostce, w której dana osoba zostanie umieszczona, istniała struktura raportowania. Pomocne może być, jeśli osoba z autyzmem może, o ile to możliwe, zgłosić się tylko do jednej osoby; instrukcje powinny być jasne i w razie potrzeby na piśmie.

Staraj się przekazywać instrukcje pisemne w przeciwieństwie do długich, trudnych do zinterpretowania, a może nawet pospiesznych instrukcji ustnych.

Możesz pomóc, ustalając priorytety czynności, organizując zadania w harmonogramie codziennych, tygodniowych i miesięcznych czynności oraz dzieląc większe zadania na małe kroki. Niektóre osoby z autyzmem docenią dokładne informacje o czasie rozpoczęcia i zakończenia, i pomoże im to wprowadzić się w rutynę z przerwami i lunchami.

Niektóre osoby z autyzmem mogą odnieść korzyści z regularnych spotkań dotyczących wyników, aby na bieżąco przekazywać informacje zwrotne. Pomocną będzie wiedza jaki format jest dla nich najlepszy.



Jeśli pojawią się trudności w pracy, ważne będzie zrozumienie ich źródła. Problemy zęczenia się i molestowania w pracy mogą być bardziej powszechne w przypadku osób z autyzmem, podobnie jak w przypadku innych osób niepełnosprawnych. Pracując razem, menedżerowie liniowi i pracownicy HR muszą rozwiązać ten problem, gdy tylko się o nim dowiedzą i promować pozytywne środowisko pracy poprzez szkolenia uświadamiające i inne metody

#### Sugerowane działania

- Jasno określaj zadania robocze (złożone zadania powinny być podzielone na mniejsze zadania i zilustrowane diagramami tam, gdzie jest to wymagane).
- Informuj pracownika z wyprzedzeniem o wszelkich zmianach w procedurach, a także dawaj możliwość przećwiczenia nowych procedur.
- Pozwól pracownikowi na elastyczność w rozwijaniu własnego sposobu organizacji miejsca pracy i wykonywania zadań tam, gdzie to możliwe.
- Rozważ udostępnienie osobistego kalendarza lub terminarza i skorzystaj z technologii takich jak smartfony z oprogramowaniem do planowania.
- Staraj się nie zakładać, co twój pracownik rozumie lub czego nie rozumie. Upewnij się, że wskazówki są jasno przekazane i zrozumiane.

Podobnie jak w przypadku każdego pracownika, przełożeni powinni odbywać regularne indywidualne spotkania w celu omówienia i oceny wyników oraz przedstawienia ogólnych uwag i sugestii. Dla niektórych osób z autyzmem krótkie, częste przeglądy mogą być bardziej pomocne niż dłuższe sesje w rzadszych odstępach czasu. Osoby z autyzmem mogą czasami mieć trudności z zauważeniem sygnałów społecznych, więc upewnij się, że Twoja opinia jest jasna, konstruktywna i spójna. Jeśli wykona zadanie nieprawidłowo, nie nawiązuj ani nie sugeruj żadnych problemów – zamiast tego wyjaśnij taktownie i wyraźnie, dlaczego jest to niewłaściwe, sprawdź, czy zrozumieli, i określ dokładnie, co powinni zrobić. Bądź



świadomy, że mogą nie czuć się szczególnie pewni siebie, więc upewnij się, że każda krytyka jest delikatna; dawaj pozytywne opinie tam, gdzie jest to właściwe.

#### Sugerowane działania

- Ponieważ niektóre osoby z autyzmem mogą być perfekcjonistami, wskazane jest wyjaśnienie, co jest postrzegane jako udane osiągnięcie, aby uniknąć frustracji.
- Uwzględnij fakt, że może wystąpić problem mający wpływ na wydajność, który jest związany ze stanem pracownika i tym, jak środowisko pracy zostało wokół niego skonfigurowane, lub że może to dotyczyć innych problemów.
- Jeżeli problem jest związany z wydajnością, jasno określ, czego się oczekuje i względem jakich standardów mierzy się wydajność, ale także ustal, jakie wsparcie osoba uważa za pomocne.