



Unità 4: Uso efficace di strumenti per l'avvio al lavoro di lavoratori e lavoratrici nello spettro autistico e conseguenze di un processo di adattamento inefficace

DESCRIZIONE DELLE PERSONE CON AUTISMO, DEI LORO TALENTI E DELLE LORO DEBOLEZZE

In questa sezione si affronta la gestione del personale, la necessità di trattenere dipendenti di talento nello spettro autistico e la consapevolezza dell'alto livello di turnover dovuto a specifiche difficoltà di comunicazione e, talvolta, alle limitate opportunità derivanti dalle difficoltà del personale nello spettro autistico.

Strategie da seguire nella vostra organizzazione per le persone nello spettro autistico:

Difendere i diritti delle persone nello spettro autistico e le loro opportunità di lavoro. Per questo motivo, è essenziale che la vostra organizzazione partecipi in modo proattivo agli sviluppi normativi, generando alleanze strategiche con altre organizzazioni del Terzo Settore, con la Pubblica Amministrazione, i partiti politici e gli enti privati.

- Ruolo sociale di un'organizzazione che include persone nello spettro autistico nel posto di lavoro e che si adatta ad esse: come organizzazione influenziamo la società e siamo agenti chiave nei processi di transizione alla vita adulta e autonoma delle persone nello spettro autistico e delle loro famiglie. Per questo motivo, promuoviamo attraverso azioni di sensibilizzazione un'immagine reale e positiva delle persone nello spettro autistico sul posto di lavoro e puntiamo sulle loro capacità e sulle loro difficoltà, in modo che si possano integrare e che tutti noi ci adattiamo all'interno dell'azienda.



LE CAPACITÀ DELLE PERSONE CON AUTISMO

Va sottolineato che all'interno delle caratteristiche del Disturbo dello Spettro Autistico non si può parlare solo di difficoltà, ma ad esse si associano anche una serie di capacità nelle persone che fanno parte di questo gruppo che vogliamo mettere in evidenza e che è molto importante che le organizzazioni e lo staff abbiano una visione più ampia di esse.

Mettiamo in evidenza:

A causa dell'inflessibilità del pensiero e del comportamento, le persone nello spettro autistico spesso si sentono a proprio agio nel rispettare e aderire fermamente alle regole stabilite. È importante tenere conto di queste condizioni.

Avere un repertorio limitato di interessi, da parte loro, li predispone a sviluppare una grande curiosità per argomenti molto specifici, che si traduce in una conoscenza molto specialistica ed esaustiva degli argomenti che li interessano.

Le difficoltà di comunicazione, legate ad esempio alla comprensione di un linguaggio non letterale, ai doppi sensi, alle metafore o alle ironie, fanno sì che le persone nello spettro autistico tendano a essere molto logiche e letterali e abbiano difficoltà di interpretazione, ed è evidente che lo staff debba tenere conto di questo per facilitare la loro comprensione. Per questo motivo, non mentono o manipolano, ma sono sinceri e onesti e possono prendere decisioni basate su criteri oggettivi e non su pregiudizi o intuizioni che possono portare a errori.

Molte di queste capacità rappresentano un vantaggio competitivo per le persone nello spettro autistico rispetto agli altri lavoratori. Secondo lo studio "Lavoro e Disturbo dello Spettro Autistico. Un potenziale da scoprire" (Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. 2018. p.66), pubblicato dalla Confederación Autismo España, "la preferenza per la routine, le buone capacità in compiti meccanici e ripetitivi che richiedono un alto livello di concentrazione, la meticolosità nei dettagli sono



identificati dai datori e dalle datrici di lavoro come aspetti molto positivi della loro prestazione. "

ULTERIORI INFORMAZIONI RILEVANTI

Abbiamo messo insieme un elenco di fattori che recruiter e organizzazioni dovrebbero considerare e conoscere sulle persone nello spettro autistico e sul loro valore nel mercato del lavoro:

- **Talento e potenziale:** Si pensa che le persone nello spettro autistico e altre disabilità abbiano meno potenziale e talento e che siano viste come persone da assumere per riempire la quota di staff con disabilità. Tuttavia, è necessario comprendere la complessità dei disturbi dello spettro autistico e saper individuare il talento specifico di ogni persona, evitando di relegarla a compiti considerati "facili" in cui potrebbe fallire miseramente mentre potrebbe brillare in altri più specifici e in base ai suoi interessi.
- **Creatività nello svolgimento dei programmi di assistenza per la ricerca di talenti:** può accadere che, nella tradizionale ricerca del personale, il potenziale della persona vada perso o trascurato. La persona avrà probabilmente qualità specifiche in una particolare nicchia, ma queste vengono trascurate se ci si limita a fare discorsi sulle opportunità di carriera e sulle azioni per la ricerca di lavoro.
- **Capacità di pensare "fuori dagli schemi":** I programmi tradizionali di assistenza alla ricerca di lavoro a volte si concentrano più sull'offerta di formazione e corsi di studio disponibili che sulle qualità e le esigenze della persona e sull'identificazione di ciò che la persona ha interesse a fare. A causa della rigidità delle pratiche consolidate e dell'attenzione limitata di alcune persone nello spettro autistico, a volte si presume che non ci siano possibilità di impiego. Alcune agenzie di collocamento possono concludere rapidamente che la persona nello spettro autistico non è occupabile, piuttosto che cercare



un lavoro che corrisponda ai suoi talenti e alle sue capacità. Non si deve dare per scontato che la persona nello spettro autistico abbia difficoltà in tutte le aree, può avere difficoltà a comprendere le norme sociali, ma può essere molto efficiente in altre aree.

- Tenere conto dei problemi sensoriali: I disturbi sensoriali spesso limitano la produttività della persona nello spettro autistico se vengono trascurati o vengono ignorati. La percezione e la capacità di tollerare suoni, luci e altre condizioni tipiche dell'ambiente di lavoro possono essere molto diverse da quelle del resto dello staff. Tuttavia, risolverli farà la differenza e garantirà il benessere della persona nello spettro autistico, permettendole di operare efficacemente.

Il problema a questo punto è che la persona può sentirsi sopraffatta, nascondere i propri problemi e infine lasciare il lavoro per paura di essere fraintesa o di sembrare troppo esagerata. D'altra parte, questo non significa che l'ambiente di lavoro debba essere completamente silenzioso o debba adattarsi completamente. Può semplicemente significare dare alla persona l'opportunità di ritirarsi per qualche minuto in un luogo più tranquillo senza che ciò venga disapprovato o vietato (proprio come a un fumatore può essere concesso di allontanarsi per fumare per qualche minuto). Piccoli cambiamenti di questo tipo possono fare la differenza, non solo per il benessere della persona, ma anche per la qualità e la quantità del suo lavoro.

- Lavorare a partire dalle competenze: Forse nelle persone nello spettro autistico può essere meno evidente quali siano le loro qualità. L'ideale è identificarle e lavorare su di esse, invece di concentrarsi sul miglioramento di quelle deficitarie, che di solito, dopo tutto, sono quelle che interessano meno alla persona.
- Comunicare non significa necessariamente parlare a lungo: Poche parole sono di solito meglio di un lungo discorso. Le persone hanno la tendenza a parlare troppo e troppo velocemente con le persone con autismo, indipendentemente dal fatto che la persona sia verbale o meno e dal suo

livello



di comprensione. Si presume subito che la persona che parla comunichi nello stesso modo in cui comunicano gli altri, mentre non è detto che sia così. La persona può essere in grado di parlare e usare il linguaggio in modo comune, ma ha difficoltà a capire. Non dovrebbe essere un problema utilizzare un linguaggio più scritto o frasi più brevi per comunicare il lavoro da svolgere. Vale la pena di informarsi sulle regole scritte e non scritte dell'area di lavoro. Infine, va notato che molte persone con autismo hanno difficoltà a comprendere il sarcasmo, l'ironia e il doppio senso nel linguaggio. Pertanto, sarebbe molto utile un linguaggio chiaro e diretto su ciò che ci si aspetta e si eviterebbe la confusione.

LE ASPETTATIVE SOCIALI RICHIEDONO FORMAZIONE

Le regole non scritte e date per scontate sono le più confuse e problematiche per le persone con autismo. Non date per scontato che la persona "legga" l'ambiente sociale e si adatti. Questo non accadrà. Aiutate invece la persona dicendole come ci si aspetta che si comporti e, nel caso in cui "sbagli", diteglielo con calma ma in modo diretto. Suggestire le cose in modo sottile creerà solo più confusione.

Alla fine, con piccole modifiche, siamo tutti ugualmente validi per entrare nel mercato del lavoro. Ci vuole solo un po' di interesse da parte delle aziende. È un peccato perché molti talenti si perdono non facendolo.