

Tisztelt Hölgym/Uram!

Ha Ön munkáltatóként az alábbi sorokat olvassa, akkor már megtette az első lépést afelé, hogy egy szorgalmas, megbízható, kitartó, lojális munkatárssal gazdagítsa csapatát!

Ez a kiadvány Önnek készült, azzal a céllal, hogy információkat kapjon az Asperger-szindrómával élő megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban.

Feltehetően ma senki nem tétovázna, hogy alkalmazná-e Isaac Newton, Thomas Edisont, Albert Einsteint vagy Bill Gatest - ők is Asperger-szindrómások, épp úgy, ahogy a művészvilágból Mozart, Bartók, Andy Warhol vagy a színésznő Daryl Hannah.

Nem állítjuk, hogy mindenki zseni, aki Asperger-szindrómával él, de speciális érdeklődési területükön utolérhetetlenek – legyen az például a sakk, a programozás vagy a vasút.

Az „Asperger- szindróma” egy speciális állapot, mely nem sorolható a fizikai és mentális fogyatékoságok vagy a tanulási nehézségek körébe.

<https://www.hrportal.hu/hr/nem-pletykálnak-nem-lognak-es-nem-kesnek-ilyenek-az-autista-kollegak-20141205.html>

<https://www.nlcafe.hu/egeszseg/20170221/autizmus-autista-emberek-munka/>

http://hvg.hu/élet/20161209_Esoemberek_az_irodaban_autistak_a_munkahelyeken

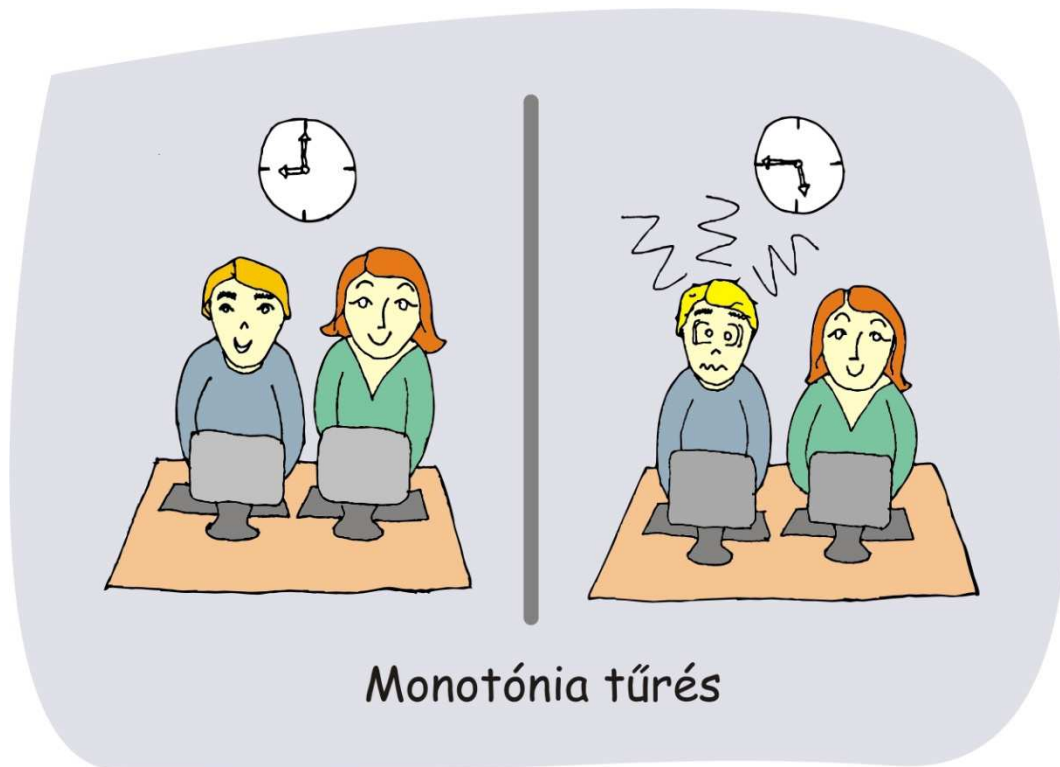
Miért érdemes Asperger-szindrómával élő munkavállalót alkalmazni?

Készségek és képességek

Az Asperger- szindrómával élő személyek általában rendkívül lelkiismeretesek, megbízhatóak és őszinték. Ezen kívül rendszerint átlagos, vagy az átlagnál magasabb intelligenciával és jó beszédképességgel rendelkeznek. Gyakran rajonganak egy bizonyos témáért, amit nagyon részletesen tanulmányoznak és arról szívesen beszélnek..

Azok az Asperger szindrómával élő személyek, akik nagyon érdeklődnek valami iránt, valószínűleg akkor lesznek a legboldogabbak és a leghatékonyabbak, ha ezeket az ismereteiket a munkájuk során hasznosíthatják. Nehezükre eshet, hogy belássák más témák és tevékenységek fontosságát is, de ennek ellenére sokan örömmel végeznek egyéb feladatokat is. Előnyben részesítik a megszokott dolgokat, rutinokat, így jellemzően szívesen csinálnak olyasmit , ami másoknak monoton és unalmas.

https://karrierplusz.jobline.hu/hr_hirek/20151016_5_nyomos_erv_amellett_miert_erdemes_autis



Esettanulmány: Csak kérdezd Zolit

Dávid, a főnök eleinte kétkedően fogadta Zolit, mert nem tudta, hogy a férfi Asperger-szindrómája miként fogja befolyásolni a munkában nyújtott teljesítményét. Azonban Zoltán remek tulajdonságai hamar megmutatkoztak: nem elég, hogy minden részletet megjegyzett, de nagyon pontosan is végezte a munkáját. Zoli kifizetési és átvételi adminisztrátorként dolgozott és rövid időn belül már az egész iroda az ő lexikális tudására támaszkodott, amikor nyomtatványokról volt szó. Eleinte Dávid nagyon alaposan átnézte, hogy milyen munkát végzett Zoli, de csakhamar rájött, hogy erre nincs is szükség – mindig 100 százalékosan pontos volt.

Az Asperger szindrómával élő embereknek sok olyan képessége, tulajdonsága lehet, amely komoly értéket képvisel a munkáltató számára.

- megbízhatóak, őszinték és lojálisak;

- motiváltak a munkavégzésben;
- sokuknak speciális érdeklődési területük az az informatika, így gyakran kiválóak egy területen;
- pontosan megfigyelik a részleteket;
- szívesen végeznek koncentrációt és monotonia túrést igénylő feladatokat
- remek az emlékezőtehetség adatok és tények esetén;
- szigorúan betartják a szabályokat, előírásokat;
- egyes területeken nagy tárgyi tudással rendelkeznek.

Egy Asperger- szindrómával élő személy alkalmazása a többi munkavállalót is segítheti, hiszen javul a munkahelyi kommunikáció az által, hogy egy Asperger- szindrómával élő személlyel nagyon világosan és egyértelműen kell kommunikálni.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának előnyei- jogszabályi háttér

A rehabilitációs hozzájárulás

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében *rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles*, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű

személyek átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám öt százalékát, vagyis a kötelező foglalkoztatási szintet.¹

A kötelezettség kiterjed a nemzetgazdaság valamennyi szektorára a fegyveres testületek kivételével. .

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával ki lehet váltani a rehabilitációs hozzájárulást. A rehabilitációs hozzájárulás összege az 5%-ból hiányzó létszámtól függ.

A rehabilitációs hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint a rehabilitációs hozzájárulás szorzata.

A rehabilitációs hozzájárulás **mértéke** a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított **alpbér kötelező legkisebb összegének kilencszerese. 127 500 forint * 9 = 1 147 500 Ft/fő/év.**²

Ki számít megváltozott munkaképességűnek a kvóta teljesítése szempontjából?

- a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű;
- b) aki legalább 40% egészségkárosodással rendelkezik;
- c) akinek a munkaképesség csökkenése legalább 50%;
- d) aki fogyatékosági támogatásban vagy
- e) vakok személyi járadékában részesülés,

és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a négy órát eléri.

¹ Lásd a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.). 23–24§.

² <https://ado.hu/rovatok/ado/a-rehabilitacios-hozzajarulas-2017-ben>

Támogatás a munkáltatónak

A Magyar Állam jogszabályban³ megfogalmazott módon támogatást nyújt megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak. A támogatást akkreditációval⁴ rendelkező munkáltatók vehetik igénybe.

Mit jelent az Asperger-szindróma?

Az Asperger-szindróma jellemzően a társas viselkedés, a kommunikáció és a rugalmas gondolkodást igénylő képességek átlagtól eltérő minőségével jellemezhető állapot-az autizmus spektrumzavarok körébe sorolható. Az érintett személyek átlagos, vagy átlagon felüli értelmi képességgel és beszédképességgel rendelkeznek, de viselkedésükben, kommunikációjukban és gondolkodásukban jellegzetességeket fedezhetünk fel.

Szokatlanul kommunikálnak, például:

- Szívesen beszélnek ugyanarról az őket érdeklő témáról, és nem veszik észre, ha a partner elvesztette érdeklődését. Nehezen téríthetők el, újra meg újra visszakanyarodnak ahhoz, ami őket érdekli. A kommunikáció során nem törekszenek a kölcsönösségre, így a beszélgetés egyoldalúvá válhat. Ne gondoljuk, hogy nem figyelnek ránk, vagy nem érdekli őket és nem jegyzik meg, amit mi mondtunk. Épp ellenkezőleg, remek

³ 327/2012. (XI.16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók akkreditációjáról, valamint megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról.

⁴ 38/2012. (XI.16.) EMMI rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató akkreditációs eljárásáért fizetendő igazgatási, szolgáltatási díj szabályairól

memóriájukkal megjegyeznek néha lényegtelennek tűnő dolgot is, de nem feltétlenül reagálnak rugalmasan a közléseinkre.

- A helyzethez nem illően túl választékos, hivatalosnak tűnő szavakat, kifejezéseket használnak. Nehézséget okoz számukra a megfelelő stílusárnyalatú kifejezések megválasztása. Épp úgy, ahogy egy kezdő nyelvtanuló számára is gondot okoz idegen nyelven a stílusban megfelelő kifejezés megtalálása. Ez időnként meglepő vagy humoros lehet.



- A hallottakat gyakran szó szerint értelmezik, és nem biztos, hogy észreveszik az iróniát és a szarkazmust. Csak azt mondjuk nekik, amit közölni akarunk, és ne célzásokkal vagy körülírással próbálkozzunk. Lehetőség szerint kerüljük a szóképeket, közmondásokat, átvitt értelmezéseket.



- Hanghordozásuk furcsának, monotonnak, kicsit gépiesnek tűnhet. Figyelnünk kell a tartalomra, mert így nem tud kiemelkedni a mondanivaló lényege.
- A szemkontaktust gyakran nem tudják a megszokott módon kommunikációra használni, sokan el is kerülnek. Ez félreérthető lehet számunkra, mert általában a szemkontaktus kerülését mi „neurotipikusok” úgy értelmezzük, hogy az illető nem őszinte, takargat valamit, holott esetükben nem erről van szó..

- Arcukon kevésbé látszanak az érzelmeik, és mások arckifejezésit, gesztusait is nehezen értelmezik, vagy félreértik azokat. A nem szóbeli kommunikációs jelzések „vevő antennája” gyengén működik, ezért ne várjuk, hogy ilyen jelzéseinkre megfelelően reagálnak majd. Segítség számukra, ha nem csak mutatjuk, hanem ki is mondjuk érzéseinket és gondolatainkat.

„Zavarónak találom az embereket ...ennek két fő oka van:

a második fő ok, hogy beszéd közben az emberek gyakran használnak metaforákat. Például ezek metaforák:

Halálra röhögtem magamat.

Összekarmolja magát tőle.

A füleden ülsz?

Hülye, mint a sötét éjszaka.

A kutya alulról szagolta az ibolyát.

A metafora szó azt jelenti, hogy valamit átviszünk az egyik helyről a másikra ... és akkor keletkezik, amikor valamit egy olyan szóval írunk le, ami mást jelent...

...Én úgy gondolom, hogy hazugságnak kellene nevezni, mert az éjszaka nem hülye, és senki sem a fülén ül. Ha pedig megpróbálok képként látni magam előtt a kifejezést, csak megzavarodom tőle, mert ha elképzelek valakit, aki magát karmolássza, annak semmi köze ahhoz, hogy nagyon szeretünk valakit, és csak elfelejtjük tőle, hogy az illető miről beszélt...”⁵

Társas viselkedésük furcsának tűnhet, például:

- Nehezebben tanulják meg az íratlan viselkedési szabályokat, és nehézséget okoz számukra mások testbeszédének, arckifejezésének értelmezése. Emiatt udvariatlannak tűnhetnek, pedig csak nem ismerik fel az adott helyzetet.

„...Zavarónak találom az embereket.

Ennek két fő oka van.

Az első fő oka, hogy az emberek sokat beszélnek anélkül, hogy egyetlen szót kiejtenének. ...ha valaki felvonja az egyik szemöldökét, az rengeteg eltérő dolgot jelenthet. Jelentheti, hogy

⁵ Mark Haddon: *A kutya különös esete az éjszakában* (Európa Kiadó, 2005)

„Szexelni akarok veled”, de azt is jelentheti: „Szerintem most nagyon ostoba dolgot mondtál.”...

...ha becsukjuk a szánkat, és orron át hangosan kilélegzünk, az jelentheti, hogy megkönnyebbültünk, vagy unjuk magunkat, vagy haragszunk, minden attól függ, mennyi levegő jön ki az orrunkon, és milyen gyorsan, és milyen alakú a szánk, miközben ezt csináljuk, és hogy ülünk, és mit mondunk előtte, és még száz másféle dologtól, amik túlságosan bonyolultak ahhoz, hogy néhány másodperc alatt meg lehessen fejteni őket.”⁶



Helytelen szociális helyzet, érzelem felismerés.

- Kapcsolatteremtés során lehetnek túlzottan barátkozóak, vagy tűnhetnek mogorvának. Előfordulhat, hogy egyoldalúan barátkozni akarnak, figyelmen kívül hagyva a kapcsolat kölcsönös voltát. Ilyen esetben már az elején tisztázzuk a munkatársi kapcsolat jellemzőit, határait.

⁶ Mark Haddon: A kutya különös esete az éjszakában (Európa Kiadó, 2005)

Viselkedésük rugalmatlan, például:

- pontosan betartják a számukra világos szabályokat,
- mással is szívesen betartatják a szabályokat,
- a hirtelen változásokhoz nehéz alkalmazkodniuk.

A tünetek mögött rejlő okok

Az autizmus spektrumzavarral élő személyek gondolkodása és világlátása eltér az átlagostól. Ahogyan egy érintett hölgy fogalmazta - informatikai hasonlaltal élve olyasmi, mintha más programnyelven lennének programozva- míg a „neurotipikus” többség Windowsban, ők DOS-ban.

Míg mi a részleteket öntudatlanul is igyekszünk koherens egésznek értelmezni, addig az autizmussal élő személyek képesek a részleteket külön-külön is szemlélni. Jó példa e képesség adta előnyök kiaknázására Adrian Monk alakja a Monk a flúgos nyomozó című filmsorozatból, vagy Dr. Csont a hasonló című sorozatból. Ők úgy érik el sikereit, hogy a megfigyelt részleteket önmagukban szemlélik, és nem értelmezik félre egy – sokszor téves - összefüggés rendszerben.

Az autizmussal élő személyeket tekinthetjük „szociális vakok”-nak, mert nehézséget okoz számukra a másik ember mentális és érzelmi állapotába helyezkedniük. Nehézséget okoz számukra elképzelni, hogy másoknak lehet hamis vélekedésük a valóságról vagy hazudhatnak. Emiatt ők sem hazudnak, sőt néha túl őszinték, naivak és kihasználhatóak.

Megfelelő embert a megfelelő helyre

Egyértelmű, hogy a toborzási eljárás célja az adott munkára készségei és képességei alapján legmegfelelőbb egyén kiválasztása. Az Asperger-

szindrómával élő személyek sok olyan képességgel, készséggel és egyéb értékekkel rendelkeznek, melyeket egy jól kiválasztott munkakörben kamatoztatni tudnak.

A megfelelő munka típusai

A személytől függően bármely munka megfelelő lehet egy Asperger-szindrómával élő személy számára, de azokban a munkakörökben a legsikeresebbek, ahol rutinszerű feladatok vannak, melyek kivitelezése vagy helyes, vagy helytelen. Kevésbé valószínű, hogy megfelelőek lesznek azokra a feladatokra, ahol gyorsan kell döntéseket hozni, több feladatot kell egyszerre elvégezni, esetleg kiemelkedő kommunikációs készségre van szükség vagy csapatban kell dolgozni. Ahogyan mindenki más is- azokban a munkakörökben remekelnek, ahol hasznosíthatják erősségeiket. A nagyon jó analitikus képesség és a logikus gondolkodás alkalmassá teszi őket jellemzően a következő feladatok végzésére: könyvelés, mérnöki munkák, statisztikák és kutatások. Remekül megállhatják a helyüket számítógép programozóként vagy szoftver fejlesztőként. Vannak, akiket kreativitásuk segít, hogy grafikus tervezői, zenei vagy művészi tevékenységet folytassanak.

A következő típusú munkák jó eséllyel bizonyulhatnak megfelelőnek az Asperger-szindrómával élő személyek számára:

- Olyan feladatok, ahol nagy figyelmet kell fordítani a részletekre és a pontosságra, pl.: adatrögzítés, szövegszerkesztés és a kutatás.
- Ismétlődő, monoton feladatok, pl.: iktatás, fénymásolás, szkennelés, információk válogatása és továbbküldése
- Olyan feladatok, melyek számokat/statisztikákat/tényeket tartalmaznak, pl.: pénzügy/könyvelés

- Olyan feladatok, ahol pontosan leírható munkafolyamatot kell követni, pl.: a bejövő/kimenő küldemények kezelése, archiválás/könyvtári munka
- Olyan összetett feladatok, ahol a kivitelezés vagy helyes, vagy helytelen, pl.: számítógépes rendszergazda/programozás

„Szeretem nyomon követni az időjárásjelzéseket, és szeretek a könyvtárban információt gyűjteni azzal kapcsolatban, hogy szerte a világban milyenek időjárási körülmények. Az összes amerikai állam televíziós programjait is össze szoktam gyűjteni, hogy a vételi időket össze tudjam egymással hasonlítani.” (Gary Peterson)

<http://www.origo.hu/egeszseg/20130530-autizmus-sap-it-szektor-programozo-tesztelo.html>

Esettanulmány: A helyes úton

Egy pályaudvaron ügyfélszolgálati asszisztensként dolgozni első hallásra talán nem a legmegfelelőbb választás egy Asperger- szindrómával élő személy számára, de Angliában már van rá példa. A fiatalember elvégzendő feladata az volt, hogy az utasok kérdéseire válaszoljon, és volt, hogy dühös utasokkal is akadt dolga. Azonban egy alapos képzés után – mely során megtanulta, hogy miként kezelje az utasok kérdéseit és tájékoztassa őket – a fiatalember képes volt hosszútávon is megfelelően betölteni ezt a pozíciót.

Mivel speciális érdeklődése folytán fejből tudja a menetrendet, azonnal meg válaszolja az utasok kérdéseit. A kétkedő utasok azonban gyakran megkérlik, hogy nézze is meg a menetrendben, „csak a biztonság kedvéért”.

Amikor ingerült utasokról van szó az Asperger- szindrómája előnyt jelent. Függetleníteni tudja magát mások érzelmeitől, így nem válik idegessé egy dühös utastól és a nehézségeket nyugodtan tudja megoldani.

Az autizmusbarát toborzás és kiválasztás

Annak ellenére, hogy az Asperger- szindrómával élő személyek remek munkát tudnának végezni, számukra sokkal nehezebb megtalálni egy állást, mint megtartani azt. A munkáltatók pedig elszalasztják a lehetőséget, hogy ilyen jó munkaerőket alkalmazzanak. Pedig viszonylag könnyű lenne úgy módosítani a toborzási folyamatot, hogy az Asperger- szindrómával élő személyek is bátran jelentkezessenek.

Álláshirdetések

Az álláshirdetések gyakran tartalmaznak zavaró szakmai kifejezéseket, vagy szükségtelen képesítéseket és szinte minden esetben kiváló kommunikációs készséget várnak a jelentkezőktől. Bár vannak olyan állások, ahol valóban szükség van kiváló kommunikációs készségre – legyen szó tárgyalásokról vagy akár prezentációkról -, sok munkánál ez nem feltétlenül szükséges. Például egy irattárosnak munkája végzéséhez nincs szüksége „kiváló kommunikációs készségekre” vagy nem kell „jó csapatjátékosnak” lennie, annak ellenére, hogy az álláshirdetésekből szerepelnek. Az ideális álláshirdetés a szükséges készségeket pontosan fogalmazza meg.

Interjú

Az Asperger szindrómával élő személyeknek általában nehézséget okoz, hogy a hagyományos interjúkérdésekre válaszoljanak. Vannak olyan kérdések, melyek egyszerűen értelmetlenek a számukra, mert túl elvontak vagy nincsenek megfelelően kifejtve. Általában nehezőkre esik olyan feltételes módú kérdésre válaszolni, mint például a „mit tenné ebben és ebben a helyzetben?”, mert a jövő elképzelése gondot jelent számukra. Természetesen, mindig akadnak

kivételek, és egyes Asperger- szindrómával élő személyek kivételesen jól teljesítenek az interjúkon.

A legtöbb Asperger- szindrómával élő személy számára idegen, hogy miként „adják el magukat”. Általában mindig elmondják a teljes igazságot ahelyett, hogy csupán a jó oldalukat hangsúlyoznák, ahogy legtöbbször tenné. Nehézséget okoz nekik, hogy olyan nyílt kérdésekre válaszoljanak, mint például beszéljenek magukról, gyakran csupán „igen” vagy „nem” lesz a válasz.

Ahhoz, hogy egy Asperger- szindrómával élő személynek a legnagyobb esélye legyen a képességei bemutatására, érdemes kissé eltérni a szokásos interjúhelyzettől, és érdemes egy konkrét munkapróbával összekötni. Így könnyebben kiderül, hogy miként teljesítene a jelentkező az adott munkakörben.

Az autizmus barát interjú

Az interjúk arra hivatottak, hogy a munkáltató találkozhasson a jelentkezővel, képet kapjon személyiségéről, motivációjáról és megnézze, illeszkedne-e a munkahelyi csapatba. A következő tanácsok megfogadásával segíthetik a jelentkezőt, hogy könnyebben adjon reális képet magáról, és Ön munkáltatóként valós információk alapján tudjon dönteni.

- Pontosan megfogalmazott kérdéseket tegyen fel, ne csupán általánosságban kérdezzen! Például az, hogy „Mondjon valamit magáról!” túlságosan általános, és egy Asperger- szindrómával élő személy nem biztos, hogy el tudja dönteni, hogy mire is kíváncsi a munkáltató. Hasznosabb lehet, ha máshogy fogalmazunk, például: „Mondja el, hogy milyen feladatai voltak az előző munkahelyén”

- Olyan kérdéseket tegyen fel, melyek a jelentkező tapasztalataira utalnak és azokat a készségeket helyezze előtérbe, melyek valóban szükségesek a munka elvégzéséhez. Például: „Az előző munkája során végzett iktatásokat? Pontosan hogyan végezte?”
- Kerülje az elméleti kérdéseket, mint például: „Mit gondol, hogyan tartana be egy határidőt, ha gyakran megzavarják a munkájában?”. Jobban megfelel az alábbi kérdés: „Az előző munkahelyén hogyan végezte el a feladatait, ha megzavarták a munkájában?”
- Hagyjon több időt a jelentkezőnek, hogy megválaszolhassa a kérdést, és készüljön fel rá, hogy újabb kérdésekkel segítenie kell neki, hogy minden fontos információt megkaphasson tőle.
- Szóljon a jelentkezőnek, ha túl sokat beszél, hiszen előfordulhat, hogy nehezebbre esik eldönteni, hogy mennyi információra van szükség. Egyszerűen mondja azt, hogy „Erről eleget beszélt, hadd tegyem fel a következő kérdést!”
- Készüljön fel arra, hogy az Asperger- szindrómával élő személyek gyakran szó szerint értelmezik a hallottakat, így próbáljon meg konkrét lenni. Amikor azt kérdezi, hogy „tudja-e, mitől döglök a légy?”- ne lepődjön meg, ha a válasz a „légycsapó” lesz.
- Készüljön fel rá, hogy a jelentkező nem használja megfelelően a szemkontaktust; előfordulhat, nem néz beszélgetőtársa szemébe. Ez nem azt jelenti, hogy az illető hazudik, vagy el akar fedni valamit, hanem egyszerűen csak azt, hogy autizmussal él.

Segítő

Sok Asperger- szindrómával élő személy jobban teljesít az interjún, ha egy segítő is elkíséri, aki átfogalmazza a kérdéseket és segít neki megérteni, hogy mire is kíváncsi a kérdező. A segítőnek nem az a feladata, hogy megválaszolja az Asperger- szindrómával élő személy helyett a kérdést, csupán az, hogy átfogalmazza azt a hatékonyabb kommunikáció érdekében. Sok munkáltató nagyon hasznosnak találta a segítők jelenlétét az interjún, és segítségükkel jobban megértették, hogy milyen előnyei is vannak az Asperger- szindrómával élő személy alkalmazásának.

Az interjú arra is lehetőséget ad, hogy kiderüljön, milyen támogatás lenne szükséges a környezet részéről ahhoz, hogy az Asperger- szindrómával élő személy sikeres legyen a munkájában. Míg a testi-vagy érzékszervi fogyatékos személyek esetében egyértelműek a környezeti módosítások – például egy látássérült személynek hangos szoftver vagy Braille-írási szövegek, vagy egy mozgáskorlátozott személynek a fizikailag akadálymentesített környezet biztosítása-, addig az, hogy egy Asperger- szindrómával élő személy esetében egyéneként változhat. Általánosságban azt mondhatjuk, hogy az információk vizualizálása (ábra, folyamatábra, folyamatleírás, leírt szabályok, írásbeli feladatkijelölés és értékelés) nagyon sokat segít.

(angolul) _____ :

https://www.youtube.com/watch?time_continue=98&v=h8iF0TAMyr4

<http://www.autism.org.uk/professionals/employers/information-for-employers/recruitment.aspx>

Esettanulmány: Interjú és munkapróba egyben

Anna tisztában volt vele, hogy mind a végzettsége, mind a korábbi tapasztalatai alapján megfelel az irattárosi posztra, de kétségei voltak az interjúval kapcsolatban. Nagyon jó adminisztratív készségei voltak és a munkahelyén gyakran dicsérték a munkáját, de nehezebb volt, hogy a munkáltatókkal az erősségeiről beszéljen. Az irattárosi állást kínáló cég beleegyezett, hogy kicsit módosítson a hagyományos interjún, így Anna ennek keretében egy gyakorlati feladatot kapott. A beszélgetős rész során nyílt kérdések helyett konkrét kérdéseket tettek fel a korábbi munkái során szerzett tapasztalatairól, így lehetősége nyílt elmondani sikereit. A gyakorlati feladat során alkalmazta a munkához szükséges képességeit, sőt, volt, hogy gyorsabban végzett egy-egy feladattal, mint a már régóta ott dolgozó munkatársak! Még aznap felajánlották neki az irattárosi állást.

Munkába állás

Hogyan kommunikáljak?

Az autizmussal élő emberrel való kommunikációt nagyban segíti, ha világosan, egyértelműen fogalmazunk, és pontosan a valóságot kommunikáljuk. Kerüljük az iróniát, a szóképeket-jusson eszünkbe, hogy ők szó szerint értelmezik a hallottakat. Ha azt mondjuk, hogy „egy perc múlva visszajövök”, akkor az illető joggal érzi úgy, hogy félrevezettük őt, ha öt perccig is távol voltunk.

„Azok a szavak, mint „tudni” és „érezni” vagy az olyanok, mint az „ez”, „valami”, „által”, azaz nem láthatóak, nem lehet őket megfogni sem, vagyis számomra nem volt fontos a jelentésük sem. Az emberek nem tudják megmutatni neked a „tudni”-t, és nem látható az sem, hogy az „érezni” hogyan néz ki. Megtanultam használni az olyan szavakat, mint „tudni”, „érezni”, de úgy használom őket, mint a vak a „látni” és a siket a „hallani” szavakat.”

/Donna Williams/

Világos elvárások és szabályok

A fenti módon szükséges elvárásainkat és a szabályokat is világossá tenni - amit nagyban segít, ha le is írjuk azokat.

Célszerű a munkaidőt pontosan megadni „-tól -ig”, és számíthatunk rá, hogy autizmussal élő alkalmazottunk mindig időben érkezik, és nem távozik hamarabb a munkahelyről-ugyanakkor ne lepődjünk meg azon sem, ha a munkaidő leteltekor akkor is befejezi a munkát, ha még nem végzett. Ne várjunk rugalmasságot a szabályokat illetően. Ha túlórát várunk el, akkor azt időben, minél hamarabb jelezzük előre.

A rutintól eltérő, előre jelezhető változásokat minél pontosabban és részletekbe menően, minél előbb adjuk munkatársunk tudtára, hogy legyen ideje felkészülni rá.

„Számomra a külvilág ismeretlen zajok és szimbólumok káosza, teljesen nyers és érthetetlen. Próbálg meg egyszer úgy megnézni egy TV sorozatot, hogy leveszed a TV hangját. Abban a pillanatban a szereplők viselkedése váratlan és kiszámíthatatlan lesz, elveszti az értelmét. Minden egyes pillanatban, amikor szembesülök a külvilággal, én ezzel a zűrzavarral szembesülök.

Képzeld csak el, hogy sétálsz az utcán, és egyszer csak egy csapat tökrészeg fickó özönlik ki egy kocsmából a közeledben. Mivel részegek, a viselkedésük többé nem logikus, vagyis számodra kiszámíthatatlan. Ideges leszel, fogalmad sincs róla, mit fognak tenni a következő pillanatban, mire hogyan fognak reagálni. Fenyegetőnek érzed a helyzetet, mivel nem tudod többé kontrollálni. Én nagyjából minden pillanatban így érzem magam. Nem tudom kiszámítani az emberek viselkedését, nem látom előre a szándékaikat. Az időm jelentős részében tehát szorongok.”

/Ros Blackburn/

Munkaszervezés

A feladatokat egyértelműen, világosan, ha lehet, akkor lépésekre lebontva közöljük. Azt is egyértelműen jeleznünk kell autizmussal élő munkatársunk számára, hogy mikor van vége a feladatnak.

Esetleírás

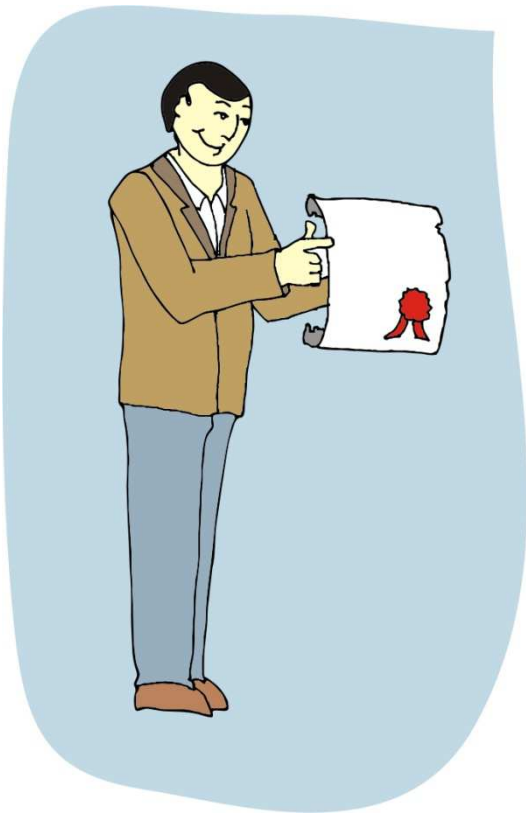
Gábor egy humántanácsadó cégnél dolgozik adatrögzítőként. Felettese panaszkodott, hogy Gábor kitér a napi feladatok elől, azzal az indokkal, hogy neki más feladata van, netes keresést kell végeznie. Kis nyomozás után kiderült, hogy az adott netes keresési feladatot egy évvel ezelőtt kapta egy olyan felettesétől, aki mára már nem is dolgozik ott. Gábornak azonban senki nem szólt, hogy befejezheti ezt a tevékenységet, ezért ő szorgalmasan végezte továbbra is. Miután megmondta neki főnöke, hogy vége a keresésnek, ő le is állt vele.

Ahogy minden munkavállalónak, az autizmussal élő munkatársaknak is fontos a visszajelzés elvégzett munkájukról. A visszajelzés legyen rendszeres, egyértelmű és objektív.

A munkahelyi mentor szerepe

Nagyon hasznos, ha a munkatársak közül találunk önként jelentkezőt, aki szívesen vállalja az autizmussal élő munkatárs mentorálását, munkahelyi segítségét. Ő a kapocs a kollégák és a felsőbb vezetők felé, ő vezeti be a munkavállalót a munkahelyi közösségbe, mondja el az íratlan társas szabályokat, szokásokat- legyen az a kávézás, a születésnapok ünneplése, céges karácsonyi ünnepség, ebédszünet eltöltése stb. A munkahelyi beilleszkedés e része többnyire nagyobb kihívás az Asperger- szindrómás munkavállaló számára, mint maga a konkrét munkavégzés. Szerencsés esetben a mentor személye megegyezik a közvetlen feletessel, akitől a munkavállaló a feladatokat kapja, és aki értékeli őt.

Kitől kaphatok segítséget?



Az autizmussal, Asperger-szindrómával élő munkavállaló nagy valószínűséggel egy alternatív munkaerő piaci szolgáltató közvetítésével kerül a munkahelyre. Ez a szervezet nyújtja az ő számára és a munkáltató számára is a támogatást oly módon, hogy információt ad a vezetésnek, a közvetlen munkatársaknak a fogyatékos állapot jellemzőiről, segít a munkakör kialakításában, segítséget nyújt a betanításban és folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatást. Szükség esetén bármikor a munkáltatónak rendelkezésére áll.

Hasznos címek:

AURA Autistákat Támogató Közhasznú Egyesület: www.auraegyesulet.hu

Autisták Országos Szövetsége: www.aosz.hu

Salva Vita Alapítvány: www.salvavita.hu

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. Autizmus

Koordinációs Iroda: www.fszk.hu

További olvasmányok:

<http://mek.oszk.hu/10600/10667/10667.pdf>

<http://fszk.hu/kiadvany-tematerulet/autizmus-spektrum-zavar/>

<http://fszk.hu/kiadvany-tematerulet/foglalkozasi-rehabilitacio/>

Useful information in English

<http://www.disabilityaction.org/fs/doc/publications/employing-people-with-autism-a-brief-guide-for-employers-external-publication.pdf>

<http://www.autism.org.uk/professionals/employers/information-for-employers/recruitment.aspx>

<http://www.autism.org.uk/professionals/employers/information-for-employers/managing.aspx><https://>

<http://www.amaze.org.au/uploads/2011/08/Fact-Sheet-Working-with-a-Person-with-Aspergers-Syndrome-Aug-11.pdf>

articles

<https://www.theguardian.com/social-care-network/social-life-blog/2015/jul/29/autism-in-the-workplace-always-thought-you-were-a-bit-weird>

www.theguardian.com/society/2017/oct/09/autism-working-spectrum-capable-employees-talent

<https://www.forbes.com/sites/dorieclark/2014/09/29/what-you-need-to-know-about-working-with-colleagues-on-the-autism-spectrum/#343fd56b4fec>

films

https://www.youtube.com/watch?time_continue=98&v=h8iF0TAMyr4

<http://www.autism.org.uk/Get-involved/TMI/employment.aspx>