



Lekcija 3: Politike na radnom mestu

Postoji veliki broj načina na koje preduzeća mogu da podrže svoje zaposlene sa autizmom. Za početak, poslodavci moraju imati sveobuhvatno razumevanje šta je autizam i kako izgleda na radnom mestu. Kompanije takođe moraju da nauče kako da upravljaju zaposlenima sa autizmom i da ih razumno prilagode. Takođe treba da osiguraju da drugi zaposleni znaju kako da rade sa nekim kolegom sa autizmom.

Kada intervjuišu nekoga sa autizmom, poslodavci treba da se fokusiraju na to da li je pojedinac sposoban da radi posao. Menadžeri treba da obrate pažnju na sposobnosti osobe, a ne na bilo kakva ograničenja uslovljena samim autizmom.

Obezbedite jasna uputstva

Važno je zaposlenima sa autizmom pružiti jasna, sažeta uputstva i smernice za obavljanje svog posla. Poslodavci treba da detaljno objasne šta se od njih očekuje i da objasne nepisana pravila kancelarije. Može biti od pomoći da zaposlenima sa autizmom date pisana uputstva kako bi mogli da ih konsultuju kasnije ukoliko je potrebno.

Poslovi instruktor/mentor

Kada pojedinac prihvati posao, potrebno je izraditi plan podrške koji će zadovoljiti i potrebe pojedinca i poslodavca. Pošto je podrška individualizovana, može se prilagoditi tako da zadovolji jedinstvene društvene, komunikacijske i probleme ponašanja sa kojima se često suočavaju pojedinci sa poremećajima iz spektra autizma.

Kad god je to moguće, radni instruktor ili stručnjak za zapošljavanje treba da radi sa poslodavcem kako bi koristio prirodno postojeće potpore na radnom mestu. Ova podrška može biti dopunjena plaćenom podrškom radnog instruktora. Pored toga, specijalista za zapošljavanje može služiti kao konsultant poslodavcu, pomažući mu da radi direktno sa pojedincem.

Ne mora nužno da bude neko iz prethodnog tima. To bi trebalo da bude neko kome radnik veruje, oseća se prijatno kada govori, a kompanija može da se konsultuje sa poslodavcem pre nego što imenuje pravu osobu.



Politika razumnog prilagođavanja kompanije prema osobama sa PSA

Razumna prilagođavanja su promene ili prilagođavanja koje poslodavac vrši na radnom mestu, kao što su prilagođavanja radnog okruženja ili specifične radne rutine ili prakse, koja podržava autistične osobe i osobe sa drugim invaliditetom da obavljaju svoj posao i pristupe istoj obuci i razvoju mogućnosti na jednakim osnovama kao i njihove kolege bez invaliditeta. To uključuje unošenje promena u okruženje na radnom mestu, prilagođavanje praksi na radnom mestu i obezbeđivanje tehnološke opreme koja može da podrži autističnog zaposlenog na poslu. To takođe podrazumeva omogućavanje fleksibilnog radnog vremena, zamenu zadataka na radnom mestu i obezbeđivanje pristupa obuci i podršci na radnom mestu.

Uskraćivanje razumnog prilagođavanja zaposlenima predstavlja diskriminaciju prema zakonu, osim ako bi primena prilagođavanja predstavljala „nesrazmerno opterećenje“ za poslodavca. U ovom slučaju, „nesrazmerno opterećenje“ se odnosi na finansijske troškove predloženog prilagođavanja, uticaj na vreme i produktivnost ostalih zaposlenih, dok se takođe razmatra da li evropski poslodavac može da pristupi javnom finansiranju kao što je Fond za razumno prilagođavanje koji može pomoći da se podrška ostvari.

I dok je poslodavac obavezan da obezbedi razumna prilagođavanja, a ova prilagođavanja su prvenstveno tu da podrže autističnu osobu u njihovom radu, obezbeđivanje prilagođavanja takođe pruža mnoge šire pogodnosti za poslodavce. Poslodavci su izvestili da je primena razumnih prilagođavanja bila veoma efikasna i da su troškovi primene prilagođavanja nadoknađeni smanjenim troškovima u drugim oblastima. Oni takođe primećuju da je prilagođavanje pomoglo poslodavcima da zadrže ili unaprede zaposlene, da povećaju moral i produktivnost organizacije, kao i da povećaju bezbednost zaposlenih i njihov dolazak na posao.

Udruženje učesnika programa dobrovoljne zaštite, VPPPA, objavilo je u junu 2020. članak u kojem se objašnjavaju ključne HR politike za stvaranje sigurnijeg radnog mesta za zaposlene sa PSA:

- Uvedite redovnu politiku senzornog pregleda radnog okruženja

Zaposleni sa PSA se često susreću sa hipersenzitivnošću ili hiposenzitivnošću na stimuluse poput prizora, zvukova ili dodira. Da biste obezbedili adekvatno prilagođavanje za takve



zaposlene, počnite sa identifikacijom njihove osetljivosti tokom procesa uključivanja. Poslodavci takođe mogu da pregledaju atmosferu na radnom mestu za bilo kakve okidače i primene mere zaštite kao što je obezbeđivanje vizuelne podrške za pomoć u obradi informacija, odabir prigušenog svetla u kancelariji ili obezbeđivanje namenskih zvučno izolovanih oblasti za glasne zvukove. Alternativno, odeljenje ljudskih resursa takođe može da sprovede anketu pre nego što se dotaknu politike za prilagođavanje ličnog prostora na radnom mestu.

- **Sprovedite strogu politiku borbe protiv uznemiravanja (bullinga) u kancelariji**

Prema statistikama Waitt Instituta za prevenciju nasilja, čak i bez uticaja PSA, 49% Amerikanaca su žrtve uznemiravanja na radnom mestu. Osim što šteti mentalnom zdravlju zaposlenih i moralu na radnom mestu, uznemiravanje takođe može da unese kulturu straha i stresa kod zaposlenih. Uznemiravanje na radnom mestu može imati drugačiji oblik od tradicionalnog nasilja u školi. Kolege mogu isključiti zaposlene sa PSA sa sastanaka ili projekata, navoditi njihov invaliditet kao razlog za uporna isključenja ili ih prevideti kada je reč o unapređenjivanju.

HR odeljenje može ažurirati priručnik za zaposlene kompanije kako bi uključio politike prijavljivanja protiv uznemiravanja širom kompanije, kao što je korporativna telefonska linija za poverljivo izveštavanje i drugi mehanizmi podrške koji se proširuju na užu porodicu zaposlenog (npr. obezbeđivanje resursa i informativnog centra koji će pomoći zaposlenima da se nose sa prognozom svog deteta). Čak 63% dece sa autizmom su žrtve uznemiravanja, što može uticati na učinak njihovih roditelja na poslu, pa čak i biti uzrok uznemiravanja i maltretiranja na radnom mestu za samog zaposlenog. Negovanje kulture inkluzivnosti i komunikacija sa vašim osobljem o ozbiljnim posledicama i niskom nivou tolerancije takvog ponašanja na radnom mestu takođe mogu pomoći u prenošenju poruke.

- **Ponudite specijalizovani proces zapošljavanja i podrške**

Jedan od izazova sa kojima se suočavaju zaposleni sa autizmom je teškoća u prepoznavanju opasnosti. Kao rezultat toga, neki zaposleni mogu predstavljati bezbednosni rizik za sebe ili svoje kolege na radnom mestu. Obezbeđivanjem obuke za svest o autizmu za sve zaposlene, poslodavci mogu unaprediti svoje znanje i predstaviti rešenja u svim potencijalno štetnim



situacijama. Obuka o svesti o autizmu na radnom mestu nastoji da širi korisne informacije o interakciji sa kolegama na način komunikacije koji svako može da razume.

Još jedna prednost pružanja takve obuke vašim zaposlenima je to što ona takođe obučava druge zaposlene o tome na šta treba da paze, kao što su znaci napada anksioznosti, senzorni problem ili potencijalno štetni bezbednosni problem. Pošto su obučeni za ovo, veća je verovatnoća da će menadžeri i kolege tražiti pomoć i primeniti mere kada je to potrebno da bi radno mesto i radnici bili bezbedni.

Dok se zaposleni iz spektra autizma mogu suočiti sa jedinstvenim izazovima na radnom mestu i van njega, oni takođe mogu na kraju biti neprocenjivo korisni uz odgovarajuću podršku. Primenom politike ljudskih resursa kao što je ova, poslodavci mogu preduzeti prve korake ka prevazilaženju stalnih predrasuda sa kojima se suočavaju zaposleni sa autizmom.

- **Organizujte obuku o svesnosti o autizmu**

Kandidati sa autizmom mogu pokazati odlične karakteristike zapošljivosti tokom procesa zapošljavanja, uključujući detaljno tehnološko znanje ili visok nivo tačnosti. Međutim, da bi "otključali" ove prednosti, poslodavci prvo moraju biti u stanju da identifikuju pravu podršku koja je potrebna ovim zaposlenima. Kada regrutuje zaposlenog sa PSA, HR odeljenje bi trebalo da ponudi alternativnu politiku zapošljavanja. Tokom procesa intervjua, ponudite alternative tradicionalnom procesu intervjua za one koji mogu imati socijalnu anksioznost ili probleme sa komunikacijom, kao što je opcija da imaju pomoćnika ili ponudite fazno uvođenje u radno mesto.

U procesu uključivanja zaposlenog, neka vaše odeljenje za ljudske resurse uključi standardni odeljak o distraktorima i okidačima za određena ponašanja kako biste bolje razumeli zaposlenu osobu. Ovo pomaže organizaciji da primeni odgovarajuće mere zaštite, ako već nisu uspostavljene. Na primer, individualni identifikacioni broj zaposlenog koji ukazuje na njegove izuzetne potrebe ili (pre)osetljivosti.