



Część 4: SKUTECZNE WYKORZYSTANIE NARZĘDZI DO WPROWADZANIA DO PRACY NOWYCH PRACOWNIKÓW Z ASD ORAZ KONSEKWENCJE NIEEFEKTYWNEGO PROCESU ADAPTACJI

OPIS OSÓB Z AUTYZMEM I ICH TALENTÓW ORAZ ICH SŁABOŚCI

Polityka personalna w tej części, świadomość woli utrzymania utalentowanych pracowników z ASD oraz świadomość wysokiego poziomu rotacji z powodu specyficznych trudności komunikacyjnych, a czasami ograniczonych możliwości wynikających z dysfunkcji pracowników).

Polityka, której należy przestrzegać w Twojej firmie dla osób z autyzmem:

Broń praw osób z ASD i ich możliwości zatrudnienia. Z tego powodu ważne jest, aby Twoja firma aktywnie uczestniczyła w zmianach regulacyjnych i generowała strategiczne sojusze z innymi organizacjami Trzeciego Sektora działań społecznych, z Administracją Publiczną, partiami politycznymi i podmiotami prywatnymi.

- Incydent Społeczny jako firma, która obejmuje osoby z autyzmem w ich miejscu pracy i dostosowuje je: Rozumie się, że jako firma wpływamy na społeczeństwo i jesteśmy kluczowym czynnikiem w procesach przejścia do dorosłego i autonomicznego życia osób z autyzmem i ich rodzin. Dlatego promujemy poprzez działania uwrażliwiające i podnoszące świadomość w celu promowania prawdziwego i pozytywnego wizerunku osób z ASD w ich miejscu pracy i będziemy opierać się na ich umiejętnościach, jak i ich słabościach, aby się zaadaptowali, a my wszyscy zaadaptujemy się w ramach firmy.



MOŻLIWOŚCI OSÓB Z ASD

Należy zauważyć, że w ramach cech ASD (Zaburzenia ze spektrum autyzmu) nie tylko mówimy o trudnościach, ale również z szeregiem zdolności osób należących do tej grupy, które chcemy podkreślić i jest to bardzo ważne dla nich dla firm, a pracownicy mają na nich szerszą wizję

Podkreślamy:

Ze względu na nieugiętość myślenia i zachowania osoby z ASD często czują się komfortowo, szanując i mocno przestrzegając ustalonych zasad. Byłoby idealnie, aby wziąć pod uwagę normy.

Posiadanie ograniczonego repertuaru zainteresowań z kolei predysponuje do generowania ogromnej ciekawości na bardzo konkretne tematy, co przekłada się na bardzo specjalistyczną i wyczerpującą wiedzę na tematy, które ich interesują.

Trudności w komunikacji, związane np. ze zrozumieniem niedosłownego języka, podwójnych znaczeń, metafor lub ironii, sprawiają, że osoby z ASD są bardzo logiczne i dosłowne. (Mając trudności ze zrozumieniem powyższych, podkreślamy, żeby pracownicy brali pod uwagę tego typu cechy, poprawiając swoje rozumienie.) Z tego powodu nie kłamią ani nie manipulują, ale są szczerzy i uczciwi i mogą podejmować decyzje w oparciu o obiektywne kryteria, a nie bazując na uprzedzeniach lub intuicji, które mogą prowadzić do błędów.

Wiele z tych możliwości stanowi przewagę konkurencyjną osób z ASD nad innymi pracownikami. Według badania *Zatrudnienie i zaburzenia ze spektrum autyzmu. „Potencjał do odkrycia”* (Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. 2018. s.66), opublikowany przez Confederación Autismo España, „preferowanie rutyny, dobrych umiejętności w mechanicznych i powtarzalnych zadaniach, które wymagają wysokiego poziomu koncentracji, doskonałość w szczegółach jest identyfikowana przez pracodawcę jako bardzo pozytywne aspekty ich pracy. ”



WIĘCEJ ISTOTNYCH INFORMACJI

Dzisiaj przygotowaliśmy listę rzeczy, które rekruterzy i firmy powinni wziąć pod uwagę i wiedzieć o osobach z autyzmem i ich wartości na rynku pracy:

- Talent i potencjał

Uważa się, że osoby z poważnym autyzmem i innymi niepełnosprawnościami mają mniejszy potencjał i talent, są postrzegane jako osoby, które można zatrudnić, aby wypełnić limit dla osób niepełnosprawnych. Należy jednak zrozumieć złożoność ASD i wiedzieć, jak znaleźć specyficzny talent każdej osoby, unikać spychania ich do zadań uważanych za „łatwe”, w których mogą sromotnie ponieść porażkę, podczas gdy mogliby zabłysnąć w innych bardziej konkretnych i zgodnych z ich zainteresowaniami.

- Kreatywność podczas realizacji programów pomocowych w poszukiwaniu talentów

Może się zdarzyć, że biorąc udział w tradycyjnych ankietach, aby znaleźć swój talent, potencjał osoby jest stracony lub przeoczony. Osoba ta prawdopodobnie będzie miała określone cechy w określonej niszy, ale są one pomijane, jeśli po prostu ograniczymy się do wygłaszania rozmów o możliwościach kariery i listach kontrolnych kariery.

- Umiejętność myślenia „nieszablonowego”:

Tradycyjne programy pomocy w poszukiwaniu pracy czasami skupiają się bardziej na ofercie dostępnych kursów i studiów niż na cechach i potrzebach danej osoby oraz na określeniu, czym dana osoba jest zainteresowana. Ze względu na sztywność rutyny i ograniczoną koncentrację niektórych osób z autyzmem czasami zakłada się, że nie ma możliwości zatrudnienia. Z drugiej strony zdarzają się sytuacje, w których dana osoba jest zmuszana do wykonywania pracy, która w ogóle nie jest dla niej odpowiednia, co powoduje jej porażkę i przekonanie, że w efekcie nie nadaje się do



zatrudnienia. Niektóre agencje zatrudnienia mogą szybko dojść do wniosku, że dana osoba nie nadaje się do zatrudnienia, zamiast szukać pracy odpowiadającej jej talentom i zdolnościom. Nie należy zakładać, że osoba z autyzmem będzie miała trudności we wszystkich obszarach, może być dla niej wyzwaniem zrozumienie norm społecznych, ale może być bardzo dobra w innym obszarze.

- Weź pod uwagę problemy sensoryczne:

Te deregulacje sensoryczne często ograniczają produktywność osoby z autyzmem, jeśli nie są zauważone lub są ignorowane. Percepcja i zdolność tolerowania dźwięków/światła/innych typowych dla środowiska pracy rzeczy może bardzo różnić się od tej, która cechuje innych współpracowników. Jednak rozwiązywanie ich i dostosowanie zrobi różnicę i zapewni dobre samopoczucie osoby, umożliwiając jej prawidłowe funkcjonowanie.

Problem w tym momencie polega na tym, że dana osoba może czuć się przytłoczona, ukrywać swoje problemy i w końcu wyjść z pracy z obawy przed nieporozumieniem lub wyglądać na zbyt przesadną. Z drugiej strony nie oznacza to, że środowisko pracy musi być całkowicie ciche lub całkowicie się dostosować. Może to po prostu oznaczać danie tej osobie możliwości na kilka minut na wycofanie się do spokojniejszego miejsca bez robienia z tego problemu lub zakazu (podobnie jak palaczowi można pozwolić na kilkuminutowe wyjście na papierosa). Niewielkie zmiany tego typu mogą sprawić całkowitą różnicę, nie tylko w samopoczuciu danej osoby, ale także w jakości i ilości jej pracy.

- Praca nad umiejętnościami.

Być może u osób z autyzmem może być mniej oczywiste, jakie są ich cechy. Ideałem jest ich identyfikacja i praca nad nimi, zamiast skupianie się na poprawie deficytów, które zazwyczaj są przecież tymi, które najmniej interesują daną osobę.

- Komunikacja niekoniecznie oznacza długą rozmowę



Kilka słów jest zwykle lepszych niż długa rozmowa. Ludzie mają tendencję do zbyt szybkiego i zbyt częstego rozmawiania z osobami z autyzmem, niezależnie od tego, czy dana osoba jest werbalna, czy nie, i jaki jest poziom zrozumienia. Szybko zakłada się, że osoba werbalna komunikuje się w taki sam sposób, jak inni, kiedy wcale nie musi tak być. Osoba ta może być w stanie mówić i używać języka w powszechny sposób, ale mieć trudności ze zrozumieniem. Nie powinno być problemu z używaniem większej ilości języka pisanego lub krótszych zdań w celu zakomunikowania pracy do wykonania. Warto poinformować o pisemnych i niepisanych zasadach obszaru pracy. Na koniec należy zauważyć, że wiele osób z autyzmem ma problemy ze zrozumieniem sarkazmu, ironii i podwójnego znaczenia w języku. Jasny i bezpośredni język o tym, czego się oczekuje znacznie ułatwiłby zrozumienie i pomógł uniknąć nieporozumień.

OCZEKIWANIA SPOŁECZNE WYMAGAJĄ INSTRUKCJI

Najbardziej zmatwane i problematyczne dla osób z autyzmem są niepisane i brane za pewnik zasady. Nie zakładaj, że dana osoba będzie "czytać" otoczenie społeczne i dostosowywać się. To się nie zdarzy. Zamiast tego pomóż tej osobie, mówiąc jej, jak ma się zachowywać, a na wypadek, gdyby ta osoba „zamieszła”, powiedz jej spokojnie, ale bezpośrednio. Sugerowanie rzeczy w subtelny sposób spowoduje tylko większe zamieszanie.

W końcu, przy niewielkich modyfikacjach, wszyscy jesteśmy jednakowo upoważnieni do wejścia na rynek pracy. Wymaga to po prostu odrobiny zainteresowania ze strony firm. Szkoda, ponieważ przez nie robienie tego traci się wiele talentów.