



## Unità 3: Lavorare con persone nello spettro autistico, sviluppare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici, motivare, supportare

Assumere dipendenti con disturbo dello spettro autistico significa anche potenziare le loro competenze e formare il personale allo scopo di creare una cultura inclusiva.

È importante sensibilizzare responsabili e personale affinché conoscano e sappiano come fornire sostegno alle loro colleghe e ai loro colleghi.

Chi supervisiona le attività, inoltre, dovrebbe ricevere una formazione in merito alle strategie comunicative più efficaci da utilizzare.

Apportando dei cambiamenti nei luoghi di lavoro è possibile creare l'ambiente e le condizioni necessarie per permettere alle persone con autismo di eccellere nel loro lavoro.

Il tipo e il grado di sostegno richiesto dipendono dalle esigenze dei singoli, ma possono comprendere:

- nominare una/un college che faccia da mentore alla persona con autismo, aiutandola a risolvere eventuali problemi e intervenendo in sua vece quando necessario;
- avvalersi del sostegno di organizzazioni esterne che offrono attività di mentoring, coaching e attività di supporto all'occupazione a persone con autismo;



- organizzare dei corsi di sensibilizzazione generici e, in particolare, sull'autismo per il personale che lavora a contatto con dipendenti con autismo;
- avvalersi di consulenti del lavoro che aiutino datrici/tori di lavoro e dipendenti a instaurare un rapporto di successo.

## MENTORING

Il rapporto di mentoring si instaura fra mentore (una persona dotata di esperienza che funge da guida) e mentee (la persona che viene guidata) allo scopo di raggiungere degli obiettivi di crescita personale o professionale.

Significa ascoltare e aiutare la o il mentee a individuare e a lavorare per raggiungere degli obiettivi.

Un buon mentore può fare la differenza nel processo di inserimento lavorativo di una persona con autismo. L'attributo più importante da possedere è la capacità di ascoltare e lavorare insieme alla persona. È essenziale che riceva una formazione adeguata e abbia una conoscenza approfondita dell'autismo. In questo modo, la o il dipendente con autismo potrà lavorare con qualcuno di cui si fida. Di seguito elenchiamo alcuni consigli da seguire qualora si sia nominati mentori di una persona con autismo:

**Essere sensibili agli stimoli sensoriali** – Chiedere sempre che tipo di stimoli sensoriali infastidiscono la/il mentee. Tenerne conto quando si programmano gli incontri.

**Mostrare rispetto** – è importante trattare ogni individuo con rispetto e compassione. Tenere a mente il modello sociale dell'autismo e non considerare mai la o il mentee come una persona da cambiare.

**Ascoltare** – Oltre ad ascoltare, occorre anche tenere conto del linguaggio del corpo e degli aspetti della comunicazione verbale e non verbale-



**Rispondere alle aspettative individuali** – Non esistono soluzioni valide per tutte e tutti.

**Adottare un atteggiamento positivo** – Riconoscere i problemi che ogni persona affronta, ma concentrarsi sull'individuazione di soluzioni efficaci.

**Lavorare sull'acquisizione di competenze** – Agire con e non al posto della o del mentee affinché possa acquisire le competenze necessarie.

**Concedere abbastanza tempo** – Le persone con autismo potrebbero aver bisogno di tempo per comprendere ciò che viene detto loro.

**Incontrarsi spesso** – Oltre alla regolarità degli incontri, è importante fare attenzione alla frequenza con la quale si svolgono. Più spesso ci si incontra, più velocemente si possono conoscere le preoccupazioni della o del mentee e lavorare per risolverle.

## SUPPORTO ESTERNO

Il sito web ODEP ha una pagina di risorse dedicate al tema.

<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/autism>

Job Accommodation Network (JAN) fornisce assistenza gratuita, approfondita e riservata in materia di occupazione. Lavoratrici, lavoratori e persone alla ricerca di un'occupazione con disabilità, datrici e datori di lavoro possono mettersi in contatto con specialiste/i JAN tramite email, chat online, Skype e messaggi di testo. Il sito web dell'organizzazione ha una pagina contenente risorse sull'autismo e sul COVID-19.

<https://askjan.org/>





L'Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion, nota come EARN, fornisce assistenza tecnica a datrici e datori di lavoro in merito alle procedure di selezione e assunzione rivolte a persone con disabilità, fra cui individui con disturbo dello spettro autistico. Datrici e datori di lavoro possono mettersi direttamente in contatto con l'associazione e trovare informazioni su come sostenere la neurodiversità nei luoghi di lavoro direttamente sul sito. L'EARN's Mental Health Toolkit fornisce indicazioni su come creare un ambiente di lavoro accogliente per dipendenti neurodivergenti.

<https://askearn.org/>

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

I percorsi di formazione rivolti alle e ai dipendenti aiutano le e i responsabili e gli uffici che si occupano della gestione delle risorse umane a conoscere le esigenze delle persone con autismo e forniscono delle semplici indicazioni per modificare e le procedure di assunzione e gli ambienti di lavoro in modo da consentire a questi ultimi di dare il meglio.

Vantaggi dei corsi di formazione:

- approfondire le proprie conoscenze in materia di autismo ed esigenze delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico;
- acquisire nuove conoscenze in merito all'attuazione di modifiche all'interno dell'organizzazione;
- assicurarsi di aderire alle normative vigenti in materia di assunzione di dipendenti con disabilità;
- dare alla propria impresa un vantaggio competitivo affidandosi a un ampio bacino di talenti;
- rendere la propria impresa all'avanguardia affinché possa adattarsi ai cambiamenti futuri.



## **SUPPORTARE COLLEGHE E COLLEGHI**

Se la persona con autismo decide di parlare apertamente della propria condizione, allora fornire informazioni al personale può essere di grande aiuto. A volte le e i dipendenti possono trovare utile accedere a documenti contenenti indicazioni su come supportare lavoratrici e lavoratori neurodivergenti. Alcune ricerche dimostrano che le persone con autismo ritengono che le loro colleghe e i loro colleghi beneficerebbero di una formazione che li aiutasse a comprendere la loro condizione e le ragioni del loro comportamento.

L'autismo andrebbe anche affrontato nei percorsi di formazione sulla disabilità. Datrici e datori di lavoro possono anche avvalersi del materiale predisposto dagli organismi che si occupano di uguaglianza e giustizia sociali.

Fra le azioni proposte ricordiamo:

- Datrici e datori di lavoro e dipendenti possono richiedere informazioni sull'autismo e i provvedimenti da adottare nei luoghi di lavoro;
- Assicurarci che tutto il personale abbia accesso a percorsi di formazione sulla disabilità incentrati sull'autismo e la salute mentale.

## **COACHING**

Inserire persone con disturbo dello spettro autistico nelle sessioni di coaching

- Pronunciare il loro nome quando si danno indicazioni o si pone una domanda.
- Dire alle e ai partecipanti che cosa fare anziché cosa non fare.
- Servirsi quanto più possibile delle interazioni in presenza.
- Servirsi di elementi di comunicazione visuale quando possibile.



- Aiutare le e i partecipanti a prevedere che cosa succederà dopo (ad es., “Quando Giuseppe riceve la palla, a chi deve passarla?”)
- Avvisare riguardo a possibili cambiamenti (ad es., “Giovanni, fra qualche minuto cominceremo a svolgere un altro gioco”).
- Controllare l’ambiente e non fornire stimoli eccessivi (ad es., allontanarli da ogni distrazione).
- Insegnare le regole e servirsi di promemoria per rafforzarne la memoria.
- Definire con chiarezza inizio e fine di ogni attività.
- Ridurre l’ansia adottando un approccio fiducioso e positivo.
- Creare un ambiente sicuro in cui le persone possano recarsi quando sentono di aver perso il controllo della situazione.

## **CORSI DI FORMAZIONE ON-THE-JOB PER DIPENDENTI CON DISTURBO DELLO SPETTRO AUTISTICO**

Per le e i dipendenti con disturbo dello spettro autistico è essenziale prendere parte a corsi di on-the-job sulle competenze comunicative e interpersonali.

È importante che all’interno del luogo di lavoro o del dipartimento in cui la o il dipendente con autismo viene inserito vi sia un organo di controllo. Potrebbe essere utile avere un unico referente e che la o il dipendente possa avere accesso a istruzioni chiare e per iscritto quando necessario.

L’obiettivo è quello di fornire una descrizione chiara e univoca delle mansioni da svolgere, anziché dare delle istruzioni lunghe, difficili da interpretare, in maniera troppo veloce o a voce.

È possibile facilitare il lavoro delle e dei dipendenti con autismo stilando un elenco di attività, elaborando programmi giornalieri, settimanali e mensili, e suddividendo le attività più complesse in compiti meno gravosi. Alcune persone neurodivergenti



preferiscono ricevere indicazioni precise sugli orari di inizio e fine delle attività; altre potrebbero beneficiare di incontri regolari nel corso dei quali ricevere feedback. È essenziale, ad ogni modo, cercare di individuare la formula più adatta. Inoltre, è importante comprendere la causa di eventuali difficoltà sul lavoro. Bullismo e molestie sono più comuni fra le persone con autismo, nonché di altre persone con disabilità. Lavorando insieme, responsabili e persone che si occupano della gestione delle risorse umane devono affrontare tali questioni non appena ne vengono a conoscenza. È loro dovere, inoltre, creare un ambiente di lavoro positivo portando avanti iniziative di sensibilizzazione e altri metodi.

#### Azioni proposte

- Definire in maniera chiara le attività da svolgere (le attività complesse possono essere semplificate e illustrate mediante diagrammi quando necessario).
- Avvisare in maniera tempestiva la o il dipendente riguardo ad eventuali cambiamenti, nonché la possibilità di seguire nuove routine.
- Concedere alle e ai dipendenti la flessibilità necessaria per organizzare la loro postazione e svolgere i compiti che vengono assegnati loro.
- Fornire un calendario personale o un'agenda servendosi di smartphone o software di pianificazione.
- Cercare di non fare presupposizioni riguardo a ciò che la o il dipendente comprende o meno. Assicurarsi di dare delle indicazioni chiare.

Le e i responsabili dovrebbero tenere degli incontri singoli per discutere e rivedere il rendimento, esprimere delle critiche e dare dei suggerimenti. Per alcune persone con autismo, degli incontri brevi e frequenti possono essere più utili di incontri più lunghi e distanziati nel tempo. Le persone neurodivergenti possono avere delle difficoltà a interpretare determinati segnali, quindi è importante assicurarsi di dare dei riscontri chiari, costruttivi e coerenti. Quando portano a termine un compito in maniera scorretta, non bisogna alludere ad eventuali problemi, bensì illustrare con tatto e in



maniera chiara cosa c'è di sbagliato per verificare che abbiano capito e sapere concretamente che cosa ci si aspetta da loro. È importante essere consapevoli del fatto che le e i dipendenti con autismo potrebbero avere dei problemi di insicurezza, di conseguenza bisogna assicurarsi che le critiche siano sempre espresse con tatto e di elogiare l'operato della persona quando necessario.

Azioni proposte:

- Dal momento che alcune persone con autismo sono anche delle perfezioniste, è importante mostrare loro dei modelli allo scopo di evitare ogni frustrazione.
- Occorre accettare eventuali problemi legati alla condizione della persona che potrebbero influire sul rendimento della o del dipendente e prestare attenzione al modo in cui si è costituito l'ambiente di lavoro.
- Nel caso in cui vi siano dei problemi legati al rendimento, è necessario essere chiari riguardo alle aspettative e agli standard di riferimento, nonché individuare il tipo di supporto da offrire.