



Ενότητα 4: Αποτελεσματική χρήση εργαλείων για την εισαγωγή νέων εργαζομένων με ΔΑΦ στην εργασία και οι συνέπειες μιας αναποτελεσματικής διαδικασίας προσαρμογής

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΑ ΤΑΛΕΝΤΑ ΤΟΥΣ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΟΥΣ

Η πολιτική προσωπικού σε αυτό το τμήμα, η επίγνωση της βούλησης για διατήρηση ταλαντούχων εργαζομένων με ΔΑΦ και η επίγνωση του υψηλού επιπέδου εναλλαγής λόγω συγκεκριμένων δυσκολιών επικοινωνίας και, μερικές φορές, των περιορισμένων ευκαιριών που προέρχονται από δυσλειτουργία των εργαζομένων θα αντιμετωπιστεί.

Πολιτική που πρέπει να ακολουθήσετε στην εταιρεία σας για άτομα με Αυτισμό:

Υπερασπίστε τα δικαιώματα των ατόμων με ΔΑΦ και τις ευκαιρίες απασχόλησής τους. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο η εταιρεία σας να συμμετέχει ενεργά σε ρυθμιστικές εξελίξεις και να δημιουργεί στρατηγικές συμμαχίες με άλλους φορείς του Τρίτου Τομέα κοινωνικής δράσης, με τη Δημόσια Διοίκηση, πολιτικά κόμματα και ιδιωτικούς φορείς.

- Social Incidence ως εταιρεία που καλύπτει τα άτομα με Αυτισμό στον χώρο εργασίας τους και τα προσαρμόζει: Γίνεται κατανοητό ότι ως εταιρεία επηρεάζουμε την κοινωνία και είμαστε βασικοί παράγοντες στις διαδικασίες μετάβασης στην ενήλικη και αυτόνομη ζωή των ατόμων με Αυτισμό και των οικογενειών τους. Ως εκ τούτου, προωθούμε μέσω δράσεων ευαισθητοποίησης προκειμένου να προωθήσουμε μια πραγματική και θετική εικόνα των ατόμων με ΔΑΦ στον εργασιακό τους χώρο και θα βασιστούμε στις ικανότητές τους καθώς και στις αδυναμίες τους, ώστε να προσαρμοστούν και να προσαρμοστούμε όλοι στην Εταιρεία.



ΟΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΔΑΦ

Πρέπει να σημειωθεί ότι στα χαρακτηριστικά της ΔΑΦ (Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος) δεν μπορούμε να μιλάμε μόνο για δυσκολίες, αλλά συνδέονται και με μια σειρά από ικανότητες στα άτομα που ανήκουν σε αυτήν την ομάδα που θέλουμε να αναδείξουμε και είναι πολύ σημαντικό για αυτούς για τις εταιρείες και οι εργαζόμενοι έχουν ένα ευρύτερο όραμα γι' αυτές

Τονίζουμε:

Λόγω της ακαμψίας σκέψης και συμπεριφοράς, τα άτομα με ΔΑΦ συχνά νιώθουν άνετα να σέβονται και να τηρούν σταθερά τους καθιερωμένους κανόνες. Ιδανικό για να ληφθούν υπόψη οι νόρμες.

Η ύπαρξη περιορισμένου ρεπερτορίου ενδιαφερόντων, από την πλευρά τους, προδιαθέτει να δημιουργήσει μεγάλη περιέργεια για πολύ συγκεκριμένα θέματα, που μεταφράζεται σε μια πολύ εξειδικευμένη και εξαντλητική γνώση για τα θέματα που τους ενδιαφέρουν.

Οι δυσκολίες επικοινωνίας, που σχετίζονται για παράδειγμα με την κατανόηση της μη κυριολεκτικής γλώσσας, τις διπλές έννοιες, τις μεταφορές ή τις ειρωνείες, κάνουν τα άτομα με ΔΑΦ να τείνουν να είναι πολύ λογικά και κυριολεκτικά και να δυσκολεύονται να κατανοήσουν, υπογραμμίζοντας ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν υπόψη αυτού του είδους τη σχέση ενισχύοντας την κατανόησή τους. Για το λόγο αυτό, δεν λένε ψέματα ούτε χειραγωγούν, αλλά είναι ειλικρινείς και μπορούν να πάρουν αποφάσεις με βάση αντικειμενικά κριτήρια και όχι με προκαταλήψεις ή διαισθήσεις που μπορεί να οδηγήσουν σε λάθη.

Πολλές από αυτές τις δυνατότητες αντιπροσωπεύουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για άτομα με ΔΑΦ έναντι άλλων εργαζομένων. Σύμφωνα με τη μελέτη Employment and Autism Spectrum Disorder. «Μια δυνατότητα



ανακάλυψης» (Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. 2018. σελ. 66), που δημοσιεύτηκε από την Confederación Autismo España, «η προτίμηση για ρουτίνα, καλές δεξιότητες σε μηχανικές και επαναλαμβανόμενες εργασίες που απαιτούν υψηλό επίπεδο συγκέντρωσης, η τελειότητα στις λεπτομέρειες προσδιορίζονται από τον εργοδότη ως πολύ θετικές πτυχές της απόδοσής τους».

ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Σήμερα έχουμε συγκεντρώσει μια λίστα με πράγματα που οι υπεύθυνοι προσλήψεων και οι εταιρείες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και να γνωρίζουν για τα άτομα με αυτισμό και την αξία τους στην αγορά εργασίας:

- Ταλέντο και δυνατότητες

Τα άτομα με σοβαρό αυτισμό και άλλες αναπηρίες πιστεύεται ότι έχουν λιγότερες δυνατότητες και ταλέντο, θεωρούνται ως άτομα που πρέπει να απασχοληθούν για να καλύψουν την ποσόστωση για τα άτομα με αναπηρία. Ωστόσο, πρέπει κανείς να κατανοήσει την πολυπλοκότητα της ΔΑΦ και να ξέρει πώς να βρει το συγκεκριμένο ταλέντο κάθε ατόμου, να αποφύγει να τον υποβιβάσει σε εργασίες που θεωρούνται «εύκολες» στις οποίες μπορεί να αποτύχει παταγωδώς ενώ θα μπορούσε να λάμψει σε άλλα πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με τα ενδιαφέροντά του. .

- Δημιουργικότητα κατά την εκτέλεση προγραμμάτων βοήθειας για την εύρεση ταλέντων

Ίσως, κάνοντας τις παραδοσιακές έρευνες για την ανεύρεση του ταλέντου σας, το δυναμικό του ατόμου να χάνεται ή να παραβλέπεται. Το άτομο πιθανότατα θα έχει συγκεκριμένα προσόντα σε μια συγκεκριμένη θέση, αλλά αυτά παραβλέπονται αν απλά περιοριστείτε στο να δίνετε ομιλίες για ευκαιρίες καριέρας και λίστες ελέγχου καριέρας.



- Ικανότητα σκέψης «εκτός από το κουτί»:

Τα παραδοσιακά προγράμματα βοήθειας για την αναζήτηση εργασίας μερικές φορές εστιάζουν περισσότερο στην προσφορά των διαθέσιμων μαθημάτων και σπουδών παρά στις ιδιότητες και τις ανάγκες του ατόμου, και στον προσδιορισμό του τι ενδιαφέρεται να κάνει το άτομο. Λόγω της ακαμψίας της ρουτίνας και της περιορισμένης εστίασης ορισμένων ατόμων με αυτισμό, μερικές φορές θεωρείται ότι δεν υπάρχουν επιλογές απασχολησιμότητας. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν φορές που ένα άτομο αναγκάζεται να κάνει δουλειές που δεν είναι καθόλου κατάλληλες γι 'αυτόν, με αποτέλεσμα να αποτυγχάνει και να πιστεύει ότι, στην πραγματικότητα, δεν είναι αρκετός. Ορισμένα γραφεία ευρέσεως εργασίας μπορεί γρήγορα να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι το άτομο δεν είναι έτοιμο για δουλειά, αντί να ψάχνει για εργασία που να ταιριάζει με τα ταλέντα και τις ικανότητες του ατόμου. Δεν πρέπει να υποθέσουμε ότι το άτομο με αυτισμό θα έχει δυσκολίες σε όλους τους τομείς,

- Λάβετε υπόψη τα αισθητηριακά προβλήματα:

Αυτές οι αισθητηριακές δυσρυθμίσεις συχνά περιορίζουν την παραγωγικότητα του ατόμου με αυτισμό εάν δεν αντιμετωπιστούν ή αγνοηθούν. Η αντίληψη και η ικανότητα ανοχής ήχων / φώτων / άλλων χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να είναι πολύ διαφορετική από άλλους συναδέλφους. Ωστόσο, η επίλυση τους θα κάνει τη διαφορά και θα εξασφαλίσει την ευημερία του ατόμου, επιτρέποντάς του να λειτουργεί σωστά.

Το πρόβλημα σε αυτό το σημείο είναι ότι το άτομο μπορεί να αισθάνεται συγκλονισμένο, να κρύβει τα προβλήματά του και τελικά να εγκαταλείψει τη δουλειά από φόβο μήπως παρεξηγηθεί ή φαίνεται υπερβολικός. Από την άλλη, αυτό δεν σημαίνει ότι το εργασιακό περιβάλλον πρέπει να είναι εντελώς αθόρυβο ή να προσαρμοστεί πλήρως. Μπορεί απλώς να σημαίνει ότι δίνεται στο άτομο η ευκαιρία να έχει λίγα λεπτά για να αποσυρθεί σε ένα πιο ήσυχο μέρος χωρίς αυτό να αποδοκιμάζεται ή να απαγορεύεται (όπως μπορεί να επιτραπεί σε έναν καπνιστή



να αποσυρθεί για να καπνίσει για λίγα λεπτά). Μικρές αλλαγές αυτού του στυλ μπορούν να κάνουν τη διαφορά, όχι μόνο στην ευημερία του ατόμου αλλά στην ποιότητα και την ποσότητα της δουλειάς του.

- Εργασία από δεξιότητες.

Ίσως στα άτομα με αυτισμό να είναι λιγότερο προφανές ποιες είναι οι ιδιότητές τους. Το ιδανικό είναι να τα εντοπίσετε και να τα δουλέψετε, αντί να εστιάσετε στη βελτίωση των ελλειμματικών, που είναι συνήθως, εξάλλου, αυτά που ενδιαφέρουν λιγότερο το άτομο.

- Επικοινωνία δεν σημαίνει απαραίτητα μεγάλη συζήτηση

Λίγες λέξεις είναι συνήθως καλύτερες από μια μεγάλη συζήτηση. Οι άνθρωποι έχουν την τάση να μιλούν πολύ γρήγορα και πολύ σε άτομα με αυτισμό, ανεξάρτητα από το αν το άτομο είναι λεκτικό ή όχι, και το επίπεδο κατανόησής τους. Γρήγορα γίνεται η υπόθεση ότι το άτομο που είναι λεκτικό επικοινωνεί με τον ίδιο τρόπο που επικοινωνούν οι άλλοι, ενώ δεν χρειάζεται να είναι έτσι. Το άτομο μπορεί να είναι σε θέση να μιλήσει και να χρησιμοποιήσει τη γλώσσα με έναν κοινό τρόπο, αλλά έχει δυσκολία στην κατανόηση. Δεν θα πρέπει να υπάρχει πρόβλημα στη χρήση περισσότερης γραπτής γλώσσας ή μικρότερων προτάσεων για την επικοινωνία της εργασίας που πρέπει να γίνει. Αξίζει να ενημερωθείτε για τους γραπτούς και άγραφους κανόνες του χώρου εργασίας. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι πολλά άτομα με αυτισμό δυσκολεύονται να κατανοήσουν τον σαρκασμό, την ειρωνεία και το διπλό νόημα στη γλώσσα. Έτσι, θα διευκολυνόταν σημαντικά η σαφής και άμεση διατύπωση του τι αναμένεται και θα αποφεύγονταν οι συγχύσεις.

ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΝ ΟΔΗΓΙΕΣ

Οι άγραφοι και δεδομένοι κανόνες είναι οι πιο μπερδεμένοι και προβληματικοί για τα άτομα με αυτισμό. Μην υποθέτετε ότι το άτομο θα «διαβάσει» το κοινωνικό περιβάλλον και θα



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

προσαρμοστεί. Αυτό δεν θα συμβεί. Αντίθετα, βοηθήστε το άτομο λέγοντάς του πώς αναμένεται να συμπεριφερθεί και σε περίπτωση που το άτομο «τα μπερδέψει», πείτε του ήρεμα αλλά άμεσα. Το να προτείνετε πράγματα με διακριτικό τρόπο θα δημιουργήσει μόνο περισσότερη σύγχυση.

Τελικά, με μικρές τροποποιήσεις, είμαστε όλοι εξίσου έγκυροι για να βρούμε στην αγορά εργασίας. Απλώς απαιτεί λίγο ενδιαφέρον από τις επιχειρήσεις. Κρίμα γιατί χάνεται πολύ ταλέντο αν δεν το κάνεις.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras