



Unità 5: Linee guida per formatori, formatrici e responsabili delle risorse umane

Informare datrici e datori di lavoro e gli uffici di risorse umane

Oltre a fornire informazioni generali sulle caratteristiche dell'autismo presentate nei capitoli precedenti, datrici e datori di lavoro e il personale impiegato nella gestione delle risorse umane devono conoscere anche le specificità di ogni dipendente con autismo. Non si possono ingannare datrici e datori di lavoro in merito alle capacità professionali, ma occorre anche tenere conto che le strategie atte a fornire supporto alle persone con autismo devono essere volte a "sopperire" alle loro lacune, il che determina basse aspettative e scarsi risultati. Pertanto, occorre stabilire con chiarezza le capacità della/del potenziale dipendente con autismo, in linea con i suoi punti di forza, allo scopo di adattare le mansioni e l'ambiente lavorativo stesso.

Parlare della propria patologia con dirigenti e colleghi di lavoro è una questione particolarmente delicata. Alcune persone con autismo sono riluttanti a parlare della loro diagnosi per paura di essere discriminate, così facendo, però, inficiano la possibilità che l'ambiente di lavoro sia adattato alle loro esigenze (Lindsay et al., 2021). Tuttavia, non occorre una certificazione ufficiale della patologia per fornire ulteriore sostegno. Può capitare che una o un dipendente non conosca la propria patologia perché non possiede le capacità cognitive necessarie per comprendere la natura e il nome del disturbo; i suoi familiari non gliene hanno parlato o non è mai stato diagnosticato. In quest'ultimo caso, le possibili difficoltà nel luogo di lavoro possono innescare dei comportamenti socialmente inappropriati e la necessità di segnalare il caso. La diagnosi è una procedura molto delicata ed è importante



sottoporsi a questo processo con l'aiuto di persone esperte nel rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e del codice etico.

Formatrici e formatori, datrici e datori di lavoro devono essere consapevoli delle altre patologie che potrebbero influire sulla sicurezza delle e dei dipendenti con autismo, quali epilessia, ansia, depressione, problemi uditivi, ecc.

Sensibilità alla discriminazione

È noto che le persone possono essere discriminate sulla base del colore della pelle, della fede religiosa, dell'orientamento sessuale, ecc. Allo stesso modo, è possibile anche subire una forma di discriminazione sulla base delle disabilità che va sotto il nome di abilismo. Chiunque può essere testimone di azioni offensive nei confronti delle e dei dipendenti con autismo, ma bisogna fare attenzione anche ad atteggiamenti più sottili che, per quanto non intenzionali, possono essere considerati discriminatori. Le regole sono create da persone neurotipiche ed elevano a norma i comportamenti socialmente accettabili della maggioranza. Può succedere che le attività di team building imposte uniformemente, l'uso di musica ambient, la necessità di rivolgersi ai superiori o all'utenza dei servizi di un'impresa in un certo modo rappresentino un ostacolo insormontabile per persone con autismo. A causa di convinzioni errate riguardo alla natura del disturbo autistico, alcuni dipendenti si servono di un linguaggio paternalistico o fondato sulle mancanze, e a volte evitano del tutto il contatto con una persona con autismo e si rivolgono alla o al responsabile. Creare una cultura organizzativa in cui il lavoro e gli sforzi di ogni dipendente siano apprezzati può essere di grande aiuto per le persone con autismo, così come prestare attenzione ai loro bisogni.



Piani di lavoro

Le persone con autismo hanno delle difficoltà nel seguire delle istruzioni a voce e spesso non sanno programmare le attività in maniera sequenziale. È per questo che hanno bisogno di piani in cui siano scritte in maniera esplicita le loro mansioni. Nella loro forma più semplice, si tratta degli elenchi da spuntare al termine dell'attività svolta. Dal momento che molte persone con autismo rielaborano visivamente le informazioni, è possibile ideare dei piani in cui le mansioni lavorative vengano presentate sottoforma di immagini, fotografie, pittogrammi o piccoli oggetti tridimensionali, in base alle capacità della o del dipendente. Un assistente personale digitale può essere utilizzato allo stesso scopo. I piani per immagini mostrano non solo le fasi dei singoli processi, ma anche la struttura della giornata lavorativa. Pertanto, sarebbe molto utile avere dei programmi giornalieri che descrivano le varie fasi della giornata lavorativa: arrivare a lavoro, salutare le colleghe e i colleghi, preparare la postazione, svolgere le proprie mansioni lavorative, fare delle pause, ecc. Tali strumenti possono anche essere utilizzati per abituare a poco a poco le e i dipendenti con autismo ai cambiamenti.

Stabilire delle regole

Le regole di condotta nei luoghi di lavoro dovrebbero essere esplicitate sia a voce sia attraverso dei supporti visivi. Formatrici e formatori, datrici e datori di lavoro non devono mai dare nulla per scontato (ad es., è possibile bere caffè nel corso della pausa). Le regole devono essere stabilite in modo che possano essere comprese da una persona con autismo. È meglio evitare espressioni ironiche, sarcastiche, idiomatiche, nonché parole poco chiare o ambigue. È importante fornire indicazioni chiare sulle competenze professionali (le attività che devono essere svolte a lavoro); sulle competenze trasversali (competenze sociali legate ai rapporti fra clienti e colleghi), sulla creazione di un ambiente sicuro, sugli imprevisti, sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori...



Programmi di formazione

Formatrici e formatori dovrebbero utilizzare delle strategie empiriche nella formazione delle persone con autismo. Si tratta di programmi di intervento nel campo dell'occupazione, di varia validità scientifica. La maggior parte di questi programmi si servono del ricorso a tecniche volte a modellare, concatenare, incoraggiare comportamenti, nonché a rinforzarli (Hendley et al., 2017; Le et al., 2021). Impariamo osservando le persone compiere azioni e le relative conseguenze. Se una formatrice/un formatore o una/un collega mostra a una persona con autismo come svolgere un'attività, allora si parla di live modelling. Per molte persone con autismo, può essere utile anche guardare dei video come nel caso del video modelling. È importante che ogni attività complessa sia suddivisa in singoli passaggi facili da replicare per una persona con autismo.

Alla base delle tecniche di concatenamento vi è la divisione di attività complesse in segmenti più piccoli da apprendere di volta in volta, incoraggiando e dando sostegno in maniera opportuna al soggetto. È importante incoraggiare ogni dipendente con autismo che non sa come svolgere un'attività, come reagire a un comando o quando è chiaro che la sua reazione non sarà quella desiderata. All'inizio, lo stimolo può essere di natura fisica, ad esempio guidare la mano della persona con autismo nello svolgimento di una data attività. La formatrice o il formatore dovrebbe cercare, quindi, di sostituire lo stimolo fisico completo con uno stimolo fisico parziale (indirizzando in maniera gentile la mano della persona con autismo nella direzione desiderata). Quindi basterà servirsi dell'indice per mostrare l'attività (stimolazione gesturale) per poi passare ad altri tipi di stimolazione meno invasivi, come quella verbale. Man mano che gli incentivi divengono meno frequenti nel corso del tempo, sarà sempre meno necessario sostenere la o il dipendente nello svolgimento delle sue mansioni.



Monitoraggio e supervision

Il sostegno da parte di formatrici e formatori non si limita alla dimostrazione delle mansioni lavorative, ma implica anche il monitoraggio dell'intero processo e dei suoi effetti. Le persone con autismo, anche quando sanno come svolgere una certa attività, possono sentirsi insicure e andare alla ricerca di rassicurazioni costanti. Formatrici e formatori dovrebbero incoraggiare le e i dipendenti quando necessario, cercando di ridurre il rinforzo e il sostegno nel corso del tempo affinché imparino ad essere più indipendenti possibile. Chi supervisiona le attività deve indicare con chiarezza quali comportamenti sono ritenuti accettabili e quali, invece, devono essere cambiati. Se una lavoratrice o un lavoratore ha un problema nello svolgere un'operazione, dovrebbe suddividerla in attività più semplici oppure prendere parte a delle sessioni di formazione aggiuntive. Nel corso di questo periodo occorre mostrare alla persona con autismo il prodotto finale del suo lavoro e, se possibile, l'obiettivo generale dell'impresa in cui lavora. In base al tipo di lavoro svolto, parte del monitoraggio e della supervisione della e attività può essere svolto da altri dipendenti. In quel caso è importante garantire che gli altri colleghi, sebbene con le migliori intenzioni, non si sostituiscano alla o al dipendente con autismo. Per aiutare questi individui a realizzarsi a livello professionale e migliorare la propria qualità della vita è necessario creare una rete di sostegno che comprenda anche diverse figure, fra cui i familiari.

Comunicazione aumentativa alternative

Un pregiudizio vuole che il ricorso delle persone con autismo alla comunicazione aumentativa alternativa li distanzi per sempre dai soggetti neurotipici. Vi è anche la convinzione che queste risorse siano utilizzate solo da bambini e che dovrebbero essere abbandonate nel corso del tempo. Tuttavia, qualora una persona con autismo si serva della comunicazione aumentativa alternativa nel corso della sua vita quotidiana, è necessario garantire le medesime condizioni anche in ambito professionale. Oltre all'AAC, anche le moderne tecnologie digitali possono essere utilizzate per imparare a svolgere determinate



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

mansioni. Le modalità di comunicazione elettronica come le email, le chat e i chatbot non richiedono un contatto visivo, né la comprensione del linguaggio del corpo ed è per questo che sono consigliate per interagire con le persone con autismo.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



cesie
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras