



Lekcija 3: PRIPREMA ZA RAD SA ZAPOSLENIM SA PSA, RAZVOJ VEŠTINA ZAPOSLENIH, MOTIVISANJE, PODRŠKA

Zapošljavanje osoba sa PSA takođe znači obezbeđivanje obuke za podršku njihovim veštinama, kao i obuku za organizaciju da stvori inkluzivnu kulturu.

Za menadžere i saradnike, obuka podizanja svesti može da im pomogne da razumeju svoje kolege i kako da ih podrže. Supervizori posebno treba da prođu obuku o efikasnim komunikacijskim strategijama.

Jednostavnim prilagođavanjem na radnom mestu možete osobi sa autizmom pružiti okruženje i podršku koja joj je potrebna da se istakne u svom poslu. Vrsta i nivo potrebne podrške zavisiće od individualnih potreba osobe, ali može uključivati:

- imenovanje kolege da bude mentor zaposlenom sa autizmom, kroz pomaganje u svim mogućim pitanjima i zalaganje u njegovo ime ako je potrebno
- pomoć eksternih organizacija za podršku koje nude mentorstvo na poslu, podučavanje i opštu i specifičnu pomoć pri zapošljavanju osobama sa autizmom
- organizovanje opšte i specifične obuke za podizanje svesti o autizmu za zaposlene koji rade sa kolegama sa autizmom
- korišćenje radnog instruktora da pomogne i vama i zaposlenom da uspostavite uspešno partnerstvo u zapošljavanju.



MENTORSTVO

Mentorstvo je partnerstvo između dve osobe u kome mentor (iskusna osoba koja vodi) pomaže štićeniku (mentorisanoj osobi, osobi koja se vodi) u ostvarivanju ličnih i/ili ciljeva vezanih za posao.

Mentorstvo uključuje slušanje i pomoć štićeniku da identifikuje i radi na svojim ciljevima.

Dobar mentor može napraviti veliku razliku u zapošljavanju autistične osobe. Najvažniji atribut je sposobnost slušanja i rada u partnerstvu sa pojedincem. Od vitalnog je značaja da mentor bude dobro obučena sa dubljim razumevanjem autizma. Na taj način, vaš autistični zaposleni će moći da radi sa nekim kome može da veruje. Ako ste imenovani za mentora autističnoj osobi, uvek morate:

Da budete osetljivi na senzorno okruženje – Uvek pitajte koje senzorne osetljivosti vaš štićenik može da ima. Imajte na umu ove osetljivosti kada planirate sastanke.

Da imate poštovanja – Važno je da se prema svima odnosite sa poštovanjem i saosećanjem. Imajte na umu socijalni model autizma i nikada ne gledajte na svog štićenika kao na nekoga ko treba da se promeni.

Da slušate – Osim što slušate nečije reči, možete uzeti u obzir i njihov govor tela i način na koji komuniciraju, verbalno i neverbalno.

Da odgovorite pojedincu – Ne postoji jedno rešenje za sve!

Da budete pozitivni – Prihvatite borbu sa kojom se osoba suočava, ali se fokusirajte na pronalaženje efikasnih rešenja.

Da izgradite sposobnost – Delajte sa pojedincem, a ne za njega, tako da nauči veštine koje su mu potrebne.



Da date dovoljno vremena – autističnim osobama može biti potrebno više vremena da obrađuju socijalne ili senzorne informacije, zato koristite manje reči i ostavite vremena da ono što kažete bude shvaćeno

Da se često sastajete – Osim što vaši sastanci treba da budu redovni i rutinski, važno je oni budu i česti. Što se češće sastajete, brže ćete saznati o brigama vašeg štićenika i raditi na njihovom zajedničkom rešavanju.

ORGANIZACIJE ZA SPOLJNU PODRŠKU

Vebsajt organizacije ODEP ima stranicu sa tematskim resursima o autizmu.

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

Job Accommodation Network (JAN) pruža besplatnu, stručnu i poverljivu pomoć pri traženju posla. Radnici i osobe sa invaliditetom koje traže posao, poslodavci i drugi mogu se povezati sa JAN stručnjacima putem mejla, onlajn ćaskanja, skajpa i SMS-a. Vebsajt organizacije ima veb stranicu sa resursima o autizmu, kao i veb stranicu sa resursima o COVID-19.

<https://askjan.org/>

Mreža za pomoć poslodavcima i resurse za inkluziju osoba sa invaliditetom, poznata kao EARN, pruža tehničku pomoć poslodavcima pri zapošljavanju, regrutovanju i napredovanju osoba sa invaliditetom, uključujući osobe sa spektrom autizma. Poslodavci mogu direktno kontaktirati EARN i pronaći resurse i informacije o podršci neurorazličitosti na radnom mestu na vebsajtu organizacije. EARN Priručnik za mentalno zdravlje savetuje poslodavce o stvaranju prijatnog i podržavajućeg radnog okruženja za radnike sa poremećajima mentalnog zdravlja.

<https://askearn.org/>





OBUKA ZA ZAPOSLENE

Obuka za zaposlene pomaže menadžerima i odeljenjima za ljudske resurse i drugim kolegama da razumeju potrebe zaposlenih sa autizmom i daje smernice za jednostavna prilagođavanja praksi zapošljavanja i okruženja na radnom mestu koja će im omogućiti da napreduju.

Koristi od ove obuke:

- Povećajte svoje razumevanje autizma i potreba autističnih zaposlenih.
- Poboljšajte svoje znanje o tome kako da implementirate razumna prilagođavanja u organizaciju.
- Uverite se da ste opremljeni da ispunite zakonske zahteve u vezi sa zaposlenima sa invaliditetom.
- Neka vaše preduzeće ostvari konkurentsku prednost koristeći širi fond talenata.
- Učinite svoje poslovanje okrenutim ka budućnosti i otpornim na buduće promene.

PODRŠKA KOLEGA

Ako osoba sa autizmom pristane da se njeno stanje otkrije, onda pružanje informacija i uputstava o autizmu kolegama može biti od koristi svima. Ponekad zaposlenom može pomoći da napiše dokument za druge kolege u kojem se objašnjava šta oni mogu da urade da mu pomognu. Istraživanja pokazuju da su neke osobe sa autizmom smatrale da je njihovim kolegama/poslodavcima potrebna obuka da bi razumeli stanje i zašto se ponašaju na određeni način. Autizam takođe treba da bude uključen u organizaciju opšte svesti o invalidnosti. Poslodavci takođe mogu da koriste postojeće obuke i materijale.

Predložene aktivnosti:



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature





- Poslodavci i kolege mogu zahtevati informacije o autizmu i o tome kakva je podrška potrebna na radnom mestu.
- Osigurajte da svi zaposleni imaju pristup obuci usmerenoj na podizanje svesti o invalidnosti i da je u njoj stavljen fokus na autizam, kao i na mentalno zdravlje.

OBUKE

Uključivanje osoba sa PSA u vaše sesije obuke

- Uključite osobe sa PSA u vaše sesije obuke.
- Koristite njihovo ime na početku instrukcije ili pitanja.
- Recite učesniku šta da radi, a ne šta da ne radi.
- Koristite interakciju licem u lice kada je to moguće.
- Koristite vizuelnu komunikaciju kada je to moguće.
- Pomozite svom učesniku da predvidi šta će se sledeće dogoditi (npr. „Kada je lopta dodata Bilu, kome će je Bil dodati?“).
- Dajte upozorenja o svim promenama koje će se desiti (npr. „Džone, za nekoliko minuta prelazimo na igru“).
- Kontrolišite okruženje i nemojte ih preterano stimulisati (npr. suočite se sa njima dalje od bilo kakvih ometanja).
- Naučite ih pravilima i koristite podsticaje/podsetnike da ih potkrepite.
- Obezbedite precizan početak i kraj aktivnosti.
- Smanjite anksioznost samouverenim i pozitivnim pristupom; učesnik će se osećati sigurnije znajući da ako izgubi kontrolu, vi nećete.
- Obezbedite bezbedno mesto i/ili osobu do koje učesnik može da ode kada situacija postane preintenzivna da bi mogao da se nosi sa njom.

OBUKA NA RADU ZA ZAPOSLENE SA PSA

Za zaposlene sa PSA, obuka na radnom mestu za komunikacijske i druge međuljudske veštine je od vitalnog značaja.



Važno je da postoji struktura izveštavanja na radnom mestu ili odeljenju u kojem će osoba raditi. Može biti od pomoći ako osoba sa autizmom može, gde je to moguće, da odgovara samo jednoj osobi; uputstva treba da budu jasna i u pisanom obliku gde je to potrebno.

Nastojte da obezbedite spiskove pisanih instrukcija za razliku od dugih, teških za tumačenje i možda čak i brzih usmenih instrukcija.

Možete pomoći tako što ćete odrediti prioritete aktivnosti, organizovati zadatke u raspored za dnevne, nedeljne i mesečne aktivnosti i podeliti veće zadatke na male korake. Neke osobe sa autizmom će ceniti precizne informacije o vremenu početka i završetka, i pomoć da uđu u rutinu sa pauzama za odmor i ručak.

Neke osobe sa autizmom mogu imati koristi od redovnih sastanaka o učinku kako bi dobili povratne informacije na redovnoj osnovi. Možda će vam pomoći da saznate koji format im najviše odgovara.

Ako dođe do poteškoća na poslu, biće važno razumeti njihov izvor. Problemi maltretiranja i uznemiravanja na poslu mogu biti češći za osobe sa autizmom, kao i za druge osobe sa invaliditetom. Radeći zajedno, linijski menadžeri i odeljenje ljudskih resursa moraju se pozabaviti ovim problemom čim ga postanu svesni i promovisati pozitivno radno okruženje kroz obuku za podizanje svesti i druge metode.

Predložene aktivnosti:

- Jasno definišite

radne zadatke (složene zadatke treba podeliti na manje zadatke i ilustrovati dijagramima, gde je potrebno).

- Dajte zaposlenom unapred upozorenje o svim promenama u rutinama, kao i priliku da praktikuje nove rutine.



- Omogućite zaposlenima fleksibilnost da razviju sopstveni način organizovanja svog radnog prostora i obavljanja zadatka gde je to moguće.
- Razmislite o obezbeđivanju ličnog kalendara ili knjige termina i koristite tehnologiju poput pametnih telefona sa softverom za zakazivanje.
- Pokušajte da ne pravite pretpostavke o tome šta vaš zaposleni radi ili ne razume. Uverite se da su uputstva jasno saopštena i razumljiva.

Kao i kod svakog zaposlenog, linijski menadžeri bi trebalo da imaju redovne sastanke jedan na jedan kako bi razgovarali i analizirali učinak i davali opšte komentare i sugestije. Za neke ljude sa autizmom, kratki, česti pregledi mogu biti korisniji od dužih sesija u ređim intervalima. Ljudima sa autizmom ponekad može biti teško da primete socijalne signale, pa se pobrinite da vaše povratne informacije budu jasne, konstruktivne i dosledne. Ako pogrešno završe zadatak, nemojte aludirati niti implicirati bilo kakve probleme – umesto toga, taktično i jasno objasnite zašto je to pogrešno, proverite da li su razumeli i tačno odredite šta treba da urade umesto toga. Imajte na umu da se možda ne osećaju posebno samouvereno, pa se pobrinite da svaka kritika bude umerena; dajte pozitivne povratne informacije gde god je to prikladno.

Predložene aktivnosti:

- Pošto neki ljudi sa autizmom mogu biti perfekcionista, preporučljivo je objasniti šta se smatra uspešnim postignućem kako bi se izbegle frustracije.
- Uzmite u obzir činjenicu da može postojati problem koji utiče na učinak koji je povezan sa stanjem zaposlenog i načinom na koji je radno okruženje postavljeno oko njih, ili da se može odnositi na druga pitanja.
- Kada je neko pitanje u vezi sa učinkom, budite jasni šta se očekuje i prema kojim standardima se performanse mere, ali i ustanovite kakva je podrška za koju pojedinac smatra da bi mu bila od pomoći.