



LEKCIJA 5 - SMERNICE ZA BUDUĆE TRENERE I ZAPOSLENE U ODELJENJU ZA LJUDSKE RESURSE

Informisanje poslodavaca i odeljenja za ljudske resurse

Pored opštih informacija o prirodi autizma iznesenih u prethodnim lekcijama, poslodavci i kadrovi takođe treba da imaju informacije o karakteristikama svakog pojedinačnog zaposlenog sa autizmom. Ne smemo zavaravati poslodavce u pogledu sposobnosti i radnih veština osoba sa autizmom, ali treba imati u vidu i da su postojeći modeli podrške pri zapošljavanju osoba sa autizmom uglavnom usmereni na „ispravljanje“ njihovih nedostataka, što rezultira niskim očekivanjima poslodavaca i lošim rezultatima radnog odnosa. Zbog toga je veoma važno utvrditi individualne kapacitete potencijalnog zaposlenog sa autizmom i, u skladu sa njihovim snagama, prilagoditi radno mesto i sam radni proces.

Pitanje otkrivanja dijagnoze poslodavcima i kolegama na poslu je veoma osetljivo. Neki ljudi sa autizmom nerado saopštavaju svoju dijagnozu iz straha od diskriminacije, čime se smanjuju šanse da se radno okruženje prilagodi njihovim potrebama (Lindsay et al., 2021). Međutim, formalna dijagnoza autizma nije neophodna da bi se pružila dodatna podrška. Može se desiti da radnik nije svestan svoje dijagnoze jer: nema kognitivni kapacitet da razume prirodu i naziv poremećaja; članovi porodice nisu hteli da mu kažu dijagnozu ili mu nikada nije postavljena dijagnoza. U ovom drugom slučaju, moguće poteškoće na radnom mestu mogu biti okidač za ispoljavanje socijalno neprihvatljivog ponašanja i upućivanje na dijagnostičku procenu. Dijagnoza je veoma delikatan postupak i bilo bi dobro da se taj proces realizuje uz pomoć stručnjaka za autizam, uz poštovanje prava zaposlenih i etičkih standarda.

Radni instruktori i poslodavci moraju biti svesni pridruženih stanja koja mogu uticati na sigurnost radnika sa autizmom, kao što su epilepsija, anksiozni poremećaj, depresija, oštećenje sluha itd.



Osetljivost na diskriminaciju

Dobro je poznato da ljudi mogu biti diskriminirani na osnovu njihove seksualne orijentacije, religioznih uverenja, boje kože itd. Isto tako, postoje verovanja i prakse koje diskriminiraju pojedince na osnovu njihovog invaliditeta, što se naziva ejblizam. Uvredljive postupke prema zaposlenima sa autizmom prepoznaje skoro svi, ali postoje i neki oblici ponašanja koji suptilno diskriminiraju osobe sa autizmom, bez obzira da li postoji svesna namera zaposlenih da to čine. Poslovnike kreiraju neurotipične osobe i one, po pravilu, ponašanje većine uzimaju kao društveno prihvatljivu normu. Može se desiti da tim bilding aktivnosti, propisana uniforma, korišćenje ambijentalne muzike, specifična pravila obraćanja nadređenima ili korisnicima usluga kompanije, predstavljaju nepremostivu barijeru za osobe sa autizmom. Zbog pogrešnih shvatanja o prirodi autističnog poremećaja, neki zaposleni koriste patronizirajući i deficitarni jezik, a ponekad izbegavaju direktan kontakt sa autističnom osobom i obraćaju se svom instruktoru za rad. Za osobe sa autizmom od velike pomoći može biti stvaranje kulture radnog mesta u kojoj će se ceniti rad i dostignuća svakog zaposlenog, kao i njegove specifične potrebe za podrškom.

Rasporedi

Osobe sa autizmom imaju poteškoće da prate verbalna uputstva i često ne mogu da planiraju redosled aktivnosti. Zato je potrebno da imaju rasporede u kojima će faze rada biti eksplicitno prikazane. U svom najjednostavnijem obliku, rasporedi mogu imati oblik kontrolne liste, pri čemu radnik mora da proveri svaku završenu aktivnost. Pošto se većina osoba sa autizmom oslanja na vizuelnu obradu informacija, mogu se koristiti rasporedi u kojima su faze radne aktivnosti prikazane slikama, fotografijama, piktogramima ili malim trodimenzionalnim objektima, u zavisnosti od prethodnih navika i sposobnosti zaposlenog. U istu svrhu, mogu se koristiti personalni digitalni asistenti. Vizuelni rasporedi pokazuju ne samo pojedinačne faze radne operacije, već i strukturu radnog dana. Zbog toga bi bilo veoma korisno



imati posebne dnevne rasporede u kojima će biti prikazane pojedine etape radnog dana: dolazak na posao, pozdravljanje drugih radnika, priprema radnog mesta, realizacija radnih aktivnosti, pauze i sl. Rasporedi mogu biti korisni i za postepeno navikavanje zaposlenih sa autizmom na promene.

Postavljanje pravila

Pravila ponašanja na radnom mestu treba da budu eksplicitno navedena, bilo usmeno ili uz pomoć dodatne vizuelne podrške. Instruktori i poslodavci ne bi trebalo da misle da su neke aktivnosti samorazumljive (npr. da radnik može da popije kafu u pauzi). Pravila treba da budu postavljena na način koji osoba sa autizmom može da razume. Ne treba koristiti ironiju, sarkazam, idiome, kao i reči nejasnog ili dvosmislenog značenja. Pravila treba da regulišu poslovne veštine (šta treba uraditi da se posao završi), društvene veštine (socijalne veštine u odnosima sa klijentima i kolegama), održavanje bezbednog okruženja, iznenadne situacije, prava iz oblasti radnog prava...

Programi obuke

Instruktori treba da koriste prakse zasnovane na dokazima u procesu obuke osoba sa autizmom. Postoje posebno strukturisani programi intervencije u oblasti zapošljavanja, različitog stepena naučne zasnovanosti. Većina ovih programa koristi tehnike modelovanja, ulančavanja, podsticanja i potkrepljivanja (Hendley et al., 2017; Le et al., 2021). Modelovanje se zasniva na činjenici da ljudi najbolje uče posmatrajući ponašanje drugih ljudi i posledice koje takvo ponašanje ima. Ako radni instruktor ili kolega pokaže osobi sa autizmom kako da obavlja radnu aktivnost, to je modelovanje uživo. Za mnoge osobe sa autizmom primamljivo je i video-modelovanje, tj. prikazivanje radne aktivnosti ili njenog segmenta putem video-zapisa. Važno je da se svaka složena aktivnost podeli na veoma male korake koji su dovoljno laki za osobu sa autizmom. Osnova tehnike ulančavanja je podela složenih aktivnosti na segmente, a zatim postepeno učenje jednog po jednog segmenta aktivnosti, uz odgovarajuće podsticanje i podršku. Zaposlenog sa autizmom podstičemo ako ne zna da izvrši neku aktivnost, ako ne reaguje na nalog ili je očigledno da će reagovati pogrešno. U početku, podsticaj može biti fizički, kada stavimo



ruku preko šake osobe sa autizmom i tako izvršimo određenu aktivnost. Radni instruktor treba da pokuša da što pre zameni potpuni fizički podsticaj delimičnim (nežno usmeravajući ruku osobe sa autizmom u željenom pravcu). Zatim se prelazi na ukazivanje kažiprstom na aktivnost koju treba izvršiti (gestualni podsticaj), a potom i na manje nametljive vrste podsticanja, kao što je verbalno. Kao što će podsticaji vremenom biti sve ređi, tako će i podrška radnika za uspešno obavljene aktivnosti biti sve manja.

Praćenje i nadz

Podrška radnog instruktora nije ograničena na podučavanje radnih operacija, već uključuje i praćenje celokupnog procesa rada i njegovih efekata. Osobe sa autizmom, čak i kada savladaju određenu aktivnost, mogu biti nesigurne i stalno traže podršku i uveravanje da je sve u redu. Radni instruktor treba da pruži ohrabrenje i podršku radniku sa autizmom kad god je to potrebno, trudeći se da vremenom smanji potkrepljivanje i podršku i da osobu sa autizmom učini što samostalnijom. Supervizor treba jasno da kaže koja ponašanja su dobra, a koja treba promeniti. Ako radnik ima problem u obavljanju operacije, treba je podeliti na manje, jednostavnije operacije ili sprovesti dodatnu obuku. Tokom supervizije, potrebno je stalno upućivati radnika sa autizmom na krajnji proizvod rada i, ako je to moguće, na globalni cilj kompanije u kojoj je zaposlen. U zavisnosti od prirode posla, deo aktivnosti praćenja i nadzora mogu preuzeti i drugi zaposleni. U tom slučaju važno je osigurati da druge kolege, u najboljoj nameri, ne preuzimaju posao zaposlenog sa autizmom. Za uspešnu realizaciju posla i unapređenje kvaliteta života osobe sa autizmom neophodno je kreiranje mreže podrške koju će pored zaposlenih činiti stručnjaci različitih profila koji poznaju konkretnu osobu sa autizmom, kao i članovi njene porodice.

Augmentativna i alternativna komunikacija

Postoji predrasuda da će se korišćenjem sredstava augmentativne i alternativne komunikacije (AAC) osobe sa autizmom zauvek udaljiti od ljudi iz tipične populacije. Postoji i uverenje da se ova sredstva koriste samo sa decom i da ih vremenom treba odbaciti. Međutim, ako osoba sa autizmom koristi AAC u svom svakodnevnom životu, trebalo bi da bude u stanju da to uradi i trebalo bi razmisli o tome kako se AAC može



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

koristiti u radnom okruženju. Pored AAC-a, za obuku u obavljanju radnih aktivnosti mogu se koristiti i savremene digitalne tehnologije. Elektronski oblici komunikacije kao što su onlajn komunikatori, e-mail, četovi za diskusiju, čet-botovi itd. ne zahtevaju direktan kontakt očima i razumevanje govora tela, zbog čega se posebno preporučuju osobama sa autizmom.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras