



LEKCIJA 4 - PRISTUP ZAPOŠLJAVANJU OSOBA SA AUTIZMOM ZASNOVAN NA SNAGAMA

„Autizam je odavno definisan u smislu njegovih nedostataka. Sada je vreme da se fokusiramo na prednosti“

David Wolman

Niska očekivanja od zaposlenih sa autizmom i loši rezultati rada mogu se bar donekle objasniti preteranim fokusom na socijalne deficite i druge poteškoće osoba sa autizmom, pre nego na njihove snage i moguću stručnost (Holwerda et al., 2012). Dešava se da propisi o zapošljavanju favorizuju socijalne veštine i timski rad, čak i ako nisu neophodni za obavljanje određenog posla, stvarajući tako nepremostive barijere u procesu zapošljavanja osoba sa autizmom (Richards, 2012). Nasuprot tome, fokusiranje na prilagođavanje osoba-posao-okruženje može da obezbedi uspešne ishode za osobe sa autizmom u različitim radnim okruženjima (Scott et al., 2019).

Neke karakteristike ponašanja osoba sa autizmom koje se obično opisuju kao nedostaci i deficiti mogu se takođe posmatrati kao prednosti u specifičnom radnom okruženju. Sumirajući zaključke brojnih istraživača koji su se bavili prednostima zapošljavanja osoba sa autizmom (npr. Bissonnette & Coaching, 2008; Howlin, 2004; Vong et al., 2018), možemo izdvojiti sledeće:

1. Dobro obučena osoba sa autizmom koja je upoznata sa zahtevima i pravilima radnog mesta može biti veoma efikasan i pouzdan radnik. Mnogi poslovi uključuju ponavljanje i rutine, pri čemu je svaki korak u realizaciji posla predvidljiv. Ovakvi poslovi odgovaraju velikom broju osoba sa autizmom.
2. Nedostatak centralne koherencije takođe može biti prednost, posebno ako posao zahteva usmerenost na detalje i održavanje koncentracije na specifične aspekte radnog okruženja. Drugim rečima, nemogućnost



sagledavanja "šume od drveta", predstavlja svojevrsnu prednost u poslovima gde je potrebno posmatranje pojedinačnih stabala. Radnici sa autizmom koji se fokusiraju na detalje lako uočavaju izolovane elemente objekta, slike, videa, a ponekad i apstraktnog koncepta, koji mogu da promaknu kolegama koji nemaju autizam.

3. Neki ljudi sa visokofunkcionalnim autizmom mogu imati izuzetno razvijenu dugoročnu memoriju, odnosno sposobnost pamćenja ogromnih količina informacija. Sklonost razmišljanju izvan klišea ponekad ih vodi ka inovativnim rešenjima određenih problema.
4. Uska, ograničena interesovanja ponekad se mogu iskoristiti za razvoj karijere. Radnici koji imaju ovu vrstu interesovanja mogu da provedu dosta vremena radeći posao, bez velike potrebe da ga menjaju ili da prave pauze koje provode u neobaveznom ćaskanju. Howlin (2004) opisuje autističnog radnika koji je pakovao košulje i lepio nalepnice punih dvanaest sati. Pošto je više voleo da radi, odbio je ponudu da angažuje druge radnike u istoj delatnosti. Nakon obavljenog posla, saopštio je da u primljenim paketima od osam hiljada košulja nedostaje jedna!
5. Jedna od posledica nerazvijene teorije uma je potpuna iskrenost, što kolege mogu protumačiti kao nepristojno ponašanje. Međutim, ljudi sa autizmom često govore istinu čak i ako im to ne ide u prilog. Menadžeri i vlasnici preduzeća mogu imati poverenja u njihove izjave, jer ne kalkulišu sa mogućim posledicama. Dešava se i da u kriznim situacijama osobe sa autizmom predstavljaju glas razuma, jer se oslanjaju na racionalno, analitičko razmišljanje, a ne na trenutne emocije. Pored toga, teškoće u emocionalnom poistovećivanju mogu biti zaštitni faktor ako je posao povezan sa neprijatnim emocionalnim iskustvima (npr. rad u ustanovama za palijativno zbrinjavanje).

Iako bi svakodnevni rad trebalo da se oslanja na snage zaposlenih sa autizmom, ne treba potcenjivati značaj stalne podrške, koja treba da bude prilagođena individualnim potrebama svakog pojedinačnog radnika sa autizmom.