



Unità 4: Approccio basato sui punti di forza applicato all'inserimento lavorativo delle persone nello spettro autistico

“L'autismo è stato a lungo definito sulla base dei suoi svantaggi. Adesso è tempo di guardare ai benefici”.

David Wolman

Le basse aspettative di datrici e datori di lavoro nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori con autismo e gli scarsi risultati professionali possono, almeno in parte, essere spiegate con un'eccessiva attenzione per i deficit sociali e altre difficoltà di questi soggetti, anziché per i loro punti di forza e conoscenze (Holwerda et al., 2012). Il mondo del lavoro, infatti, privilegia le competenze sociali e il lavoro di squadra anche se non sono necessari per lo svolgimento di una determinata professione. Tale atteggiamento crea degli ostacoli insormontabili nei processi di assunzione per le persone con autismo (Richards, 2012). Di contro, concentrarsi sull'adeguatezza di una persona al lavoro potrebbe dare dei risultati positivi in questo senso (Scott et al., 2019).

Alcune caratteristiche comportamentali delle persone con autismo, generalmente descritte come deficit, potrebbero essere considerate invece dei vantaggi in determinati contesti. Riassumendo le conclusioni di numerose ricerche in merito ai vantaggi derivanti dall'assunzione di persone con autismo (e.g. Bissonnette & Coaching, 2008; Howlin, 2004; Wong et al., 2018), potremmo dire che:



1. una persona con autismo ben formata, che abbia una certa familiarità con le regole e i parametri del luogo di lavoro, può essere una/un dipendente molto efficiente e affidabile. Sono molti i lavori che si basano su compiti ripetitivi e con passaggi prevedibili. Questo genere di professioni sono adatte a un gran numero di persone con autismo.
2. La mancanza di coerenza centrale può anche divenire un vantaggio soprattutto se la professione richiede attenzione ai dettagli e concentrazione su determinati aspetti dell'ambiente di lavoro. In altre parole, l'incapacità di vedere una foresta in un insieme di alberi rappresenterebbe una sorta di vantaggio nei lavori in cui è richiesta un'ottima capacità di osservazione dei particolari. Le e i dipendenti con autismo che si concentrano sui dettagli notano facilmente i singoli elementi di un oggetto, un'immagine, un video, di un concetto astratto, che potrebbe sfuggire a colleghe e colleghi neurotipici.
3. Alcune persone con autismo ad alto funzionamento potrebbero essere dotate di una memoria a lungo termine particolarmente sviluppata. La tendenza a uscire fuori dagli schemi a volte le porta ad elaborare soluzioni innovative a determinati problemi.
4. Interessi ristretti e limitati possono a volte essere utilizzati per crescere a livello professionale. Le persone che hanno questo tipo di interessi, infatti, possono trascorrere gran parte del loro tempo lavorando, senza sentire il bisogno di cambiare mansione o di interrompere le loro attività per chiacchierare del più e del meno. Howlin (2004) ha descritto un lavoratore con autismo capace di incartare camicie e incollare adesivi per dodici ore. Dal momento che preferiva lavorare, rigettava ogni offerta di impiegare altre persone nella stessa attività. Dopo aver completato il suo lavoro, ha dichiarato che mancava una camicia nel lotto delle ottomila ricevute!
5. Una delle conseguenze relative a una teoria della mente meno sviluppata è la completa onestà, che le colleghe e i colleghi potrebbero percepire come inappropriata. Tuttavia, le persone con autismo dicono sempre la verità, anche andando contro i loro stessi interessi. Dirigenti e titolari dell'impresa



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

possono fidarsi delle loro affermazioni perché non tengono conto delle conseguenze. Succede, inoltre, che in situazioni di crisi, le persone con autismo possano diventare la voce della ragione, perché basano le loro osservazioni sul pensiero analitico e razionale e non sulle emozioni del momento. Inoltre, le difficoltà emotive possono essere un fattore protettivo in professioni che portano a provare delle emozioni particolarmente forti o spiacevoli (ad es., all'interno di istituti che forniscono cure palliative).

Sebbene il lavoro quotidiano debba basarsi sui punti di forza delle persone con autismo, l'importanza di un sostegno permanente non va sottovalutato e deve essere adattato alle esigenze dei singoli lavoratori con autismo.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras