



Ενότητα 4: Προσέγγιση με βάση τις δυνάμεις στην απασχόληση ατόμων με αυτισμό

«Ο αυτισμός έχει οριστεί εδώ και πολύ καιρό με βάση τα μειονεκτήματά του. Τώρα είναι ώρα να δούμε τα οφέλη»

Ντέιβιντ Γούλμαν

Οι χαμηλές προσδοκίες των εργαζομένων με αυτισμό και τα φτωχά εργασιακά αποτελέσματα μπορούν τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό να εξηγηθούν από την υπερβολική εστίαση στα κοινωνικά ελλείμματα και άλλες δυσκολίες των ατόμων με αυτισμό, παρά στα δυνατά τους σημεία και την πιθανή εμπειρία τους (Holwerda et al., 2012). Συμβαίνει ότι οι κανονισμοί απασχόλησης ευνοούν τις κοινωνικές δεξιότητες και την ομαδική εργασία, ακόμη και αν δεν είναι απαραίτητες για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας, δημιουργώντας έτσι ανυπέρβλητα εμπόδια στη διαδικασία πρόσληψης ατόμων με αυτισμό (Richards, 2012). Αντίθετα, η εστίαση στην προσαρμογή ατόμου-εργασίας-περιβάλλοντος μπορεί να προσφέρει επιτυχή αποτελέσματα για άτομα με αυτισμό σε ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα (Scott et al., 2019).

Ορισμένα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς των ατόμων με αυτισμό που συνήθως περιγράφονται ως ελλείψεις και ελλείμματα θα μπορούσαν επίσης να θεωρηθούν ως πλεονεκτήματα σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Συνοψίζοντας τα συμπεράσματα πολλών ερευνητών που έχουν ασχοληθεί με τα οφέλη της απασχόλησης ατόμων με αυτισμό (π.χ. Bissonnette & Coaching, 2008; Howlin, 2004; Wong et al., 2018), θα μπορούσαμε να ξεχωρίσουμε τα ακόλουθα:



1. Ένα καλά εκπαιδευμένο άτομο με αυτισμό που είναι εξοικειωμένο με τις απαιτήσεις και τους κανόνες του χώρου εργασίας μπορεί να είναι ένας πολύ αποτελεσματικός και αξιόπιστος εργαζόμενος. Πολλές δουλειές περιλαμβάνουν επανάληψη και ρουτίνες, με κάθε βήμα στην υλοποίηση της δουλειάς να είναι προβλέψιμο. Τέτοιες δουλειές ταιριάζουν σε μεγάλο αριθμό ατόμων με αυτισμό.
2. Η έλλειψη κεντρικής συνοχής μπορεί επίσης να είναι ένα πλεονέκτημα, ειδικά εάν η εργασία απαιτεί προσοχή στη λεπτομέρεια και διατήρηση της συγκέντρωσης σε συγκεκριμένες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος. Με άλλα λόγια, η αδυναμία να δει κανείς το δάσος από τα δέντρα, αντιπροσωπεύει ένα είδος πλεονεκτήματος σε εργασίες όπου απαιτείται η παρατήρηση μεμονωμένων δέντρων. Οι εργαζόμενοι με αυτισμό που εστιάζουν στις λεπτομέρειες παρατηρούν εύκολα τα μεμονωμένα στοιχεία ενός αντικειμένου, εικόνας, βίντεο και μερικές φορές μιας αφηρημένης έννοιας, την οποία μπορεί να «χάσουν» σε συναδέλφους που δεν έχουν αυτισμό.
3. Μερικά άτομα με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας μπορεί να έχουν εξαιρετικά ανεπτυγμένη μακροπρόθεσμη μνήμη, δηλαδή την ικανότητα να θυμούνται τεράστιες ποσότητες πληροφοριών. Η τάση να σκέφτονται έξω από το κλισέ τους οδηγεί μερικές φορές σε καινοτόμες λύσεις σε ορισμένα προβλήματα.
4. Τα στενά, περιορισμένα ενδιαφέροντα μπορούν μερικές φορές να χρησιμοποιηθούν για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Οι εργαζόμενοι που έχουν αυτό το είδος ενδιαφέροντος μπορούν να περνούν πολύ χρόνο κάνοντας δουλειά, χωρίς να χρειάζεται να αλλάξουν δουλειά ή να κάνουν διαλείμματα σε περιστασιακή συνομιλία. Ο Howlin (2004) περιγράφει έναν αυτιστικό εργαζόμενο που πακετάριζε πουκάμισα και κόλλαγε αυτοκόλλητα για δώδεκα ολόκληρες ώρες. Δεδομένου ότι προτιμούσε να εργάζεται,



απέρριψε την προσφορά να συμμετάσχουν άλλοι εργαζόμενοι στην ίδια δραστηριότητα. Αφού τελείωσε τη δουλειά του, ανακοίνωσε ότι έλειπε ένα από τα πακέτα των οκτώ χιλιάδων πουκάμισων που είχε παραλάβει!

5. Μία από τις συνέπειες μιας υπανάπτυκτης θεωρίας του νου είναι η πλήρης ειλικρίνεια, την οποία οι συνάδελφοι μπορούν να ερμηνεύσουν ως απρεπή συμπεριφορά. Ωστόσο, τα άτομα με αυτισμό συχνά λένε την αλήθεια ακόμα κι αν δεν είναι υπέρ τους. Οι διευθυντές και οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων μπορούν να έχουν εμπιστοσύνη στις δηλώσεις τους, γιατί δεν υπολογίζουν με τις πιθανές συνέπειες. Συμβαίνει επίσης ότι σε καταστάσεις κρίσης, τα άτομα με αυτισμό αντιπροσωπεύουν τη φωνή της λογικής, επειδή βασίζονται στην ορθολογική, αναλυτική σκέψη και όχι στα τρέχοντα συναισθήματα. Επιπλέον, οι δυσκολίες στη συναισθηματική συμφιλίωση μπορεί να αποτελέσουν προστατευτικό παράγοντα εάν η εργασία συνδέεται με δυσάρεστες συναισθηματικές εμπειρίες (π.χ. εργασία σε ιδρύματα παρηγορητικής φροντίδας).

Αν και η καθημερινή εργασία πρέπει να βασίζεται στα δυνατά σημεία των εργαζομένων με αυτισμό, δεν πρέπει να υποτιμάται η σημασία της μόνιμης υποστήριξης, η οποία θα πρέπει να προσαρμόζεται στις ατομικές ανάγκες κάθε εργαζομένου με αυτισμό.