



Lekcija 4: Efikasna upotreba alata za uvođenje novozaposlenih sa PSA u rad i posledice neefikasnog procesa adaptacije

Opis osoba sa autizmom, njihovih talenata i njihovih slabosti

U ovom odeljku biće razmotreni kadrovska politika, svest o volji da se zadrže talentovani zaposleni sa PSA i svest o visokom nivou fluktuacije zbog specifičnih poteškoća u komunikaciji i, ponekad, ograničenih mogućnosti koje proizilaze iz disfunkcije zaposlenih.

Politika koju treba poštovati u vašoj kompaniji za osobe sa autizmom:

Braniti prava osoba sa PSA i njihove mogućnosti zapošljavanja. Iz tog razloga, neophodno je da vaša kompanija proaktivno učestvuje u regulatornom razvoju i stvaranju strateških saveza sa drugim organizacijama sektora društvenog delovanja, sa državnom upravom, političkim partijama i privatnim subjektima.

- Organizujte i učestvujte u društvenim događajima kao kompanija koja podržava osobe sa autizmom na njihovom radnom mestu i prilagođava ih: Podrazumeva se da kao kompanija utičemo na društvo i da smo ključni akteri u procesima tranzicije ka odraslom i autonomnom životu osoba sa autizmom i njihovih porodica. Zbog toga radimo promocije kroz akcije senzibilizacije i podizanja svesti kako bismo promovisali stvarnu i pozitivnu sliku osoba sa PSA na njihovom radnom mestu i baziraćemo se na njihovim sposobnostima kao i njihovim slabostima kako bi se i one i mi prilagodili u okviru kompanije.

Sposobnosti osoba sa PSA

Treba napomenuti da u okviru karakteristika PSA ne možemo govoriti samo o teškoćama, već su one povezane i sa nizom sposobnosti ljudi koji su deo ove grupe koje



želimo da istaknemo i veoma je važno za njih da kompanije i zaposleni imaju širu viziju o njima.

Izdvajamo:

Zbog nefleksibilnosti misli i ponašanja, ljudi sa PSA se često osećaju prijatno poštujući i čvrsto se pridržavajući utvrđenih pravila. Idealno da se uzmu u obzir norme.

Ograničeni repertoar interesovanja, sa svoje strane, predisponira da se stvori velika radoznalost za vrlo specifične teme, što se pretvara u veoma specijalizovano i iscrpno znanje o temama koje ih zanimaju.

Poteškoće u komunikaciji, povezane na primer sa razumevanjem nebukvalnog jezika, dvostrukih značenja, metafora ili ironije, čine da ljudi sa PSA imaju tendenciju da budu veoma logični i bukvalni i imaju poteškoće u razumevanju, što podrazumeva da zaposleni uzimaju u obzir ovu vrstu odnosa tako što poboljšavaju svoje razumevanje. Iz tog razloga ne lažu i ne manipulišu, već su iskreni i pošteni i mogu da donose odluke na osnovu objektivnih kriterijuma, a ne na osnovu predrasuda ili intuicije koje mogu dovesti do grešaka.

Mnoge od ovih sposobnosti predstavljaju konkurentsku prednost za osobe sa PSA u odnosu na druge radnike. Prema studiji Zapošljavanje i PSA „Potencijal za otkrivanje“ (Vidriales, R., Hernández, C., Plaza, M. 2018. p. 66), u izdanju Confederacion Autismo Espana, „sklonost rutini, dobrim veštinama u mehaničkim i ponavljajućim zadacima koji zahtevaju visok nivo koncentracije, savršenstvo u detaljima poslodavci su identifikovali kao veoma pozitivne aspekte njihovog učinka.“

Relevantnije informacije

Danas smo sastavili listu stvari koje bi regruteri i kompanije trebalo da razmotre i znaju o osobama sa autizmom i njihovoj vrednosti na tržištu rada:





- Talenat i potencijal

Veruje se da oni sa težim oblikom autizma i drugim invaliditetom imaju manje potencijala i talenta, na njih se gleda kao na nekoga koga treba zaposliti da popuni kvotu za osobe sa invaliditetom. Međutim, mora se razumeti složenost PSA i znati kako da se pronađe specifičan talenat svake osobe, izbegavajte da ih prebacujete na zadatke koji se smatraju „lakim“ i u kojima mogu da budu neuspešni, dok bi mogli da blistaju u drugim, konkretnijim zadacima i u skladu sa svojim interesovanjima.

- Kreativnost prilikom sprovođenja programa pomoći u pronalaženju talenata

Ako se oslonite na tradicionalne upitnike, može se desiti da talenat ili potencijal osobe budu izgubljeni ili zanemareni. Osoba će verovatno imati specifične kvalitete u određenoj niši, ali oni se zanemaruju ako se jednostavno ograničite na razgovore o mogućnostima za karijeru i kontrolnim listama za karijeru.

- Sposobnost razmišljanja „izvan okvira“:

Tradicionalni programi pomoći u traženju posla ponekad se više fokusiraju na ponudu kurseva i studija koji su dostupni, a ne na kvalitete i potrebe osobe, i na identifikaciju onoga što ta osoba želi da radi. Zbog rigidnosti rutina i ograničenog fokusa nekih osoba sa autizmom, ponekad se pretpostavlja da ne postoje mogućnosti zapošljavanja. S druge strane, postoje trenuci kada je osoba primorana da radi poslove koji joj uopšte ne odgovaraju, zbog čega propadaju i veruju da, u stvari, nisu zapošljivi. Neke agencije za zapošljavanje mogu brzo zaključiti da osoba nije zapošljiva, umesto da traže posao koji odgovara njenim talentima i sposobnostima. Ne treba pretpostavljati da će osoba sa autizmom imati poteškoća u svim oblastima, može joj biti izazov da razume društvene norme, ali može biti veoma dobra u nekoj drugoj oblasti.

- Uzmite u obzir senzorne probleme:



Ove senzorne disregulacije često ograničavaju produktivnost osobe sa autizmom ako se ne rešavaju ili se ignorišu. Percepcija i sposobnost da se tolerišu zvukovi/svetla/drugo tipično za radno okruženje mogu se veoma razlikovati od ostalih saradnika. Međutim, njihovo rešavanje će napraviti razliku i obezbediti dobrobit osobe, omogućavajući joj da pravilno funkcioniše.

Problem u ovom trenutku je što se osoba može osećati preopterećeno, sakriti svoje probleme i konačno napustiti posao zbog straha da je neće razumeti ili da će izgledati kao da preteruje. S druge strane, to ne znači da radno okruženje mora da bude potpuno tiho ili da se mora potpuno prilagoditi. To može jednostavno značiti dati osobi priliku da ima nekoliko minuta da se povuče na mirnije mesto, a da se na to ne gleda sa mrštenjem ili kao na nešto zabranjeno (baš kao što se pušaču može dozvoliti da ode da na pauzu za cigaretu nekoliko minuta). Male promene ovog stila mogu napraviti potpunu razliku, ne samo u dobrobiti osobe, već i u kvalitetu i kvantitetu njenog rada.

- Radite na veštinama.

Možda je kod osoba sa autizmom manje očigledno koji su njihovi kvaliteti. Idealno je identifikovati ih i raditi na njima, umesto da se fokusiramo na poboljšanje nedostataka, koji su obično najmanje zanimljivi kod svake osobe.

- Komunikacija ne znači nužno dug razgovor

Nekoliko reči je obično bolje od dugog razgovora. Ljudi imaju tendenciju da razgovaraju prebrzo i previše sa osobama sa autizmom, bez obzira na to da li je osoba verbalna ili ne i bez obzira na njihov nivo razumevanja. Brzo se pretpostavlja da osoba koja je verbalna komunicira na isti način kao i drugi, kada to ne mora biti tako. Osoba može biti u stanju da govori i koristi jezik na uobičajen način, ali ima poteškoća da razume. Ne bi trebalo da bude problema u korišćenju više pisanog jezika ili kraćih rečenica za saopštavanje posla koji treba obaviti. Vredi se informisati o pisanim i nepisanim pravilima radnog područja. Na kraju, treba napomenuti da



mnogi ljudi sa autizmom imaju problema da razumeju sarkazam, ironiju i dvostruko značenje u jeziku. Dakle, korišćenje jasnog i direktnog jezika bi u velikoj meri olakšalo razumevanje osobe šta se od nje očekuje.

Društvena očekivanja zahtevaju davanje uputstava

Nepisana pravila koja se uzimaju zdravo za gotovo su zbunjujuća i najproblematičnija za osobe sa autizmom. Nemojte pretpostavljati da će osoba „pročitati“ društveno okruženje i prilagoditi se. To se neće desiti. Umesto toga, pomozite osobi tako što ćete joj reći kako se očekuje da se ponaša, a u slučaju da osoba pogreši, recite joj mirno, ali direktno. Predlaganje stvari na suptilan način samo će stvoriti još više zabune.

Na kraju, uz male modifikacije, svi smo podjednako validni za ulazak na tržište rada. Za to je potrebno samo malo interesovanja od strane preduzeća. Šteta, jer se mnogo talenta gubi ako se to ne radi.