



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

“New Horizons for the Blue word” 2020-1-FR01-KA204-079996



“Sprijinul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu constituie o susținere a conținutului care reflectă doar punctul de vedere al autorilor, iar Agenția Națională și Comisia nu pot fi considerate responsabile pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în aceasta.” .



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

PARTNERI:



"CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (France)-coordinator of project



STANDO LTD (Cyprus)



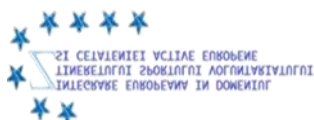
INTERNATIONAL INSTITUTE OF APPLIED PSYCHOLOGY AND HUMAN SCIENCES ASSOCIAZIONE CULTURALE (Italy)



SC PSIHOFORWORLD (Romania)



NAMOI (Russian Federation)



INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Romania)



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Content:

<u>“New Horizons for the Blue word”2020-1-FR01-KA204-079996</u>	<u>5</u>
<u>Employer's guide</u>	<u>7</u>
<u>Chapter I. Review of the literature on current theoretical evidence-based approaches.....</u>	<u>8</u>
<u>Chapter II Current gaps in the employment process of adults with autism spectrum disorders.....</u>	<u>9</u>
<u>Result SURVEY</u>	<u>10</u>
<u>Chapter III.Methods and techniques of work that the employer must use in working with people with autism.</u>	<u>20</u>
<u>SC PSIHOFORWORLD (E10192553, RO) Suitable jobs for people with autism.....</u>	<u>20</u>
<u>STANDO LTD (E10168250, CY) Difficulties and Problems Encountered by People with Autism at Work</u>	<u>29</u>
<u>International Institute of Applied Psychology and Human Sciences associazione culturale (E10061723,IT) MULTIDISCIPLINARY TAKING INTO CHARGE IN PEOPLE WITH AUTISTIC SPECTRUM</u>	<u>37</u>
<u>Namoi (E10191817, RU) COMMUNICATION OF THE EMPLOYER WITH PEOPLE WITH AUTISM</u>	<u>50</u>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Cercle Augustin d'Hippone (E10159047, FR) Employer communication with families or legal representatives of adults with autism95

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (E10163149, RO) Creating a special work environment for people with autism100

Chapter IV. Short Film with Demonstration Activities for Adults with Asperger Syndrome105

STANDO LTD (Cyprus)105

NAMOI (Russian Federation)105

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Romania)106

CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (France)106

SC PSIHOFORWORLD (Romania)106

INTERNATIONAL INSTITUTE OF APPLIED PSYCHOLOGY AND HUMAN SCIENCES ASSOCIAZIONE CULTURALE (Italy)106



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

“New Horizons for the Blue word”

2020-1-FR01-KA204-079996

Proiectul este în concordanță cu prioritățile orizontale ale educației adulților: îmbunătățirea și extinderea ofertei de oportunități de învățare de înaltă calitate pentru adulți prin oferirea de oferte flexibile de formare adaptate nevoilor lor de formare; incluziune socială; și prioritatea sectorului de sprijinire a oportunităților pentru toți pentru dobândirea și dezvoltarea competențelor cheie, inclusiv competențelor de bază.

Proiectul propune utilizarea unor instrumente de formare accesibile online și adaptate nevoilor acestui public specific precum și un instrument de sprijin pentru liderii de afaceri în vederea promovării angajării adulților cu autism. Temele selectate sunt foarte bine tratate. Proiectul beneficiază de trei puncte suplimentare în cadrul temelor prioritare naționale. The project is likely to generate results that may be useful for other areas of education, training and youth, in addition to the area for which the main impacts are expected.

Rezultatele generate vor fi inovatoare pentru întregul său sector educațional, precum și în contextul geografic în care va fi implementat. În plus, se bazează pe proiecte anterioare și demonstrează o valoare adăugată semnificativă în comparație cu rezultatele proiectelor anterioare.

Inovația acestui proiect este pe mai multe niveluri. În urma cercetărilor efectuate de consorțiu, rezultă că nu există un proiect existent care să se ocupe de integrarea profesională a publicului adult



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

autist prin intermediul noilor tehnologii; este inovator prin furnizarea unei metode de educație pentru adulții cu autism dar și oferind un instrument dedicat liderilor de afaceri; metodele de educație oferite prin intermediul platformei online sunt inovatoare și răspund așteptărilor programului (folosirea educației formale și non-formale, metode adaptate, accesibilitate). Inovația propusă este proporțională cu amploarea proiectului și experiența organizațiilor participante, precum și cu nevoile specifice ale publicului țintă.

Obiectivul principal al proiectului este dezvoltarea unui program de formare cu ajutorul noilor tehnologii adaptate adulților cu autism, care să le respecte ritmul de învățare și să le evidențieze abilitățile, pentru a le promova integrarea socială și profesională. Acesta ia forma unui proiect de inovare condus de un consorțiu de șase parteneri europeni.

Rezultatele proiectului sunt:

IO1 - Platforma de e-learning „Sunt autism - mă pot integra”

IO2 -Asistent virtual

IO3 - Ghidul angajatorului



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

IO3 Ghidul angajatorului

Ghidul angajatorului include informații pentru angajatori și alte părți interesate și facilitează efectul multiplicator al proiectului. Sfaturi practice și informații despre modul de utilizare a conținutului ghidului sunt oferite prin organizarea de sesiuni de informare și distribuirea de materiale informative. În urma conceperii ghidului, o revizuire este efectuată la nivel de consorțiu de către un grup de consultanți.

După obținerea feedback-ului, se fac ajustările și corecțiile necesare. În general, sunt incluse variabilele care contribuie la practici de calitate cu impact asupra procesului de integrare socială și profesională a adulților cu autism.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Capitolul I

Revizuirea literaturii de specialitate privind abordările teoretice actuale bazate pe dovezi.

Ce este autismul?

De ce ar fi un angajator interesat să angajeze pe cineva cu autism?

Dificultăți și probleme cu care se confruntă persoanele cu autism la locul de muncă. Comportament la locul de muncă.

Includerea persoanelor cu autism pe piața muncii

Cadrul legislativ din fiecare țară parteneră a proiectului privind integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii

Exemple de „bună practică” din alte țări privind integrarea persoanelor cu autism pe piața muncii

Care sunt locurile de muncă în care sunt angajați persoanele cu autism?

LINK: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1vJD10qC2fb-kGFRwU2-aTISPODENV0MiQ-BBdvDBYEU/edit#gid=695435396>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Capitolul II

Lacunele actuale în procesul de angajare a adulților cu tulburări din spectrul autist.

Sondajul s-a concentrat pe un grup în fiecare țară parteneră.

La acest sondaj au participat: familii/reprezentanți ai companiilor de recrutare și distribuție/reprezentanți ai autorităților și organizațiilor locale (50 de respondenți pentru fiecare țară parteneră); rezultatele obținute vor fi publicate în partea a doua a ghidului;

Link SONDAJ:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXboCJ7vwZ40eB972Moigwp1RgaznaJu0671A-n7zFoGRtzQ/viewform>



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Resultate sondaj

New Horizons for the BLUE World 2020-1-FR01-KA204-079996

IO3 : Employer's Guide

Report of Survey Analysis:

**Current gaps in the employment process of adults with autism
spectrum disorders.**



Co-funded by
the European Union

Number of responses per country

Cyprus: 50

Italy: 66

France: 55

Romania (SC PSIHOFORWORLD): 56

Romania (INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI,
SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE): 55

Russia: 52

Total: 334



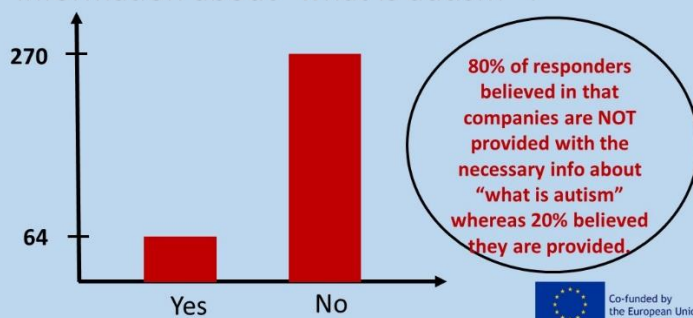
Co-funded by
the European Union



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

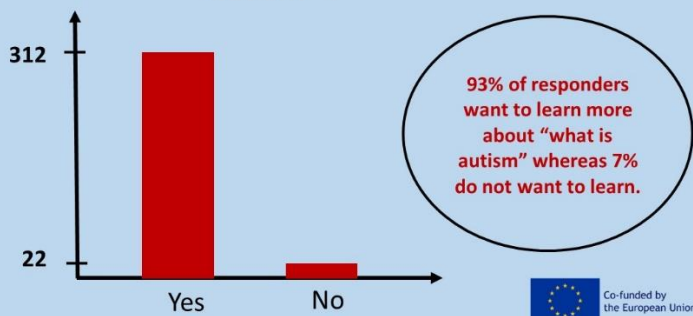
Theme1: What is Autism?

1-Do you think companies are provided with the necessary information about "what is autism" ?



Theme1: What is Autism?

2-Do you want to learn more information about "what is autism" ?

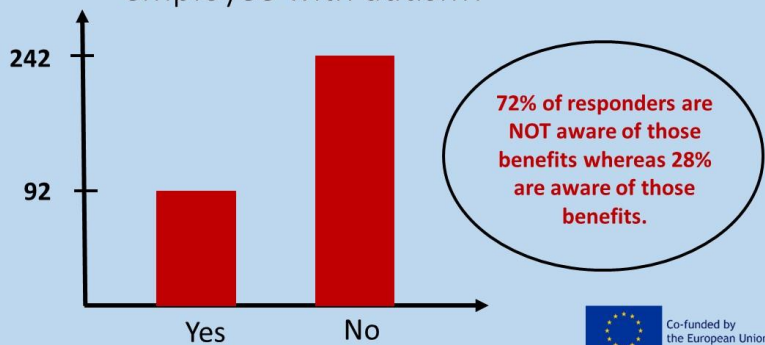




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

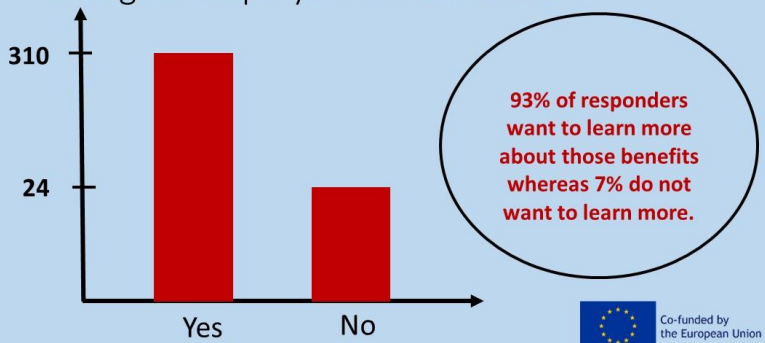
Theme2: Benefits of employing people with autism?

1- Are you aware of potential benefits of hiring an employee with autism?



Theme2: Benefits of employing people with autism?

2- Do you want to learn more about potential benefits of hiring an employee with autism?

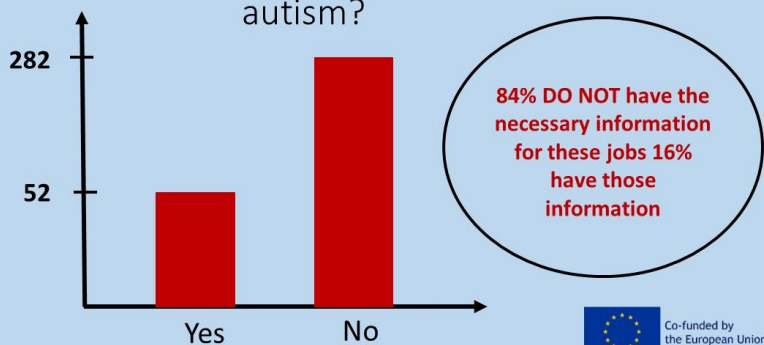




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

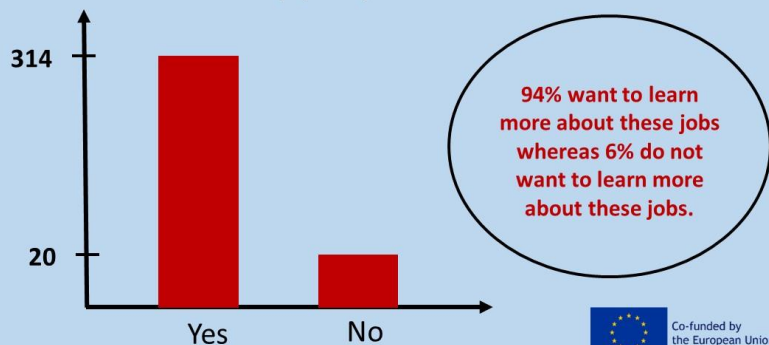
Theme3: Specific jobs for people with autism

1- Do you have the necessary information about the specific jobs that can be best handled by people with autism?



Theme3: Specific jobs for people with autism

2-Do you want to learn more about specific jobs that can be best handled by people with autism?

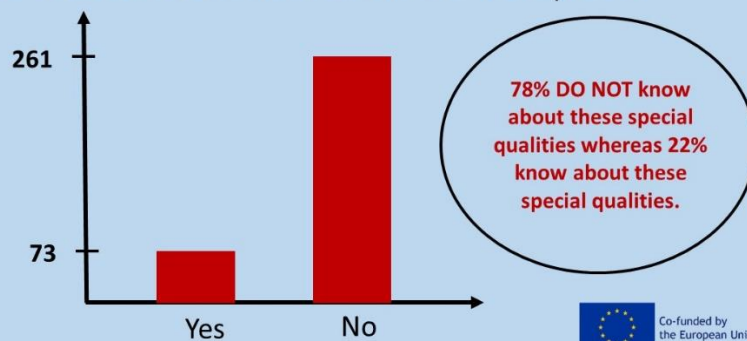




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

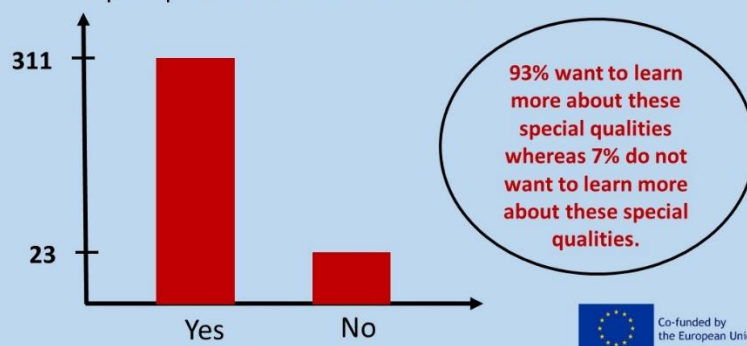
Theme4: Qualities of people with autism

1-Do you know what special qualities people with autism have that can benefit them in the workplace?



Theme4: Qualities of people with autism

2-Do you want to learn more about the special qualities people with autism have?





Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

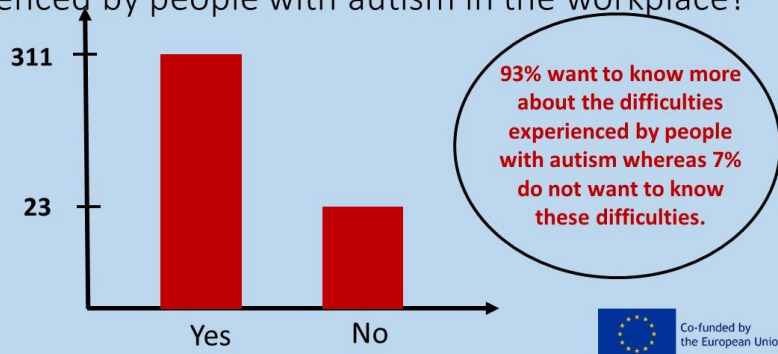
Theme5: Difficulties experienced by people with autism

1-Do you know the difficulties experienced by people with autism in the workplace?



Theme5: Difficulties experienced by people with autism

2- Do you want to learn more about the difficulties experienced by people with autism in the workplace?

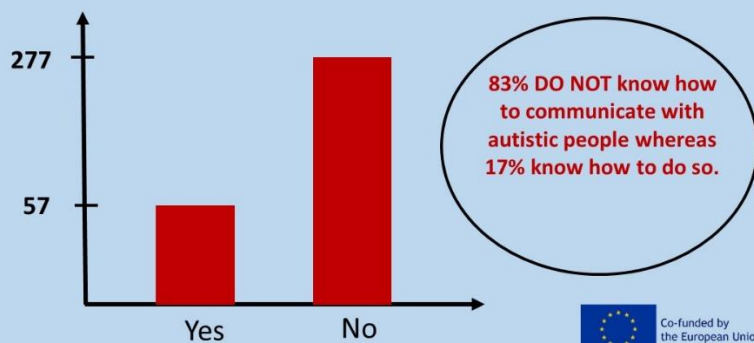




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

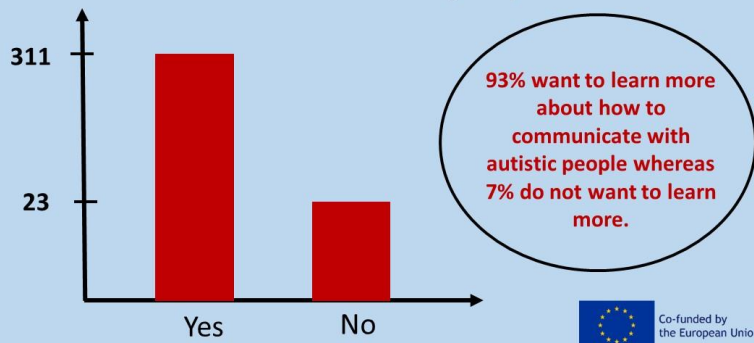
Theme6: Communication

1-Do you know how to communicate with autistic people?



Theme6: Communication

2- Do you want to learn more about on how to communicate with autistic people??



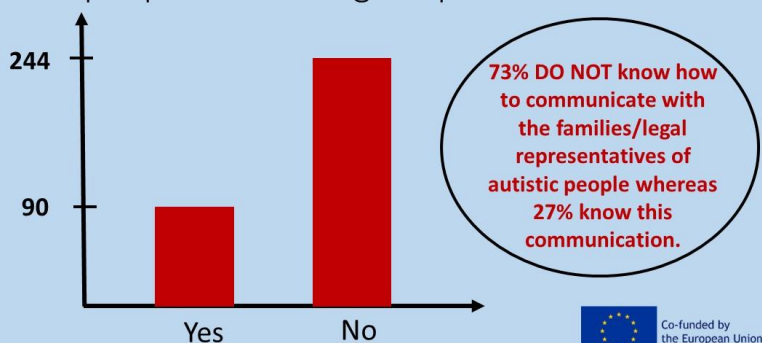


Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Theme6: Communication

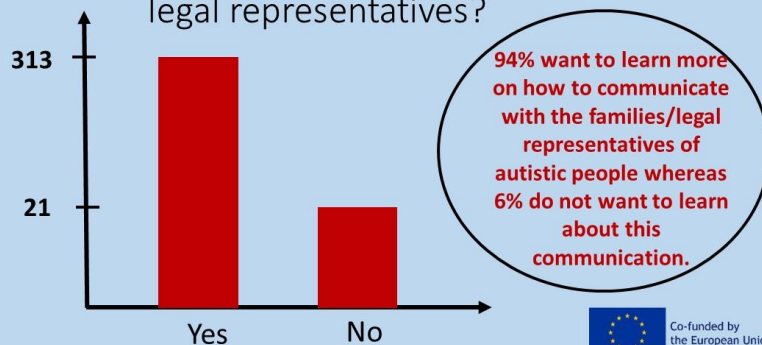
3- Do you know how to communicate with the families of autistic people or their legal representatives?



Co-funded by
the European Union

Theme6: Communication

4- Do you want to learn more about on how to communicate with the families of autistic people or their legal representatives?



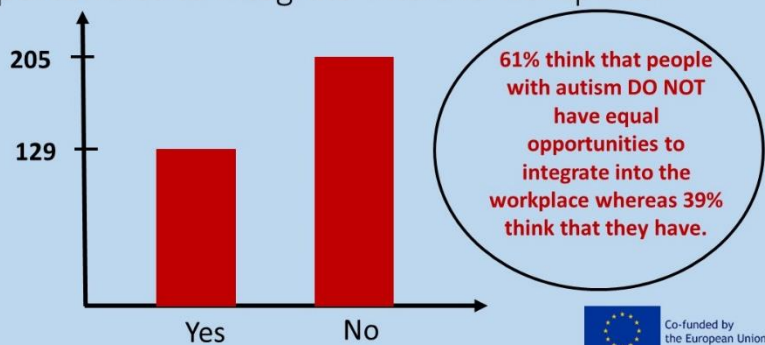
Co-funded by
the European Union



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

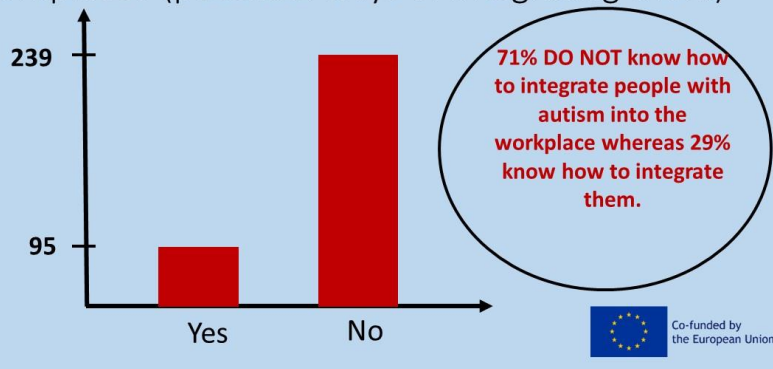
Theme7: Integrating people with autism into workplace

1- Do you think that people with autism have equal opportunities to integrate into the workplace?



Theme7: Integrating people with autism into workplace

2-Do you know how to integrate people with autism into the workplace? (potential ways of integrating them)

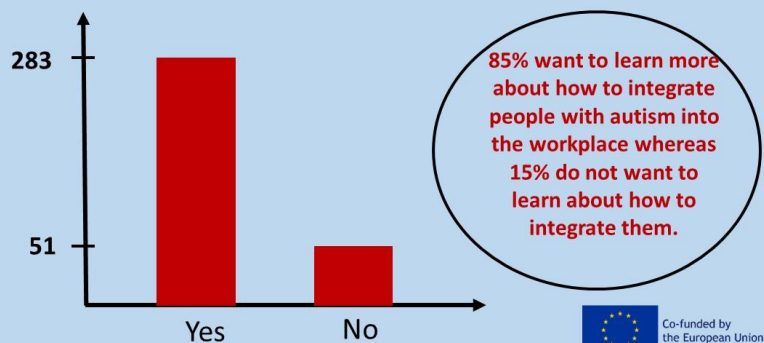




Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Theme7: Integrating people with autism into workplace

3- Do you want to learn more about strategies that can help societies to integrate people with autism into the workplace?





Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Capitolul III

Metode și tehnici de lucru pe care angajatorul trebuie să le folosească în lucrul cu persoanele cu autism.

Pe baza literaturii de specialitate și a situației statistice prezentate mai sus, este concepută cea de-a treia parte a ghidului. Metodele și tehnicile de lucru pe care angajatorul trebuie să le folosească în lucrul cu persoanele cu autism sunt dezvoltate și prezentate pentru a obține rezultatele propuse, ținând cont de integrarea lor profesională și de beneficiul companiei. Angajatorii învață despre strategiile de abordare a persoanelor cu tulburări din spectrul autist, cum să atribuie sarcini pentru integrarea profesională de succes.

SC PSIHOFORWORLD (E10192553, RO)

Locuri de munca potrivite pentru persoanele cu autism

Persoanele cu autism au talente speciale care le fac potrivite pentru o varietate de ocupații. Adolescenții și adulții cu autism pot găsi locuri de muncă productive cu ajutorul potrivit.

Găsirea de locuri de muncă prietenoase cu autismul poate fi o provocare dacă aveți autism sau susțineți pe cineva care o are. Acest lucru este valabil mai ales dacă nu știi de unde să începi sau nu ești sigur de ce cale de carieră se va potrivi cel mai bine talentelor și aptitudinilor tale sau ale persoanei dragi.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Capacitatea unei persoane de a îndeplini anumite sarcini este afectată semnificativ de severitatea autismului său. Unii indivizi cu TSA de Nivelul 1 prezintă simptome care trec neobservate de cei din jur. Sunt capabili să termine sarcini provocatoare cu puțină asistență sau folosind propriile mecanisme de adaptare.

Simptomele autismului care sunt mai severe au un impact mai mare asupra tipurilor de profesii care pot fi realizate cu succes. Cu toate acestea, există numeroase programe care caută persoane cu TSA care contribuie cu abilități speciale la locul de muncă și există o varietate de ocupații



accesibile.

<https://images.app.goo.gl/ne4h5q8LNbvarqHT6>

- Aceste dificultăți ar putea da impresia că obținerea unei lucrări împlinitoare este imposibilă. Dar acest lucru nu ar putea fi mai departe de adevăr; a fi autist nu împiedică pe cineva să reușească în carieră.
- Conform cercetărilor din 2021, caracteristicile asociate adesea cu autismul și se traduc bine în mediul de lucru pot include:
 - gândire creativă și inovatoare
 - atenție la detalii
- procese de gândire logice și sistematice
- recunoaștere îmbunătățită a modelelor



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- memorie superioară
- concentrare susținută și intensă
- capacitatea de a lucra independent
- productivitate sporită și dedicare
- capacitatea de a găsi soluții practice și eficiente
- onestitate și încredere
- preocuparea redusă cu presiunea socială
- un puternic sentiment de justiție socială și empatie afectivă
- interese intense pentru anumite lucruri
- plăcerea de sarcini pentru persoanele neautiste le-ar putea considera provocatoare

1. Cariere în IT, securitate cibernetică, analiza datelor și codare



<https://images.app.goo.gl/cP5iPMhfsxbZtPUR9>

•Adolescenții și adulții cu autism manifestă frecvent un mare interes pentru informatică. Pentru indivizii cunoscători de tehnologie, cu o atenție sporită la detalii și o pasiune pentru lucrul cu computerele, acest traseu de carieră poate fi potrivit. O persoană cu autism poate găsi atractivitate în natura foarte



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

specializată, „în culise”, a multor angajări IT. Acordați atenție modului în care angajatorul explică angajarea și mediul de lucru pentru a determina rolurile relevante. Oamenii cu ASD pot fi excelenți ingineri de rețea, dezvoltatori web, designeri web, ingineri software și administratori de baze de date, dar cel mai bine este să feriți de locurile de muncă care sunt „orientate către client” sau care au loc în „medii agile”.

2. Mecanic auto



<https://images.app.goo.gl/pHgkixaFY82ZvthH9>

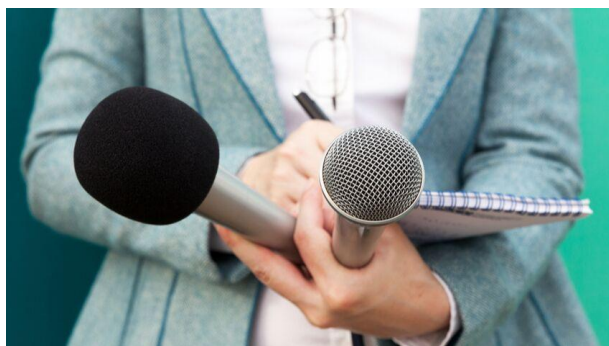
Îți plac automobile? Excelent cu mâinile tale? De ce să nu te gândești să lucrezi ca tehnician auto? Vehiculele primesc întreținere și reparații de rutină de către specialiști auto. S-ar putea să-și dețină propria afacere, să lucreze la un dealer de vehicule sau să opereze un atelier de reparații auto. Deși poate fi necesară o anumită interacțiune cu clientul, majoritatea lucrărilor se desfășoară singur pe automobil sau camion. Pentru persoanele cu autism care apreciază activitățile complicate sau provocatoare și le place să înțeleagă cum funcționează lucrurile, lucrul la mașini ar putea fi o alegere de carieră plină de satisfacții.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Desigur, dacă tu sau persoana cu autism pe care o ajutați sunteți interesat de asta, orice alegere de carieră ar putea fi potrivită. Totuși, nevoile speciale pot necesita ajustări la locul de muncă, în funcție de profesie.

3. Jurnalism



<https://images.app.goo.gl/tF66e22ci8SUTzkt5>

O opțiune de muncă îmbucurătoare pentru persoanele cu autism cărora le place să scrie este jurnalismul sau o industrie similară. Această linie de angajare permite creativitatea, oferind în același timp structură, regularitate și opțiuni de lucru la distanță.

4. Contabilitate



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://images.app.goo.gl/WidA3vig5H3sqSnW9>

Locuri de muncă precum contabilitatea criminalistică sau evidența contabilă pot fi potrivite pentru persoanele cu autism cărora le place matematica și calculul cifrelor, deoarece apelează la interesele și abilitățile lor. O carieră care se concentrează pe numere poate fi o opțiune fantastică dacă copilul tău excelează în aritmetică. Similar cu cercetarea, există și alte ocupații similare disponibile la diferite niveluri de calificare și educație. Cariere precum contabilitatea criminalistică, CPA, specialist în pregătirea impozitelor, contabil, specialist în facturare și funcționar cu plăți pot avea un succes destul de mare pentru persoanele cu autism.

5. Îngrijirea animalelor, creșterea animalelor de companie și studiul acestora



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://images.app.goo.gl/qNHrr6aA3n937bCt6>

Unii indivizi autisti preferă interacțiunea cu animalele decât oamenii. În consecință, lucrul cu câini, pisici sau cai poate fi îmbucurător. În plus, poate avea avantaje terapeutice. O profesie de tehnician veterinar, îngrijitor, antrenor de obediență, plimbător de câini sau îngrijitor de animale de companie este o posibilitate pentru cei care apreciază să lucreze cu animalele. Oamenii care se simt confortabil în preajma animalelor uriașe pot alege să caute cariere ca îngrijitori ai grădinii zoologice, îngrijitori de animale sau dresori de cabaline. Copilul dumneavoastră ar putea deveni chiar medic veterinar dacă este foarte inteligent și funcțional.

6. Manufactura





Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

<https://images.app.goo.gl/1qpuKuXeqjN1oV4W9>

Aspecte ale sectorului de producție, cum ar fi asamblarea, expedierea și recepția și robotica pot fi atrăgătoare pentru unele persoane cu autism. În special cei cărora le place predictibilitatea și consistența. Mulți indivizi cu autism lucrează mai bine într-un cadru organizat. Acești oameni ar putea reuși în angajare în producție, o profesie care depinde de proceduri repetabile și standardizate. Copilul dumneavoastră ar putea fi interesat de o profesie de mașinist, brutar, producător, operator de mașini, lucrător de lemn, asamblator sau sudor, dacă apreciază ocupațiile care necesită asamblarea componentelor.



7. Fotografie, efecte generate de computer și realizarea de filme

<https://images.app.goo.gl/9EUWW9tidy1eLidU7>

În sfera artelor vizuale, o persoană cu TSA poate beneficia de perspectivele sale distincte. În plus, această cale profesională asigură o expresie creativă care este greu de găsit în alte locuri de muncă.

8. Cercetare legată de știință și tehnologie



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://images.app.goo.gl/hKEhzFh1LiaKewUy6>

Carierele în știința, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STEM) ar putea fi potrivite pentru persoanele cu autism, deoarece au adesea un raționament logic puternic și abilități excelente de identificare a modelelor. Autismul poate fi folosit ca punct forte pentru a ajuta oamenii să urmeze o carieră în cercetare. Înclinația lor pentru raționalitate și obiectivitate este avantajoasă în multe dintre aceste roluri, deoarece le permite să transmită faptele pe care le descoperă fără prejudecăți. Carierele prietenoase cu autismul sunt disponibile într-o varietate de industrii și necesită diferite grade de educație. Un bibliotecar de referință, un extractor de titluri, un verficator de fapte, un genealog sau un asistent de cercetare sunt toate cariere potențiale.

9. Casier



<https://images.app.goo.gl/Nv8njVxAJ39h6z2u8>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Un casier la un magazin cu amănuntul sau un magazin alimentar este unul dintre cele mai populare locuri de muncă pentru persoanele cu autism. Deși implică interacțiunea cu clienții, munca urmează, de asemenea, o rutină și variază foarte puțin. Cei mai fericiți casierii sunt cei care își găsesc locuri de muncă la locurile lor preferate.

10. Catering



<https://images.app.goo.gl/XGQ6cAR5Wtr8TeKu8>

Numeroase persoane cu autism le place să gătească. Persoanele cu TSA sunt deosebit de pasionate de coacere, deoarece necesită respectarea atentă a unei rețete. Postul de catering este o alegere excelentă pentru cineva care dorește să facă o profesie din acest hobby. Recepțiile de nuntă, baby showers, conferințele de afaceri și alte ocazii speciale impun furnizorii de servicii de catering să colaboreze cu clienții pentru a concepe și a crea un meniu.

Dacă lucrul cu oameni te face inconfortabil, dar cateringul te intrigă, gândește-te să cauți un loc de muncă la o brutărie sau la un restaurant.

Cu toate acestea, persoanele cu autism pot întâmpina dificultăți la locul de muncă din cauza diferențelor în abilitățile de interacțiune socială, deficiențe de procesare senzorială și preferințe de învățare. În plus,



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

problemele legate de viteza de procesare, limbajul receptiv și limbajul expresiv pot crea dificultăți la locul de muncă.

Gestionarea acestor dificultăți este posibilă cu ajutorul potrivit. Antrenorii de angajare, planurile de formare personalizate și asigurarea faptului că angajatorul are o înțelegere aprofundată a autismului sunt câteva exemple ale acestor servicii.

Bibliografie

1. <https://psychcentral.com/autism/jobs-for-autistic-people>
2. <https://www.appliedbehavioranalysisprograms.com/jobs-for-people-with-autism/>
3. <https://www.elemy.com/studio/autism-resources/jobs-and-careers>

STANDO LTD (E10168250, CY)

Dificultăți și probleme întâmpinate de persoanele cu autism la locul de muncă

Conform datelor globale, 85% dintre adulții cu TSA se confruntă cu șomaj (Griffiths et al., 2020). Această rată excepțională este crucială. Cu toate acestea, lucrurile sunt mai complicate decât par. Mai exact, problemele întâmpinate de adulții cu autism nu se încheie odată cu încheierea procesului de angajare. Pentru adulții cu TSA, noi provocări încep atunci când intră la locul de muncă. Într-adevăr, adulții cu TSA posedă calități specifice care îi fac angajați foarte productivi.

De exemplu, adulții cu TSA sunt dedicați calității și consecvenței și pun accent pe detalii.

Mai mult, adulții cu TSA sunt capabili să gândească creativ și să realizeze lucrurile pe care majoritatea oamenilor nu le pot realiza cu ușurință (Kaufman, 2019). Chiar dacă au toate aceste calități, este încă



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

obișnuit pentru adulți cu TSA pentru a face față provocărilor la locul de muncă. Pe parcursul acestei secțiuni, provocările cu care se confruntă adulții cu ASD la locul de muncă va fi explicat în detaliu. La sfârșitul acestei secțiuni, se va asigura și angajatorilor câteva sugestii despre cum să creeze un mediu de lucru prietenos cu autismul pentru angajații lor.

Majoritatea provocărilor cu care se confruntă adulții cu TSA la locul de muncă se adună sub tema „soft aptitudini”. Este foarte important ca angajatorii să înțeleagă aceste abilități soft dintr-o varietate de motive.

În primul rând, angajatorii vor putea să empatizeze cu provocările cu care se confruntă adulții cu TSA în spațiul de lucru.

În al doilea rând, angajatorii vor avea șansa de a-și adapta mediul de lucru în funcție de nevoile adulților cu TSA.

În al treilea rând, compania va primi beneficii în ceea ce privește calitatea și productivitatea atunci când mediu este aranjat pentru a minimiza provocările pentru adulții cu TSA.

Nu în ultimul rând, percepția cu privire la autism se va schimba prin educație continuă despre autism.

În zilele noastre, unii angajatori percep autismul ca pe un atu, nu ca pe o deficiență.

Asta pentru că acei angajatori au primit deja educație despre autism. Un număr tot mai mare de angajatori va urma aceeași cale dacă provocările sunt recunoscute și adresată de mai mulți angajatori. După cum se poate observa în Figura 1, abilitățile soft legate de muncă implică 3 componente principale; interacțiune socială, comunicare socială și imaginație socială. Pe lângă aceste 3 soft skills, abilități de gestionare a timpului și diferențele senzoriale vor fi, de asemenea, discutate ca și alte trăsături importante împărtășite de adulții cu autism. Toate aceste aptitudini/trăsături sunt direct legate

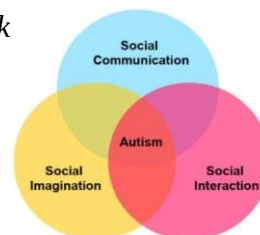


Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

de mediul de lucru. Din acest motiv, acestea ar trebui să fie abordate de către angajatori în cel mai eficient mod.

Figura 1 Dificultăți de competențe soft cu care se confruntă adulții cu autism la locul de muncă

Soft Skills Difficulties Experienced by Adults with Autism at Work



Interacțiune socială

Interacțiunile sociale sunt o parte vitală a vieții de zi cu zi. Este un subiect larg și include abilități precum capacitatea de a citi indicii sociale, de a gestiona sentimentele și de a înțelege emoțiile celorlalți. Deși social interacțiunea ar putea fi un proces ușor pentru persoanele fără autism, este un proces dificil pentru persoane cu autism. De exemplu, adulții cu TSA întâmpină dificultăți în citirea indicațiilor sociale. Acest lucru i-ar putea face să fie văzuți ca nepotriviti în timpul conversațiilor cu colegii lor. Mai exact, adulții cu TSA au probleme în exprimarea și înțelegerea expresiilor faciale ale altora, care acționează ca un element non-verbal crucial în interacțiunile sociale (Trevisan et al., 2018). Contactul vizual este, de asemenea, un alt indiciu social non-verbal important în care adulții cu TSA se luptă să se angajeze. Din păcate, toate aceste dificultăți în domeniul comunicării non-verbale reprezintă un obstacol dificil pentru adulții cu autism, afectând mai multe zone din viața lor. De exemplu, comunicarea nonverbală (inclusiv expresiile faciale și contactul vizual) nu ghidează doar interacțiunile cu colegii, ci transmite și încredere în locul de muncă, ceea ce crește în consecință performanța la locul de muncă (Smith, 2013). Având în vedere toate acestea, lipsa abilităților de comunicare nonverbală



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

are ca rezultat atât probleme de interacțiune socială, cât și o performanță redusă pentru angajații cu autism.

În plus, adulții cu TSA pot întâmpina dificultăți în înțelegerea și exprimarea lor emoțiilor proprii și ale celorlalți. Întâmpinarea acestor dificultăți ar putea face ca adulții cu autism să fie perceput negativ de către alți angajați. De exemplu, atunci când un angajator vorbește despre o problemă serioasă pentru companie, adulții cu TSA ar putea zâmbi. Acest lucru nu ar trebui să fie niciodată înțeles ca un act intenționat.

Adulții cu TSA pot face acest lucru ca urmare a dificultăților de înțelegere și reflectare asupra emoțiilor.

Comunicarea sociala

Comunicarea socială poate fi analizată în două categorii, și anume receptivă și expresivă comunicare. Comunicarea receptivă implică dificultăți în înțelegerea verbală și nonverbală informația, în timp ce comunicarea expresivă implică dificultăți în transmiterea verbală și nonverbală a informației. S-a studiat de mult timp că atât comunicarea receptivă, cât și cea expresivă sunt afectate la adulții cu TSA (Mody & Belliveau, 2013).

În ceea ce privește comunicarea receptivă, adulții cu TSA ar putea fi percepuți ca nu ascultă ce anume spun angajatorul și angajații lor, astfel că ar putea fi văzuți ca dezinteresați și lipsiți de respect. În plus, adulții cu TSA ar putea avea dificultăți să urmeze instrucțiunile. Acest lucru se întâmplă din cauza supraîncărcarea solicitărilor de ascultare, procesare și organizare a ceea ce li se spune simultan (Marco și colab., 2011). Prin urmare, angajatorii ar trebui să vadă exteriorul cutiei și să evite să perceapă acest lucru ca un „refuz de a urma/asculta”. De asemenea, este important să rețineți că adulții



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

cu TSA ar putea lua lucrurile la propriu în timpul comunicării la locul de muncă. Acest lucru se întâmplă din cauza lipsei de înțelegere a conceptelor abstracte. Este posibil ca un angajat cu TSA să înțeleagă greșit glumele amicale sau sarcasmul.

În ceea ce privește comunicarea expresivă, adulții cu TSA întâmpină dificultăți în a se întoarce conversații. Din acest motiv, este posibil să ne gândim că ar putea vorbi excesiv. Acest lucru se datorează lipsei de înțelegere în ceea ce privește cine ia rândul în discursuri. Mai mult decât atât, adulții cu TSA se luptă în domeniul „găsirii cuvintelor”. Din acest motiv, este obișnuit să auzim frecvent „lucru” sau „acea” de la ei pentru cuvintele pe care nu le pot accesa cu ușurință.

Imaginația socială

Capacitatea noastră de imaginație socială ne permite să prezicem comportamentul celorlalți, să dăm sens concepte abstracte și imaginați posibilități care nu au legătură directă cu circumstanțele actuale. Adulți cu TSA experimentează dificultăți în imaginația socială. Cu alte cuvinte, ei se confruntă cu provocări în înțelegere „teoria minții” care implică deducerea stării de spirit a altora (adică ceea ce simt, gândesc și ceilalți) experiență). Acest lucru le creează o situație în care toți cei din jurul lor par la fel de imprevizibili.

Această imprevizibilitate, la rândul său, generează sentimente de anxietate extremă și, respectiv, de evitare (Normansell-Mossa și colab., 2021). Având în vedere toate incertitudinile care apar la locul de muncă, un adult cu autism ar putea fi perceput ca o persoană neplăcută care nu răspunde pozitiv la schimbare. Trebuie remarcat faptul că acest lucru se întâmplă din cauza lipsei de imaginație socială, nu din cauza fie că nu este plăcut sau nu-ți place schimbarea.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Aptitudini de management al timpului

Managementul timpului este unul dintre factorii importanți care afectează direct performanța la locul de muncă și productivitate. Este una dintre abilitățile de funcționare executivă care este legată de memoria de lucru. A fost susținut de diverse studii că memoria de lucru este afectată la adulții cu TSA (Hughes și colab., 1994; O'Hearn și colab., 2008). Din acest motiv, gestionarea timpului la locul de muncă ar putea deveni o provocare pentru adulți cu ASD. Pe baza acestui fapt, adulții cu autism au nevoie de cazare la locul de muncă, ceea ce îi va ajuta gestionează timpul lor în mod eficient. Cu sprijinul angajatorilor și angajaților, adulții cu TSA își pot gestiona timpul în mod eficient la locul de muncă.

Diferente senzoriale

Luminile puternice și zgomotele pot fi deja deranjante pentru toată lumea. Pentru persoanele cu TSA, percepțiile senzoriale pot fi înspăimântătoare și chiar dureroase. Ele pot fi hipo-sensibile (adică, subreactive) și hiper-sensibile (supra-reactive) la oricare dintre simțuri. Este posibil ca un adult cu autism să răspundă inadecvat atunci când experimentează aportul senzorial (Laurie, 2014). Angajatorii ar trebui să ia în considerare posibilitatea acestor experiențe senzoriale și să aranjeze mediul de lucru în consecință. De exemplu, unii ar putea fi hiposensibili la zgomot, în timp ce alții ar putea fi hipersensibili la aceiași stimuli. Pentru cei hiposensibili, angajatorul ar trebui să amenajeze un mediu în care angajatorul să poată auzi informațiile în cel mai eficient mod. Pentru cele hipersensibile, zgomotul ar trebui redus la minimum pe cât posibil.

Ce pot face angajatorii?



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

1. Înțelegeți ce este autismul și care sunt dificultățile întâmpinate de adulții cu autism la Muncă În calitate de angajator, trebuie să înțelegeți ce este autismul și cum afectează acesta persoana din primul loc. Fără a avea cunoștințele necesare despre experiențele adulților cu autism, tu nu pot empatiza cu ei. Trebuie să aflați mai multe despre adulții cu autism pentru a lua pașii necesari pentru îmbunătățirea condițiilor lor de muncă.

2. Instruiți-vă angajații despre autism

Mediul de lucru implică mulți angajați cu diferite niveluri de cunoștințe despre autism. În calitate de angajator, începeți de la început și educați-vă angajații despre autism. Este o mișcare holistică și toată lumea ar trebui să ia măsuri pentru a îmbunătăți starea de lucru. Mai mult, cea mai mare parte a interacțiunii sociale are loc între angajați. Angajații dvs. ar trebui să învețe despre dificultățile cu care se confruntă adulții cu autism și cum să le abordeze/răspunde în consecință.

3. Oferiți feedback sensibil, dar sincer

După cum sa spus, este dificil pentru adulții cu autism să capteze indicii sociale. Astfel, feedback-ul dvs. ar trebui să se bazeze pe temeuri oneste. Este important de subliniat că a fi sincer nu înseamnă a fi distructiv (de exemplu, insensibil). În timp ce încerci să fii sincer, ar trebui să fii și constructiv în același timp (de exemplu, sensibil). De exemplu, puteți explica clar de ce sarcina este greșită și cum poate fi corectată. În timp ce faceți toate acestea, este important să vă amintiți că un angajat cu autism ar putea avea o stimă de sine scăzută. Din acest motiv, puteți încerca să oferiți feedback pozitiv ori de câte ori este posibil.

4. Examinați activitatea în mod regulat

Este întotdeauna o idee bună să faceți recenzii frecvente pentru sarcinile atribuite. Acest lucru este valabil chiar și pentru angajați fără autism. Aranjarea regulate a întâlnirilor individuale de revizuire vă



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

va împiedica să încheiați cu greșeli imense iremediabile. Cu un angajat cu autism, încercați să păstrați aceste întâlniri mai frecvente dar mai puțin lungi. Sesiunile mai lungi pot scădea eficacitatea, deoarece acordarea atenției pentru o perioadă lungă de timp poate deveni o provocare pentru un angajat cu autism.

5. Asigurați-vă că instrucțiunile sunt concise și specifice

În timp ce oferiți instrucțiuni, ar trebui să evitați folosirea unui limbaj vag și confuz. Informale și instrucțiunile ambigue vor crea doar imprevizibilitate și anxietate. Instrucțiunile dvs. ar trebui să specifice cum să îndeplinești fiecare sarcină de la început până la sfârșit. De exemplu, în loc să spuneți „Hai cu toții să avem o întâlnire săptămâna viitoare”, spuneți „Programați o întâlnire săptămâna viitoare luni la 14:00. cu Julia, Peter, George și tu”.

6. Încurajează gestionarea timpului

În calitate de angajator, poți să-ți ajuți angajatul cu autism să-și gestioneze timpul în mod eficient. Pentru de exemplu, sarcinile mari pot fi împărțite în sarcini mici. În loc să ceri sarcini mari la o dată, puteți continua pas cu pas cerând sarcini mici. Pe lângă aceasta, puteți furniza oricare organizatori electronici sau manipulați pentru angajatul dumneavoastră cu autism. Odată ce furnizați un organizator, încercați să-i instruiți despre cum să-l folosească în cel mai eficient mod, deoarece ar putea deveni o sarcină complicată pentru ei. De asemenea, le puteți furniza calendar de perete și îi puteți instrui să folosească culori specifice pentru calendar, în funcție de urgența sarcinilor. De exemplu, pot folosi culoarea roșie pentru sarcinile cele mai urgente, culoarea albastră pentru sarcinile care urmează și culoarea verde pentru sarcinile care pot fi în așteptare. Pe parcursul recenziilor frecvente, întrebați-i despre termenele limită și încurajați-i să lucreze la cele mai urgente sarcini. Pentru a evita



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

confuzia în ceea ce privește termenele limită, introduceți o nouă sarcină numai atunci când cea anterioară s-a terminat.

7. Asigurați acomodării rezonabile

După cum sa spus, un angajat cu autism ar putea fi hipersensibil în simțuri. Din acest motiv, este necesara furnizarea de casti cu anulare a zgomotului angajatilor. În plus, unui angajat cu autism ar trebui să i se ofere posibilitatea de a stinge sau reduce luminile de deasupra plafonului. Contactul vizual anxietatea, așa că încercați să evitați contactul vizual ori de câte ori simțiți că îi deranjează. Deoarece atingerea poate fi percepută ca o invazie a spațiului personal, încercați să păstrați atingerea cât mai puțin posibil. În loc să se atingă, termenii verbali pot fi folosiți pentru a afișa evaluarea (United Disabilities Services, 2019).

Bibliografie'

- Griffiths, A. J., Hanson, A. H., Giannantonio, C. M., Mathur, S. K., Hyde, K., & Linstead, E. (2020). Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. *Brain sciences*, 10(9), 632.
- Hughes, C., Russell, J., & Robbins, T. W. (1994). Evidence for executive dysfunction in autism. *Neuropsychologia*, 32(4), 477–492.
- Laurie, C. (2014). Sensory strategies: Practical ways to help children and young people with autism learn and achieve. National Autistic Society.
- Marco, E. J., Hinkley, L. B., Hill, S. S., & Nagarajan, S. S. (2011). Sensory processing in autism: a review of neurophysiologic findings. *Pediatric research*, 69(5 Pt 2), 48R–54R.
- Mody, M., & Belliveau, J. W. (2013). Speech and Language Impairments in Autism: Insights from



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Behavior and Neuroimaging. North American journal of medicine & science, 5(3), 157–161.

Normansell-Mossa, K. M., Top, D. N., Jr, Russell, N., Freeston, M., Rodgers, J., & South, M. (2021).

Sensory Sensitivity and Intolerance of Uncertainty Influence Anxiety in Autistic Adults. Frontiers in psychology, 12, 731753.

O'Hearn, K., Asato, M., Ordaz, S., & Luna, B. (2008). Neurodevelopment and executive function in autism. Development and Psychopathology, 20(4), 1103–1132.

Trevisan, D. A., Hoskyn, M., & Birmingham, E. (2018). Facial Expression Production in Autism: A Meta-Analysis. Autism research: Official journal of the International Society for Autism Research, 11(12), 1586–1601.

United Disabilities Services, 2019. Autism in the workplace: How to accommodate adults with autism at work. Lancaster: Resource Center.

International Institute of Applied Psychology and Human Sciences associazione culturale (E10061723,IT) LUARE IN CONSIDERARE MULTIDISCIPLINARĂ LA PERSOANE CU SPECTRU AUTIST

Introducere

Tulburările de neurodezvoltare sunt afecțiuni clinice care apar în stadiile incipiente ale dezvoltării și sunt caracterizate prin deficite de dezvoltare care determină afectarea funcționării personale, sociale, educaționale sau ocupaționale. Gama de deficite variază de la limitări foarte specifice de învățare până



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

la afectarea globală a abilităților sociale și a inteligenței (Geraci, 2018). Printre acestea se numără și tulburarea din spectrul autismului.

Cadrul de diagnosticare

Această tulburare se manifestă ca un număr de simptome care trebuie să fie prezente în copilăria timpurie (dar poate să nu devină pe deplin manifestă până când nevoile sociale depășesc limita capacității) care limitează și afectează funcționarea în domenii sociale, ocupaționale sau în alte domenii importante. și nu se explică cel mai bine prin dizabilitate intelectuală sau întârziere globală a dezvoltării, chiar dacă pot fi asociate. Simptomele sunt: Deficitul persistent în comunicarea socială și interacțiunea socială în diferite contexte, inexplicabil prin întârziere generalizată a dezvoltării și manifestat prin toate trei dintre următoarele:

- Deficit de reciprocitate socio-emoțională variind de la o abordare socială anormală și nereușită în conversația normală (întors și înapoi) până la o împărtășire redusă a intereselor, emoțiilor, percepției mentale și reacției până la o lipsă totală de inițiativă în interacțiunea socială.

- Deficiențe în comportamentele de comunicare non-verbală utilizate pentru interacțiunea socială, de la slaba integrare a comunicării verbale și non-verbale, la anomalii în contactul vizual și limbajul corpului, sau deficite în înțelegerea și utilizarea comunicării non-verbale, până la totalul lipsa expresivității faciale și a gesturilor.

- Deficiențe în crearea și menținerea relațiilor adecvate nivelului de dezvoltare (cu excepția celor cu părinții și îngrijitorii), variind de la dificultăți de adaptare a comportamentului la diferite contexte sociale până la dificultăți în a împărtăși jocul imaginativ și a face prieteni până la aparenta lipsă de interes față de oameni.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Tipare restrictive și repetitive de comportamente, interese sau activități, astfel cum se manifestă prin cel puțin două dintre următoarele puncte:

- Vorbirea, mișcările sau utilizarea obiectelor stereotipe sau repetitive, cum ar fi stereotipiile motorii simple, ecolalia, utilizarea repetitivă a obiectelor sau frazele idiosincratice.
- Fidelitate excesivă față de rutine, comportamente verbale sau non-verbale refolosite sau reticență excesivă la schimbare: ritualuri motorii, insistență de a merge în același mod sau de a mânca aceeași mâncare, întrebări neîncetate sau stres extrem în urma unor mici schimbări.
- Interese foarte restrânse și fixe, anormale ca intensitate sau subiecte: atașament sau interes puternic pentru obiecte neobișnuite, interese excesiv de persistente sau circumstanțiale.

Hiper sau hipo-reactivitate la stimuli senzoriali sau interese neobișnuite față de aspectele senzoriale ale mediului, indiferență aparentă față de căldură/frig/durere, răspuns negativ la sunete sau texturi specifice, mirosuri excesive sau atingerea obiectelor, atracție pentru lumini sau obiecte care se rotesc (Amestec, 2006).

Tulburarea are trei niveluri de severitate:

Nivelul 3: Necesită suport foarte important

- Comunicare socială: deficite severe în comunicarea socială, verbală și non-verbală, provoacă dificultăți severe de funcționare; inițiativă foarte limitată în interacțiunea socială și răspuns minim la inițiativa celorlalți.
- Interese restrânse și comportamente repetitive: inflexibilitatea comportamentului, dificultate extremă în a face față schimbării. Disconfort mare / dificultate în schimbarea obiectului atenției sau al acțiunii.

Nivelul 2: Necesită sprijin semnificativ



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- Comunicare socială: Deficiențe marcate în comunicarea socială, verbală și non-verbală, impedimentul social este evident chiar și atunci când sprijinul este prezent; inițiativă limitată în interacțiunea socială și răspuns redus sau anormal la inițiativa altora - Interese restrânse și comportamente repetitive: inflexibilitatea comportamentului, dificultatea de a face față schimbării. Disconfort / dificultate în schimbarea obiectului atenției sau al acțiunii.

Nivelul 1: Necesită asistență

- Comunicarea socială: Fără sprijin, deficitul în comunicarea socială provoacă impedimente care pot fi observate. Subiectul are dificultăți în inițierea interacțiunilor sociale și prezintă exemple clare de răspuns atipic sau nereușit la inițiativele altora. Poate părea că are un interes redus pentru interacțiunea socială.

- Interese restrânse și comportamente repetitive: ritualurile și comportamentele repetitive provoacă interferențe semnificative în unul sau mai multe contexte. Dificultate în trecerea de la o activitate la alta.

Diagnosticul Tulburărilor din spectrul autismului conform DSM-5 include sub această etichetă de diagnostic Tulburarea autistă (autism), Sindromul Asperger, Tulburarea dezintegrativă a copilăriei și Tulburările pervazive de dezvoltare nespecificate altfel (Surian, 2005).

- **Calea de diagnosticare**
- **Calea de diagnosticare** include preluarea copilului de către o echipă multidisciplinară, formată din neuropsihiatru infantil, psiholog și logoped. Echipa va fi pregătită în mod adecvat pentru o evaluare clinică cuprinzătoare a copilului. Procesul de diagnosticare trebuie, de fapt, să specifice dacă tulburarea din spectrul autist este însoțită de dizabilitate intelectuală, tulburare de limbaj sau este asociată cu alte tulburări. Va fi important să procedați după cum urmează:



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- **colectarea de informații** anamnestice istoric familial și anamneză personală cu evenimente legate de sarcină, naștere și perioada neonatală; reconstrucția fazelor de dezvoltare psihomotorie și lingvistică; istoric patologic la distanță și aspecte legate de tulburarea actuală.
- **întâlniri cu părinții** în care se colectează informații despre comportamentul copilului și se reconstituie primele etape de viață și de creștere a copilului . Așa se definește perioada de însușire a etapelor dezvoltării psihomotorii, lingvistice și sociale.
- **întâlniri cu copilul** care vizează evaluarea prezenței simptomelor tipice unei tulburări din spectrul autist precum și a abilităților cognitive, adaptative și lingvistice ale copilului și a posibilei prezențe a altor tulburări asociate .
- **Evaluarea nivelului cognitiv:**

Bibliografie

- *GMDS-III (Griffith's Mental Developmental Scales)*
- *O Leiter 3 Leiter International Performance Scale - Third Edition (Roid GH, Miller LJ, Pompolum M., Koch C.),*
- *WISC IV- Wechsler Intelligence scale for Children (Wechsler, 2013)*
- *Assessment of the adaptive and functional level through the following scales:*
- *VABS II (Vineland Adaptive Behavior Scales) (Sparrow, Balla, Cicchetti, 2005)*
- *ABAS II (Adaptive Behavior Assessment System) (Harrison, Oakland, 2003)*
- *Evaluation of emotional-behavioral problems through the following scales:*
- *K-SADS-Kiddie Schedule for Schizophrenia and Affective Disorders (Kaufman, Birmaher, Brent, Rao and Ryan, 2004)*
- *CBCL - Child Behavior Checklist (Achenbach and Rescorla, 2000; 2001).*



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- *Evaluation of autistic symptoms* , with the following tools:
- *The ADOS-2-Autism Diagnostic Observation Shedule-2nd Edition (Lord et.al., 2012)*
- *L'ADI-R -Autism Diagnostic Interview-Revised (Rutter et.al., 2003. Italian translation: Faggioli et.al., 2005)*

Mai mult, un cadru de diagnostic mai funcțional prevede administrarea de teste care investighează componentele limbajului (fono-articulator, gramatical, semantic, pragmatic) în exprimare și recepție.

Evaluarea copilului trebuie să exploreze toate domeniile dezvoltării: zona afectivă, cognitivă, comunicativă, relațională, neuropsihologică. Este important să efectuați:

- *Examen neuropsihiatric* care permite evidențierea situațiilor clinice asociate tulburării și este util pentru diagnosticul diferențial cu alte afecțiuni medicale.
- *Evaluarea psihodiagnostic*, deoarece în momentul de față un diagnostic specific pentru Tulburarea Autistă este posibil doar pe date comportamentale. O evaluare psihodiagnostică precisă necesită din partea clinicianului o observație prelungită de la 4 la 5 ședințe într-un cadru de susținere, dar nu excesiv de bogat în stimuli adecvați pentru solicitarea și încurajarea activității și interacțiunii spontane. Clinicianul trebuie să observe cu atenție: activitatea spontană, comportamentul interactiv, comunicarea verbală și non-verbală, afectivitatea sau starea de spirit (în termeni de reglare, intensitate și reciprocitate), profilul cognitiv, comportamentele repetitive. evaluarea profilului de dezvoltare legat de diferitele abilități (lingvistice, cognitive, motorii, perceptive vizuale și așa mai departe) permite clinicianului să stabilească un diagnostic, un prognostic și să planifice intervențiile. De asemenea, este recomandabil să se administreze *teste de psihodiagnostic specifice* precum ADI-R Autism Diagnostic Interview - Revised (Rutter M., Le Couteur A., Lord C., 2005), care este un interviu care vizează



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

obținerea unei game complete de informații pentru diagnosticare. autism și evaluarea tulburărilor din spectrul autismului. Acesta a fost conceput pentru a fi utilizat împreună cu un instrument de observare paralel, Programul de observare a diagnosticului pentru autism ADOS (Lord C. et.al., 2013). Descrierile colectate ale comportamentului unei persoane de-a lungul vieții sunt folosite pentru a determina dacă calea lor de dezvoltare și caracteristicile comportamentale îndeplinesc sau nu criteriile de diagnosticare a autismului. Se concentrează pe trei domenii de funcționare: limbaj și comunicare, interacțiune socială reciprocă, comportamente stereotipe și interese înguste.

Luarea la considerare

Preluarea adecvată a problemelor vârstei de dezvoltare trebuie să se facă ținând cont de mediul familial în care copilul s-a născut și a crescut, din acest motiv este necesar ca preluarea problemelor depistate să implice următoarele subiecte:

- Copil/Adolescent
- Părinții
- Profesori

Sistemul familial are nevoie de o evaluare reală prin explorarea climatului emoțional intern, a alegerilor educaționale spre care s-au orientat pentru copilul lor și a modalităților în care au fost tratate în trecut problemele copilului lor.

În momentele care urmează evaluării, familia trebuie să aibă la dispoziție un context de intervenție definit de un spațiu și un timp dedicat acceptării problemei și susținerii unui parenting. A acționa asupra copilului, fără a acționa asupra familiei, înseamnă în cele mai multe cazuri, să-ți frustram



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

munca sau să o facem parțială și inconsecventă. Este esențial ca cu părinții să se formeze o alianță, bazată pe împărtășirea obiectivelor tratamentului. Este necesar, pe de o parte, să recunoaștem dificultățile și problemele specifice ale copiilor, pe de altă parte să primim și să ținem cont de nevoile, anxietățile și așteptările familiilor lor (Montecchi, 2019).

În unele cazuri, implicarea profesorilor în procesul de tratament este fundamentală, întrucât copilul petrece cea mai mare parte a timpului la școală iar problemele pe care le prezintă ar putea interfera într-un mod important atât în relația cu profesorii, cât și în relația cu clasa. grup. . Obiectivul implicării profesorilor este de a oferi instrumente pentru a înțelege unele dintre comportamentele copilului și a-l sprijini în confruntarea cu propriile dificultăți, îmbunătățind relația și comunicarea cu elevul său și interacțiunea cu grupul de clasă (Rebecchi, 2018) .

Tratament

- În scopul tratamentului, este esențial să se înființeze o echipă multidisciplinară de experți (neuropsihiatru infantil, psiholog, logoped, specialist psihomotric, pediatru) care să structureze și să partajeze programele de reabilitare și să monitorizeze progresul terapiei (Tribulato, 2013; Power, 1994; Carli Suburian, 1994)
- • *Vizite neuropsihiatrice* pentru a monitoriza progresul tratamentului.
- • *Tratament psihologic* pentru a lucra asupra aspectelor cognitive, emoționale și comportamentale. Printre cele mai eficiente tratamente sunt documentate cele de natură comportamentală și multe intervenții presupun aplicarea de strategii și tehnici bazate pe principiile psihoterapiei cognitiv-comportamentale.
- • *Logopedie* pentru tratarea aspectelor strict legate de limbaj.
- • *Tratament de neuropsihomotricitate*



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- • *Întâlniri de sprijin parental* pentru a ilustra, motiva și împărtăși fiecare fază a procesului terapeutic pentru a permite părinților să susțină achizițiile fără a confunda rolul lor parental cu cel de terapeut.
- • *Preluarea unității familiale* de către serviciile locale pentru îmbunătățirea bunăstării bio-psiho-sociale a copilului.
- • *Intervenții psihoeducative* la școala care pot fi activate în funcție de gravitatea tulburării, asistenta este de fapt prevăzută de legea 104/92 care permite activarea unei rețele psihosociale formată din profesor de sprijin, asistent specialist, operator educațional pt. autonomie și comunicare - OEAPA (fostă AEC) (Guglielmucci, 2017)
- Obiectivele tratamentului multidisciplinar sunt:
 - creșterea sau reducerea anumitor comportamente
 - consolidarea noilor învățări
 - promovează comunicarea, recunoașterea și diferențierea emoțiilor
 - îmbunătățirea adaptării sociale
- Intervenția directă care vizează copilul Dintre intervențiile care implică direct copilul, putem aminti metoda ABA (Applied Behavior Analysis) sau analiza aplicată a comportamentului. Se bazează pe principiile comportamentale ale condiționării operante (Skinner, 1953). Scopul este de a induce un proces de „normalizare”, prin dezvoltarea unor modele comportamentale mai adaptative. Locul privilegiat pentru acest tratament este contextul în care trăiește copilul și care constituie lumea lui: casa și școala (Lovaas et al; 1990). Programarea intervenției se desfășoară ad-hoc pentru caracteristicile specifice copilului, evaluând potențialul și lacunele, încercând să lărgască repertoriul comportamental adaptativ, reducând pe cât posibil



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

„problemă-comportamente”. Părinții, fiind mereu prezenți la întâlniri, cunosc scopurile programului și pot pune, de asemenea, în practică cele mai potrivite metode educaționale. De altfel, este esențial să împărtășim obiectivele cu părinții și cu diverșii operatori care interacționează cu copilul autist. Domeniile funcționale pentru intervenția ABA sunt:

- **Comunicare** : pornind de la premisele, se lucrează la înțelegerea și producerea limbajului, până la formarea și extinderea propozițiilor.
- **Socializare**: lucrăm în principal la școală atunci când acest lucru este posibil și încercăm să trecem de la socializare în grup mic la grup mare prin sprijinirea și selecția activităților
- Joaca si activitati recreative : in joaca se lasa spatiu copilului chiar si intr-o dimensiune "solitara" cu ajutorul tehnologiilor, in timp ce in activitatile recreative se incearca sa se creeze sociabilitate
- Abilități cognitive: depind de vârstă și sunt, de asemenea, legate de dezvoltarea școlară
- Abilități școlare: acestea se referă atât la abilitățile cognitive, cât și la cele sociale. În acest caz, însă, încercăm să lucrăm cât mai mult cu profesorii asupra unor obiective pe care și-ar dori să le atingă.
- Comportament: reducerea comportamentelor problematice sau a celor care subminează siguranța copilului, a oamenilor sau a mediului. Stereotipiile în sine pot reprezenta o limită pentru integrarea socială și învățare, prin urmare ele însele pot fi considerate comportamente problematice. Eliminarea comportamentului problematic este sigilată prin înlocuirea unui comportament substitutiv pozitiv, care este defalcat și propus copilului într-un mod acceptabil și dobândit.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- • Autonomie : lucrezi la auto-îngrijire, de exemplu, în funcție de vârsta bebelușului poți lucra la eliminarea biberonului sau la controlul sfincterului
- • Intervenția indirectă cu părinții: Formarea părinților Formarea părinților se referă la intervenții psihologice care vizează îmbunătățirea relației dintre părinți și copil și creșterea capacității părinților de a analiza problemele educaționale care pot fi implementate. Încercăm să îmbunătățim abilitățile socio-comunicative, cu scopul de a îmbunătăți comunicarea și comportamentele problematice, ajutând părinții să interacționeze cu copiii lor, promovând dezvoltarea și creșterea satisfacției mamei și tatălui, a împuternicirii și bunăstării lor emoționale.

Resurse de rețea psihosocială

Pentru îmbunătățirea bunăstării bio-psiho-sociale, ar putea fi utilă sfătuirea familiei să participe la asociații familiale și non-familiale, menite să activeze proiecte și ateliere socio-educative. Este indicat să trimiteți familia la un ASL pentru a constata handicapul minorului. Diagnosticul tulburării de spectru autist poate duce la solicitarea asistenței prevăzute de Legea 104/92, care va permite activarea unei rețele psihosociale (de exemplu un profesor de sprijin, OEPA: de la asistență la facilitarea elevilor cu educație specială). nevoi etc.), care vor putea să susțină și să favorizeze în continuare calea de reabilitare a copilului, favorizând realizarea unei mai mari autonomii, integrare și comunicare atât în context școlar, cât și făcându-i accesibile activitățile școlare.

Profesionisti implicați: echipa multidisciplinară

Stabilirea tratamentului în vârstă de dezvoltare nu poate fi realizată de un singur profesionist ci necesită un model de intervenție structurat care să implice o echipă multidisciplinară într-un context



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

comunicativ, în care se confruntă toți operatorii implicați, până la realizarea unui proiect structurat de tratament rezultat din o lucrare continuă de comparație între diversele subiecte care fac parte din ea.

Echipa multidisciplinară trebuie să includă următoarele figuri:

Medic pediatru

Psihologul evoluționist

Psiholog expert in interventia cu cuplul parental si familia

Neuropsihiatru de copii

Neuropsiholog de dezvoltare

Logoped

TNPEE Terapeutul neuropsihomotricității dezvoltării

Tutor pentru teme

OEPA: de la asistență la facilitarea elevilor cu nevoi educaționale speciale

În cadrul echipei, diferiții profesioniști își integrează punctele de vedere pentru a analiza într-un mod complet și aprofundat, nevoile și potențialul copilului și pentru a planifica în comun intervenții care să le poată răspunde într-un mod relevant, pe baza aptitudinilor și a instrumente din mediul lor profesional specific. În plus, va fi important să se discrimineze dacă problemele raportate implică în principal funcționarea cognitivă, funcții executive, abilități lingvistice, învățare etc. și/sau aspecte emoționale și comportamentale ale subiectului. În lumina acestui fapt, se poate institui un tratament care să îndeplinească criteriile de adecvare clinică și nevoile reale ale copilului și ale familiei sale.

Obiectivul pe termen lung comun tuturor căilor de tratament este atingerea celui mai bun grad de autonomie și integrare socială și a celui mai bun nivel posibil de bunăstare psihică, care poate fi



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

obținut doar printr-o capacitate de adaptare reală și generalizată la mediul înconjurător (Vicari, Caselli, 2002).

Modelul Centro Psiche Balduina

CENTROPSICHEBALDUINA, așa cum este definită de numele său, este o realitate care activează în zona ROMEI DE NORD și mai precis în cartierul BALDUINA.

Ideea inserării teritorialității în numele firmei provine din intenția precisă de a-i face pe cei care vin la noi să înțeleagă că realitatea noastră este strâns înrădăcinată în teritoriu și deci răspunde nevoilor specifice ale populației care locuiește acolo, așa cum știu ei. aceasta. obiceiurile, stilul de viață și problemele familiilor care o populează.

De altfel, firma colaborează activ cu principalele comitete de cartier (BALDUINA'S și AMICI DI MONTE MARIO) tocmai pentru că credem că mediul în care trăiesc oamenii este fundamental în creșterea indivizilor și în rezolvarea problemelor acestora.

FIȘA TEHNICĂ: CENTROPSICHEBALDUINA

TERITORIUL DE APPARTENȚIE: NORD ROMĂ - BALDUINA - PRIMĂRIA MONTE MARIO 14

ECHIPĂ: Lucrări multidisciplinare în Disconfort și tulburare în Vârsta de Creștere Vârsta Adultă
Profesioniști independenți cu număr de TVA

UTILIZATORI: Copii, Adolescenți, Familii, Cuplu

MODEL DE INTERVENȚIE: Primire, 1 Vizită și Preluare în funcție de nevoile utilizatorului și abilitățile Echipei.

TIPURI DE INTERVENȚIE: Psihologie Clinică, Psihologia dezvoltării și Neuropsihologie, Psihologie școlară, Psihologie juridică.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

CENTROPSICHEBALDUINA, este o realitate care implică profesioniști din diferite discipline Freelanceri cu numere de TVA care lucrează, fiecare cu propriile competențe, pentru a promova bunăstarea individuală și socială.

În cadrul acesteia își desfășoară activitatea profesională mai multe figuri:

- psihologi, psihodiagnostici, psihiatri, psihoterapeuți
- logopediști, TNPEE, neuropsihiatri pentru copii, neuropsihologi, tutori DSA
- Coordonatori parentali si mediatori de familie



VARSTA DEZVOLTĂRII PSYCHOLOGICE ȘI NEUROPSIHOLOGICE

Terapia neuropsihologică și evaluarea reabilitării

Evaluare și logopedie

Evaluare și terapie neuropsihomotricității (TNPEE)

Vizită și control neuropsihiatric infantil

Tutor de sarcină / Tutor DSA

PSIHOLOGIE CLINICA



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Sprijin pentru părinți (Instruire pentru părinți)

Evaluare psihologică și psihodiagnostic (TEST)

Psihoterapie individuală, de cuplu și de familie

Vizită și control psihiatric

Reabilitare la domiciliu / Însoțitor adult

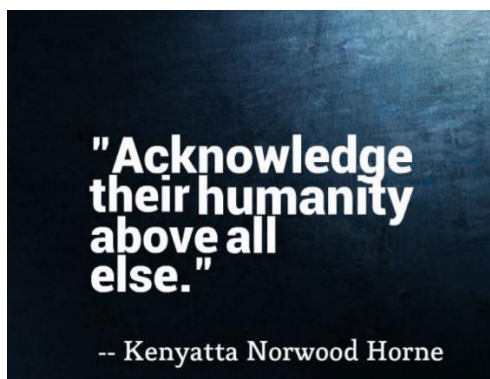
SICOLOGIE SCOLARĂ

Birou de ascultare

Proiecte de prevenire a suferinței juvenile și a comportamentelor de risc în adolescență

Namoi (E10191817, RU)

COMUNICAREA ANGAJATORULUI CU PERSOANE CU AUTISM



Acest citat și altele de la angajații cu TSA sunt împrumutate de la Mighty

În această secțiune a ghidului de proiect, veți învăța:

1. Ce talente au persoanele cu TSA;



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

2. Ce trebuie să știi înainte de a te decide să angajezi un angajat cu autism;
3. Ce dificultăți ar putea avea o persoană cu TSA în comunicarea la locul de muncă;
4. Cum să intervievezi candidații cu autism și când este cel mai bun moment pentru a anula complet un interviu;
5. Ce sarcini ar trebui să fie atribuite mentorului și partenerului social al unui începător special, în ce și cum să-l ajute;
6. Ce ar trebui să știe colegii unui angajat cu autism și supervisorul acestuia pentru a comunica eficient cu acesta;
7. Ce condiții trebuie create în birou pentru ca angajații cu trăsături autiste să nu experimenteze stres.

Metodologie și surse

Pentru această parte a ghidului, am combinat abordările academice și practice – revizuirea critică a abordărilor existente, publicațiile științifice și realizarea a 9 interviuri în situ și vizite de studiu cu angajatorii selectați [decembrie 2021 – ianuarie 2022] care au angajat persoane cu TSA.

Oferim nouă citate directe de la experții intervievați în casetele verzi. Atașăm la final și un chestionar pentru angajatori, în cazul în care sunteți curioși.

Și, bineînțeles, ne-am bazat pe părerile angajaților cu TSA înșiși.

Am inserat hyperlinkuri către resurse utile și cercetări științifice relevante direct în text pentru confortul dvs.

O scurtă listă de studii recomandate este, de asemenea, atașată.

Abstract



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Persoanele cu autism reprezintă aproximativ 2% din populație, mulți dintre ei sunt foarte productivi, dar, în același timp, mai puțin de jumătate dintre persoanele cu această caracteristică obțin un loc de muncă în țările dezvoltate.

În țările occidentale, nu mai mult de 14-15% dintre tinerii cu autism intră pe piața liberă a muncii, aceiași număr lucrează în condiții normale, dar necesită sprijin constant. Cel mai mare procent (41%) dintre tineri lucrează în ateliere speciale și centre de angajare, uneori pe bază de voluntariat. 15% nu au practic nicio activitate profesională. Spectrul de orientare profesională a persoanelor cu autism din Statele Unite este surprinzător: ei reprezintă 40% dintre lucrătorii de gunoi din New York și 50% dintre profesioniștii din Silicon Valley.

Dacă angajatorii știu să atragă angajați calificați cu autism, să le găsească o poziție și să organizeze condiții potrivite, vor descoperi o mină de aur – dar numai dacă comunicarea este profesională, prietenoasă și eficientă.

Exonerare de responsabilitate din partea organizației partenere

1. Acest text folosește termenii „persoană cu autism” și „persoană cu autism”. În cadrul comunității autiste și a celor care îi susțin, nu există un consens asupra expresiei care este cea mai bună (vă rugăm să explorați aici și aici). Prin urmare, le folosim pe amândouă.

2. Acest text folosește termenii tulburare din **spectrul autismului (ASD)** și autism. Le folosim pe ambele în sensul de „o tulburare din spectrul autismului care îndeplinește criteriile pentru DSM-5 și/sau



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

ICD-11 (mai frecvente pentru Europa). „Sindromul Asperger” și „autismul cu funcționare înaltă” nu sunt evidențiate ca fiind tulburări separate în aceste documente, dar sunt incluse în diagnosticul de TSA.

3. Deși afirmăm că există persoane cu autism care sunt capabile să lucreze în același mediu cu persoane neurotipice (în continuare – NT), cu sau fără sprijin, nu negăm existența unor persoane autiste care nu sunt capabile să lucreze într-un NT lume și au nevoie de sprijin semnificativ (și nu doresc să diminueze eforturile celor care au grijă de ei).

La ce sunt buni oamenii autisti?

Dificultățile cu interacțiunile sociale și comunicarea sunt criterii de diagnostic pentru autism. Cu toate acestea, cel puțin unii autisti au trăsături care sunt utile pentru activitatea creativă.

Inteligența. O persoană cu autism nu are neapărat inteligență scăzută sau abilități lingvistice. Conform ghidurilor moderne de diagnostic DSM-5 și ICD-11, tulburările intelectuale și de vorbire nu însoțesc neapărat autismul.

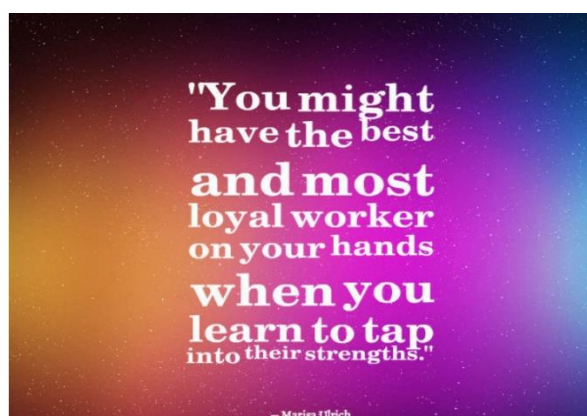
Două treimi dintre persoanele cu autism au IQ mediu sau peste medie, în timp ce 50-75% dezvoltă vorbire funcțională.

Expertiza profundă. Persoanele cu autism au interese speciale - hobby-uri de o putere extraordinară, cărora le acordă mult timp. Adesea, prin exerciții fizice constante, autistii devin adevărați experți în ceea ce iubesc.

Dacă interesul special al unei persoane coincide cu ocupația sa principală, acesta este benefic pentru persoana cu autism însuși, precum și pentru clienții și/sau angajator



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



Talente Speciale. Pe lângă expertiză, autistii există talente – de exemplu, o memorie excelentă, o aritmetică mentală rapidă, o ureche bună pentru muzică sau abilitatea de a desena.

Planificare. Persoanele cu autism sunt susținători și susținători ai uniformității și ai urmăririi planurilor, ceea ce înseamnă că pot fi așteptați sistematici la locul de muncă.

Atenție. Dacă o persoană cu autism are hipersensibilitate senzorială, aceasta poate fi nu numai un dezavantaj, ci și un avantaj - vă permite să acordați atenție micilor detalii

.#1. Opinia expertului intervievat, sector IT

„Ne-am dori ca afacerea să înțeleagă că persoanele cu TSA pot lucra pe picior de egalitate cu toți ceilalți dacă le sunt folosite punctele forte. Ca și în cazul oricărui alt angajat, este important să vedem individualitatea fiecăruia și interesele lor. Cineva se realizează pe deplin ca executor de sarcini, cineva este mai aproape de sarcinile creative, iar altora le place să-și dezvolte abilitățile în domeniul tehnic. După cum a arătat experiența noastră, este posibil și fezabil



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

pentru orice companie să creeze un loc de muncă confortabil pentru angajații cu autism. Cel mai important lucru este să înceapă."



Persoane cu autism recrutate pentru locuri de muncă calificate

https://www.youtube.com/watch?v=c_o5shDrPiM

De ce persoanele cu autism sunt rar angajate?

Pentru persoanele cu autism poate fi dificil să demonstreze că au cu adevărat calitățile necesare pentru job. În primul rând, astfel de candidați întâmpină dificultăți în comunicare, iar în al doilea rând, interviurile sunt de obicei realizate în așa fel încât uneori este dificil pentru o persoană să-și arate cea mai bună parte.

De exemplu, în timpul pregătirii acestei părți a ghidului, am întâlnit în mod repetat recomandarea pentru candidați să privească interviuatorii în ochi. Se dovedește că la interviuri, alături de calitățile necesare muncii, se verifică și capacitatea de a menține contactul vizual cu un interlocutor sau interlocutor.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Oamenii cu autism nu sunt foarte buni în asta, dar această abilitate nu este necesară pentru toate posturile care sunt intervievate cu o așteptare similară de la candidați.

Descrierea postului vacant afectează dacă persoanele cu autism vor răspunde la aceasta.

Persoanele cu autism tind să ia lucrurile la propriu, așa că este mai probabil să rateze locurile de muncă care nu sunt 100% conforme, deși sunt adesea redundante. Și bineînțeles, dacă candidatul își cunoaște diagnosticul și îl raportează direct în aplicație sau la interviu, mergând pe discriminare directă: angajatorul presupune că astfel de candidat(i) sunt în mod evident incapabili să facă față jobului oferit. Specialiștii în resurse umane se plâng adesea că nu pot găsi specialiști buni pentru munca care necesită concentrare și concentrare. Cei care sunt de acord sunt concediați rapid, deoarece se satura de presiunea constantă. Și în timp ce lucrează, fac multe greșeli. Acestea sunt pierderi de afaceri. Există o soluție: încercați să atrageți persoane cu tulburări din spectrul autist. Astfel de specialiști pot fi cu 30-40 la sută mai productivi decât colegii neurotipici. Cum să selectați și să adaptați astfel de oameni și cum să comunicați eficient cu ei, veți învăța din această parte a ghidului.

INTRODUCERE PENTRU ANGAJATOR

Cum să evitați sau să depășiți posibilele dificultăți în angajarea unei persoane cu autism și cum să asigurați o relație de lucru reciproc avantajoasă și eficientă.

Lucrul cu cineva care are o tulburare de spectru autist poate fi o experiență foarte plină de satisfacții și îmbogățire atât pentru manageri, cât și pentru colegi, dar această situație poate veni cu unele provocări.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



Constientizarea despre autism va ajuta la evitarea eventualelor neînțelegeri

Atunci când apar probleme într-o relație cu un angajat cu autism, cel mai adesea acestea sunt asociate cu dificultăți de interacțiune socială și de comunicare. Dacă deveniți conștienți de astfel de probleme, acționați prompt și cu tact și informați ceilalți angajați despre potențialele surse de neînțelegere.

1. Dacă persoana pare distantă și neinteresată în timpul conversațiilor cu colegii de muncă sau spune frecvent un lucru greșit, atunci amintiți-vă (și, dacă este cazul, amintiți-le colegilor) că acest comportament este aproape sigur neintenționat și cel mai probabil din cauza persoanei respective. dificultăți de comunicare.

2. Dacă o persoană încearcă prea activ să „se integreze în echipă” și își enervează colegii pentru că „se implică” în conversațiile altora, atunci arată răbdare și înțelegere. Dacă este necesar, explicați-i persoanei când încalcă limitele altora. Și amintiți-vă că nu doar persoana cu TSA trebuie să i se reamintească limitele celorlalți – nu îi rănește pe alți angajați să-și amintească că atitudinea lor afectează în mod direct calitatea muncii unui coleg cu autism.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

3. Dacă o persoană începe să experimenteze anxietate severă din orice motiv, încercați să determinați cauza anxietății. O conversație față în față este cea mai bună modalitate de a clarifica această problemă. Motivul, cel mai probabil, nu va fi legat de responsabilitățile directe de muncă. De exemplu, o persoană poate fi foarte stresată, nu pentru că nu își poate face treaba, ci pentru că colegii dau instrucțiuni prea confuze și abstracte, sau pentru că îi îngheață computerul sau pentru că îi este greu să se apuce de treabă. Va fi util să discutați despre cea mai presantă problemă, precum și să puneți cu simpatie angajatului întrebări specifice (nu prea intruzive) pentru a ajunge la rădăcina problemei.



Ce dificultăți poate avea o persoană cu TSA în comunicarea la locul de muncă?

#2. *Opinia expertului intervievat, Resurse umane*

„Unele persoane cu TSA nu folosesc limbajul vorbit pentru a comunica, dar pot folosi mijloace alternative de comunicare, cum ar fi limbajul semnelor, limbajul scris sau cardurile speciale. Este foarte important ca, indiferent de gradul de deficiență de comunicare, o persoană cu TSA să aibă posibilitatea



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

de a comunica, de a-și exprima nevoile, sentimentele și gândurile și, de asemenea, să înțeleagă oamenii din jurul său. Educația în mijloace accesibile de comunicare ar trebui începută cât mai devreme posibil, altfel procesul de dezvoltare devine mult mai complicat.”

Persoanele cu TSA pot fi calificate pentru o gamă largă de locuri de muncă și mulți au succes în locuri de muncă, de la contabil la administrator, jurnalist la analist. Cu toate acestea, pentru a obține un astfel de succes, ei trebuie să depășească anumite dificultăți, în special în următoarele domenii:

- A. Comunicare socială
- b. Interacțiune socială
- c. Imaginația socială

De asemenea, pot avea dificultăți în a-și adapta abilitățile și cunoștințele la noi sarcini și medii de lucru. Aceste dificultăți pot complica poziția unei persoane la locul de muncă.

Sunt posibile și neînțelegeri cu alți angajați, mai ales dacă TSA este o tulburare „invizibilă”. Colegii care nu sunt familiarizați cu manifestările TSA pot considera în mod eronat comportamentul unei persoane ca fiind nepoliticos, insensibil sau neprietenos. Din fericire, există modalități simple de a se asigura că persoana primește tot sprijinul de care are nevoie și de a asigura relații de lucru pozitive în cadrul echipei.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



CINE VREA SA ANGAJEZE UN ANGAJAT CU TSA.

PREGĂTIT DE COMUNICARE?

Am acumulat răspunsurile respondenților noștri și am pregătit 7 pași pentru ca întreprinderile să recruteze inclusiv persoane cu autism. Instrucțiunile pas cu pas se vor potrivi atât unei companii IT, cât și oricărei alte întreprinderi.

Pasul 1. Decideți de ce compania are nevoie de el

Găsește-ți motivația - poate că trebuie să modelezi imaginea companiei ca angajator responsabil din punct de vedere social, să creezi noi valori corporative sau vrei să contribui la îmbunătățirea calității vieții unui anumit grup de oameni, de exemplu, persoanele cu autism.

Pasul 2. Stabiliți dacă compania este pregătită pentru angajații cu autism

Șeful și angajații departamentelor vor fi responsabili pentru instruirea și susținerea unui angajat cu autism, așa că decizia cheie este a lor. Angajarea persoanelor cu dizabilități va afecta imaginea companiei și politica de angajare, de aceea este important să obținem sprijinul tuturor managementului de vârf. Este esențial să ne asigurăm că compania are locuri de muncă potrivite pentru angajații cu TSA.

Pasul 3. Evaluați gradul de pregătire al bugetului companiei pentru experiment



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Angajarea angajaților cu autism este un proiect separat, cu buget propriu. Acesta va include costurile de plată a mentorilor și a managerului de proiect, procesarea documentelor, auditarea biroului, instruirea, organizarea spațiului de lucru, ținând cont de caracteristicile noilor colegi. Angajații cu autism pot lucra în ture, cu normă întreagă sau cu 0,5 salarii, de la distanță sau la birou. În funcție de viteză de adaptare, este posibil să se reducă costul unui mentor expert.

Pasul 4. Obțineți sprijinul partenerilor cu experiență

Căutați ajutor de la profesioniști care lucrează deja cu angajați cu autism. Alegeți un partener de proiect de încredere - nivelul și competența lui vor determina cât de mult angajați o persoană cu autism și cât de repede se adaptează.

Pasul 5: Pregătește-ți echipa de HR pentru interviuri

Persoanele cu autism au abilități diferite, așa că un profil al postului foarte clar și specific este esențial. Este important să înțelegeți cum se potrivesc candidatul și postul. Un interviu cu angajații cu autism se desfășoară în mai multe etape: o conversație telefonică cu un părinte sau tutore, o conversație cu un candidat, teste speciale, o întâlnire la birou, o explicație a algoritmilor de lucru, sarcini de probă, verificarea asimilării materialelor. și instrucțiuni. Interviul în sine se bazează pe întrebări directe clare, exemple specifice și sarcini practice.

Pasul 6. Decideți asupra formei legale de angajare

Pot exista caracteristici în contractul de muncă, în funcție de prezența sau absența unui handicap la candidat. Programul de lucru este selectat în funcție de persoană - cineva va putea lucra într-o tură lungă fixă, cineva va avea nevoie de un program mai flexibil. Orice schimbare ar trebui discutată cu angajații cu autism în avans, deoarece persoanele cu TSA sunt sensibile la schimbare.

Pasul 7. Pregătiți un mediu de lucru confortabil pentru o persoană cu autism



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Atunci când vă organizați locul de muncă, luați în considerare factorii care pot provoca suprasolicitare senzorială la un nou coleg. Sunetul excesiv de puternic al imprimantei, mirosurile puternice și luminile puternice pot fi iritanti puternici pentru o persoană cu TSA. Astfel de angajați ar trebui să aibă instrucțiuni de lucru clare și un algoritm clar de acțiuni - în acest caz, lucrează cât mai eficient posibil. În primele 2-4 luni, un nou coleg este ajutat să se adapteze de un mentor însoțitor. El organizează o rutină confortabilă pentru secție, pauze, rutina zilnică, spațiu cu repere vizuale. Mentorul elaborează regulile, explică funcționarea tehnicii și ajută la comunicarea cu colegii. După o perioadă de adaptare, un angajat cu autism lucrează independent.

Unde găsiți candidați cu autism

Vizitați serviciile de asistență socială ale orașului, discutați cu angajații lor. Printre cei pe care îi patronează se numără familiile cu copii autiști în vârstă de muncă și cu studii. Cereți asistenților sociali să afle dacă persoanele cu TSA sunt pregătite să lucreze, obțineți contacte ale unor astfel de familii. Unele persoane cu o tulburare din spectrul autist au o dizabilitate, așa că contactați Societatea pentru persoanele cu dizabilități. Ei vă pot recomanda potențiali solicitanți.

În plus, marile orașe deschid centre de sprijin pentru copiii cu autism, există fonduri care ajută copiii și adulții cu TSA să se adapteze în societate. Luați legătura cu fundațiile, comunitatea online și, prin intermediul acestora, ajungeți la oameni neuro-atipici promițători care ar putea deveni angajați ai companiei dvs. Contact și către serviciul de ocupare a forței de muncă. S-ar putea să știe despre persoanele cu TSA care caută de lucru.

#3. Opinia expertului intervievat, Resurse umane

Angajații cu TSA pot fi socializați



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

„În 2020, când lucram într-o companie mare, mi s-a recomandat un specialist inteligent. A refuzat o întâlnire personală, am vorbit prin Zoom. Specialistul a convenit asupra unui mod special de lucru: la plecarea tuturor, la ora 19.00 venea la birou și lucra. Contactat personal cu mine și directorul tehnic doar prin Zoom sau e-mail. Angajatul a rezolvat sarcini costisitoare, care au adus compania la un nou nivel de muncă. Doi ani mai târziu, ne-am riscat să numim un specialist în funcția de șef al departamentului IT și am sărbătorit cu bucurie următoarea zi de naștere: i-am decorat locul de muncă, l-am felicitat în fața tuturor. Biroul a încetat să mai fie un mediu ostil pentru un specialist, iar acesta comunică calm cu colegii.

Pune un anunț pe site-ul companiei că ești gata să angajezi candidați speciali, concentrează-te pe asta atunci când participi la expoziții și la zilele porților deschise. Apoi piața muncii va afla că compania dumneavoastră caută angajați neuro-atipici.

Exemplul 1.

SAP a lansat programul Autism at Work. Pe site-ul companiei a fost postat un mesaj în acest sens, indicând adresa de email a serviciului HR, la care solicitanții cu TSA au fost invitați să trimită CV-uri. Curând, corespondența a fost bombardată cu scrisori. Acestea conțineau CV-uri de licență și masterat în științe, în mare parte tehnice. Mulți au absolvit universități cu distincție. Unii au doctorat. diplome și premii pentru propuneri de raționalizare. Doi candidați au depus chiar brevete de invenție. HR-urile au primit o selecție neașteptat de mare de candidați neuro-atipici cu o educație decentă.

Mulți auțiști primesc studii superioare și chiar obțin un doctorat. grade. Dar aproape 90 la sută rămân șomeri, restul sunt forțați să se angajeze în muncă slab calificată. De exemplu, un



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

specialist de top în securitate cibernetică de la Hewlett-Packard a lucrat mulți ani la McDonalds în bucătărie înainte de a se alătura companiei. Este sigur să spunem că oamenii neurotipici sunt subestimați de către angajatori, acesta este un adevărat depozit de personal potențial eficient. Trebuie doar să-l găsiți și să îl folosiți în beneficiul afacerii.

Directorul unuia dintre centrele de vânzare auto premium se îndoia în urmă cu un an dacă să angajeze un tânăr cu autism ca reparator. Dar acum nu numai că nu regretă că a luat-o, dar este mândru de acest muncitor. Clienții - proprietari de mașini de prestigiu - tind să ajungă la el. Ei știu că își amintește dispozitivul mașinilor de diferite mărci până la cel mai mic detaliu, înțelege cum și ce funcționează. Prin urmare, detectează rapid și elimină calitativ orice defecțiuni.

Sunt angajator și vreau să angajez candidați capabili, indiferent de autismul sau neurotipalitatea acestora. Cum pot organiza o comunicare eficientă într-o selecție incluzivă?

Cum să conduci un interviu și când să-l anulezi

Pentru un solicitant obișnuit, un interviu este stresant, și cu atât mai mult pentru unul neuro-atipic. Pentru a se întâlni cu HR, un astfel de candidat trebuie să se abată de la rutinele și algoritmi zilnici obișnuiți, ceea ce este foarte dificil pentru el. De exemplu, dacă îi ceri să vină la o conversație astăzi sau mâine dimineață, o persoană va avea un sentiment de imprevizibilitate și vor apărea haos, frică și depresie. Într-o astfel de stare, nu are rost să ne întâlnim. De aceea pe 5-7 zile invitați la un interviu. Oferă-i timp candidatului să se obișnuiască cu ideea unei întâlniri viitoare cu tine în afara casei, încadră-l în rutina lui zilnică. Trimite-i persoanei care caută un loc de muncă o scrisoare prin care-l invită la birou pentru a se întâlni cu tine. Dacă este posibil, discutați cu părinții candidatului. Lăsați-i să-l pregătească în avans pentru a vizita biroul companiei. Uneori, rudele desenează imagini: ce trebuie să faci pentru a ajunge la un interviu, cum să-l treci.

Împărțiți interviul în trei etape, nu le petreceți în aceeași zi.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Programați trei întâlniri cu candidatul neurotipic. Nu este posibil să discutăm toate punctele importante într-un singur interviu. Este necesar ca o persoană să se obișnuiască cu biroul companiei și cu managerul HR, să se calmeze pe plan intern și să fie gata să primească informații și să răspundă la întrebări. La Microsoft, de exemplu, departamentul de HR permite chiar și cinci zile pentru un interviu cu astfel de solicitanți.

#4. Opinia expertului intervievat, Resurse umane

Lăsați angajații cu trăsături de personalitate autiste să fie depozitarii cunoștințelor

„Acești oameni sunt adesea dezvoltați intelectual, au o mentalitate analitică. Doar nu-i obligați să alerge cu toată lumea la antrenamente de creștere personală, nu-i implicați în team building. Angajații cu TSA excelează în locuri de muncă care nu necesită un contact social extins. Nu încercați să promovați astfel de specialiști la conducerea unui proiect sau a unui grup, ei nu vor deveni lideri de echipă. Lăsați-i să fie gardienii cunoștințelor - să se dezvolte în domeniul ales de ei. Atunci acești oameni vor fi mai productivi decât o întreagă echipă de bateri veseli. Oamenii neuro-atipici au nevoie de stabilitate și predictibilitate a mediului.”

La prima întâlnire, trebuie doar să cunoașteți solicitantul și să descrieți pe scurt jobul pe care doriți să-i oferiți. La a doua întâlnire în altă zi, repetați ceea ce s-a spus la prima întâlnire și puneți câteva întrebări simple. De exemplu: „Ești interesat de acest gen de muncă?”, „Ți-ar plăcea să o faci?”. Nu pune ambele întrebări deodată. Spuneți mai întâi unul, așteptați un răspuns, apoi treceți la al doilea. Așteptați un răspuns puțin mai mult decât de la un solicitant obișnuit. Fii concis, nu folosi prea multe cuvinte. Ele creează un efect de zgomot în creierul autist. Raportați că ați pregătit sarcini de testare pentru candidat și cereți-i să le finalizeze la următoarea întâlnire.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

La a treia întâlnire, dați candidatului o sarcină. Poate fi legat de munca care urmează, dar nu atribuiți o sarcină de producție cu drepturi depline care să fie rezolvată. Solicitantul nu va face față imediat. Trebuie să verificați dacă are, în principiu, abilități suficiente pentru munca viitoare. Veți găsi o funcționalitate de lucru cu drepturi depline în viitor.

Acordați solicitantului suficient timp pentru a finaliza sarcina. Persoanele cu autism în căutarea unui loc de muncă nu sunt lent. Ei rezolvă problema rapid. Dar au nevoie de mai mult timp decât oamenii obișnuiți pentru a auzi informațiile din exterior și pentru a le procesa. În plus, trebuie să vă întâlniți într-un mediu nou.

#5. Opinia expertului intervievat, Resurse umane

„Directorul de resurse umane al unei companii de comerț și logistică le-a oferit solicitanților cu ASD un teanc de facturi. Am cerut să le studiez. O oră mai târziu, a luat hârtiile și s-a oferit să-și amintească ce tipuri de produse erau indicate pe facturi și borderouri. Unii solicitanți nu numai că au enumerat tipurile de produse, ci au numit și numerele de facturi și borderouri, în care apăreau cutare sau cutare tip de produs, precum și sumele. Mai mult, uneori, solicitanții au indicat și discrepanțe în date, modele și conexiuni perfect observate. Astfel de candidați au fost invitați în companie.”

Fiți pregătiți să comunicați fără contact vizual sau emoțional.

Solicitanții cu TSA nu fac contact vizual. Privirea lor este îndreptată spre buzele lui în cel mai bun caz și cel mai adesea - în lateral sau în sus. Asta nu înseamnă că o persoană neurotipică nu te place sau că nu te ascultă. Privind în altă parte, el economisește propria energie pentru a se concentra asupra cuvintelor tale. Altfel, nu vor înțelege nimic.

Discursul autistilor este monoton și lipsit de emoții, ca cel al cyborgilor. Nu există limbajul semnelor, așa că nu este întotdeauna clar dacă interlocutorul percepe ceea ce spui sau nu. Nu



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

dă din cap la tine și nu spune „Da” sau „Da, înțeleg”. Nu-i acordați atenție. Vorbește calm și într-un ritm normal. Chiar dacă pare că solicitantul nu te înțelege, nu rosti cuvintele cu voce tare și încet. În caz contrar, jignește sau umilește persoana, deoarece va crede că comunică cu el ca fiind defectuos. Și taci.

Întrebați dacă este mai convenabil pentru solicitant să răspundă la întrebări non-verbal - folosind mijloace alternative de comunicare. Dacă arată că este mai convenabil, permiteți-i să folosească aceste mijloace. De exemplu, carduri PECS, un sintetizator de vorbire portabil sau un program Go-talk. Are particule „da” și „nu”, tipare de fraze pe care un candidat neuro-atipic le ia pentru a compune un răspuns. Nu este neobișnuit ca persoanele cu TSA să introducă expresii pur și simplu pe un computer sau iPad. Să luăm timp pentru asta. O astfel de comunicare non-verbală nu este un semn de IQ scăzut. Chiar și în rândul autistilor foarte productivi, comunicarea verbală este uneori redusă la minimum sau chiar absentă complet. Doar că nu au nevoie.

Dacă un candidat cu trăsături autiste evită contactul vizual în timpul unui interviu?

- A. Nu-i acordați atenție. Vorbește calm și într-un ritm normal. Chiar dacă solicitantul pare să nu vă înțeleagă, nu vorbiți tare și încet.
- b. Termină imediat interviul, tot nu va duce la rezultatul dorit.
- c. Strigă mai tare, apoi interlocutorul se va trezi și va începe să te asculte cu atenție.

Anulați interviul, cu excepția cazului în care sunt solicitați solicitanți socializați și capabili să comunice activ.

Cu toate acestea, candidații neuro-atipici nu se vor deschide pe deplin într-un interviu și nu vor arăta de ce sunt capabili. Lasă-i să se apuce imediat de treabă. Să spunem lansarea unui proiect sau program pilot. Încheiați contracte de muncă pe durată determinată cu solicitanții pe durata acestui proiect. Persoanele cu TSA au încredere că au grijă de animalele acolo. Timp



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

de trei luni, managerii și HR-urile urmăresc cum și cine lucrează. Cei care s-au arătat bine sunt eliberați pentru muncă în mod permanent. De regulă, cel puțin 70 la sută dintre solicitanți trec testul cu succes. Ei au grijă de animale cu mai multă sânguință decât omologii lor neurotipici.

#6. Opinia expertului intervievat, consultanta.

Lăsați un angajat cu TSA să scrie rapoarte și să comunice despre ele cu managerul său

„Am tras această concluzie din experiența mea de comunicare cu persoanele cu autism. De exemplu, un bărbat în vârstă de 40 de ani lucrează ca inginer de supraveghere tehnică. Este indispensabil în controlul diferitelor piese, ansambluri. Vede greșeli pe șantier pe care alții nu le observă. Dar există și dezavantaje. Angajatul modifică orice sarcină creativă și o face așa cum îi place sau este confortabil. În plus, adesea explodează în comunicarea cu oamenii. Am învățat să-i folosim talentele: merge singur la șantiere și transmite raportul cu comentarii managerului de proiect, care realizează comunicări ulterioare cu alți angajați.”

Memo I

1. Formulați cerințe clare.

Scrieți cerințe specifice în posturile vacante pe care le postați. Este convenabil să împărțiți lista în

criterii de selecție obligatorii și dezirabile (cu grade diferite de dezirabilitate).



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

2. Oferiți o alegere între interviu online sau offline.

Pe de o parte, solicitanților neurodivergenți le este dificil să recunoască limbajul vorbit transmis prin microfoane și difuzoare, iar atunci este probabil să preferă o întâlnire față în față. Pe de altă parte, cineva poate fi atât de obosit de drumul către locul interviului și de anxietatea de a fi într-un loc necunoscut, încât devin complet confuzi. Astfel de candidați ar trebui să li se ofere o conversație video, mai ales dacă munca în sine va fi și online.

3. Spune-ne ce face candidatul.

Vei contribui la reducerea anxietății candidatului dacă îi spui dinainte ce îl așteaptă la interviu: cum arată clădirea și biroul tău din interior, cât timp va dura întâlnirea, în ce ordine și cum vor intervievorii va trebui să vorbim despre.

4. Realizați interviuri față în față.

Persoanelor cu autism le este greu să poarte o conversație cu două sau mai multe persoane în același timp. Prin urmare, dacă postul în sine nu implică acest lucru, abțineți-vă de la **interviurile de grup, vorbiți cu candidații pe rând, pe rând.**

5. Permiteți candidatului să se rotească.

Dacă locul de muncă nu necesită capacitatea de a sta nemișcat, fii calm cu privire la faptul că solicitantul, în timpul unei conversații, poate răsuci un obiect în mâini, poate desena cu un pix **pe hârtie sau se poate legăna.**

6. Creați un mediu calm.

Persoanele cu autism sunt adesea hipersensibile la stimuli senzoriali - zgomote, vederi, mirosuri, gusturi, atingeri. Alegeți o cameră pentru interviu cu un finisaj slab, unde nu vor exista



Erasmus+

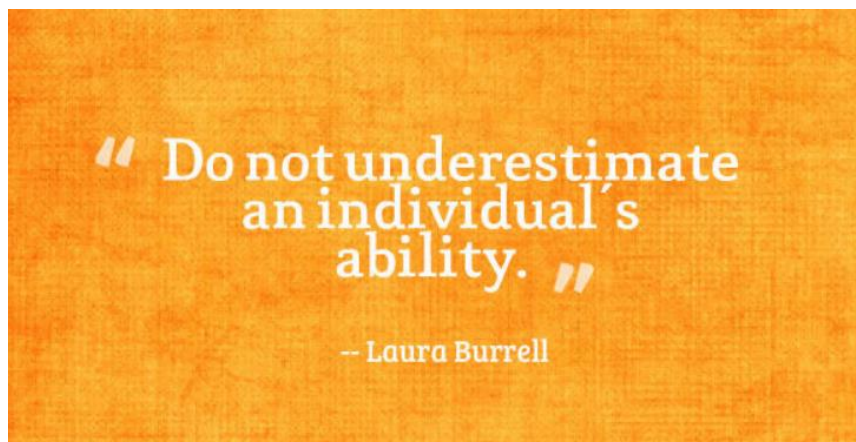
Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

obiecte în mișcare în câmpul vizual al candidatului, cu excepția intervievatorului. Un ecran cu cele mai recente știri de la compania dvs., o figurină a unei pisici care flutură cu laba pe masă - toate acestea sunt mai bine să le eliminați.

Sala de interviu ar trebui să fie liniștită: în mod ideal, acolo să nu se audă nimeni și nimic, cu excepția candidatului și a intervievatorului. Spațiul deschis cu colegii care vorbesc în fundal nu va funcționa.

În timpul interviului, încercați să nu faceți zgomot: nu faceți clic pe stilou, nu bateți cu degetele pe masă. Dacă vrei totuși să transformi ceva în mâinile tale, versiunea tăcută a acestor acțiuni va fi mult mai puțin distragătoare pentru candidat.

Vă rugăm să nu folosiți excesiv parfumul.



7. Nu aveți nevoie de abilități sociale care nu sunt necesare pentru job.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

De exemplu, este posibil ca un candidat să nu te privească în ochi sau să nu cunoască răspunsul potrivit la întrebarea: „Cum ai construit relații cu colegii din postul tău anterior?” — dar asta nu înseamnă că el sau ea nu este potrivit pentru job.

8. Verificați abilitățile reale.

În loc de soft skills, ar fi indicat să se verifice dacă candidatul are într-adevăr abilitățile și cunoștințele necesare pentru un anumit loc de muncă. Lăsați-l să-și demonstreze abilitățile: pune întrebări pe anumite subiecte pentru munca viitoare, efectuează teste.

9. Fii direct, specific.

Pentru persoanele cu autism poate fi dificil să ghicească cât de detaliat ar trebui să fie răspunsul lor la o întrebare cu formula generală. De exemplu, solicitarea „Spune-mi despre tine” nu reușește, deoarece nu este clar ce anume trebuie să spui despre tine. Dar invitația „Spune-mi despre experiența ta de lucru relevantă” este mult mai bună.

Întrebarea „Care este principala ta slăbiciune?” este adesea de neînțeles pentru persoanele cu autism. Mai bine întreabă ceva de genul: „Ce calitate a ta ar putea interfera cu tine în această slujbă?” - și după ce ai ascultat răspunsul, elaborează: „Cum ai putea rezolva problema pe care o va crea asta?”

Evitați limbajul figurat. Expresia ta precum „Avem o echipă prietenoasă și ne bucurăm de moarte la petrecerile corporative” poate fi luată la propriu. Nu fi surprins dacă persoana respectivă nu râde de glumele tale menite să dezamorseze situația: candidatul poate pur și simplu să nu înțeleagă că ai glumit.

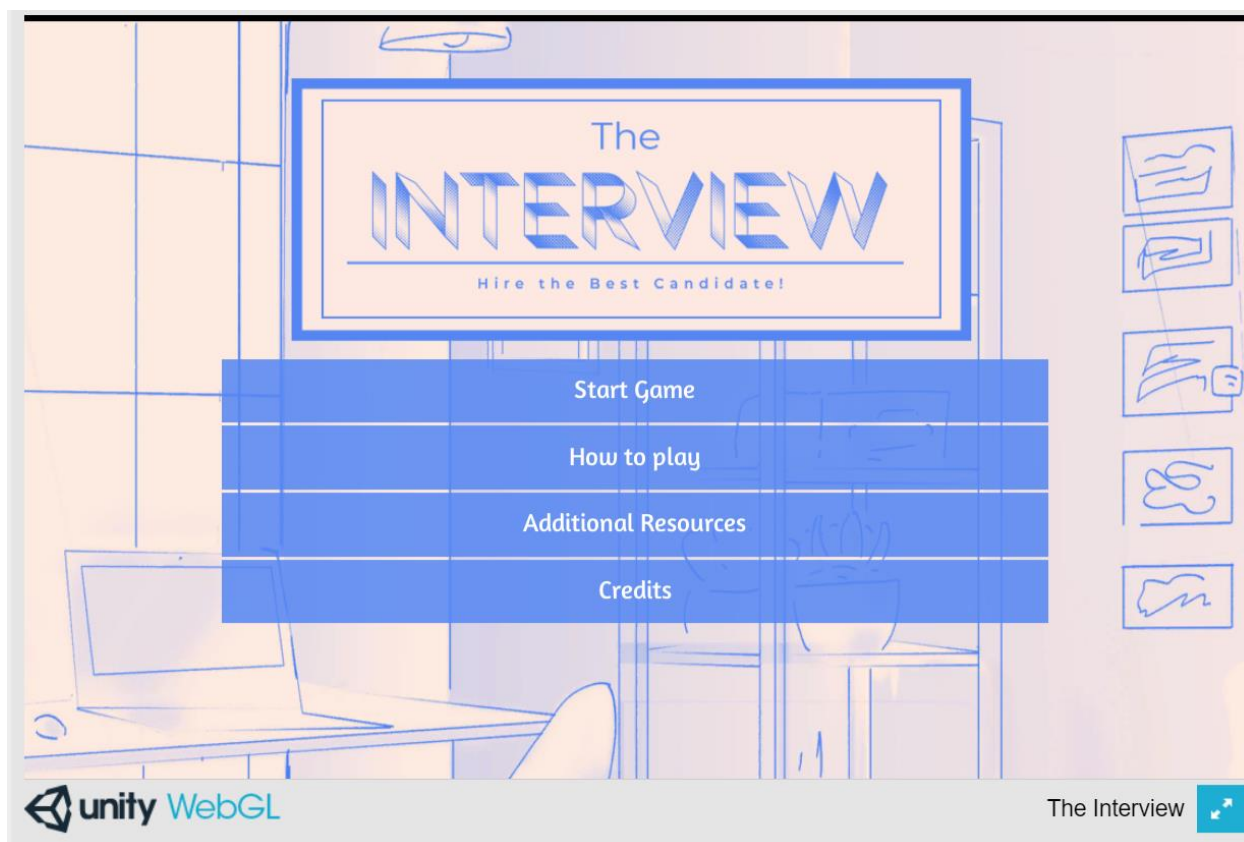
10. Acordă-ți timp să te gândești.

Candidații cu autism pot dura mai mult decât candidații NT pentru a oferi un răspuns relevant la întrebarea dvs. Dă-le acel timp, nu sări la următoarea întrebare după câteva secunde de tăcere.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Există un joc online util despre angajarea de oameni neurodivergenți



Cum ne putem adapta stilul de comunicare și condițiile de muncă la acestea?

Cum să-ți adaptezi nou-veniții cu autism

#7. Opinia expertului interviuat, psiholog,



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

„O persoană cu TSA trebuie în special să dezvolte abilități de adaptare. Acestea sunt cele pe care le folosim zilnic: ne îmbrăcăm, spălăm, gătim, facem curat în casă, facem o programare la medic, cumpărăm alimente. De exemplu, capacitatea de a folosi transportul public este considerată de la sine înțeleasă de mulți oameni. Dar pentru o persoană cu TSA, aceasta este o întreagă poveste care trebuie învățată. Dacă înveți un copil sau un adult cu autism cum să folosească transportul, îi vei extinde libertatea teritorială, vei aduce o contribuție semnificativă la viitorul lor, îi vei pregăti pentru studii ulterioare într-o universitate și angajare de succes.

Un nou angajat neuro-atipic are nevoie de ajutor nu numai în chestiuni pur profesionale, ci și în organizarea vieții la locul de muncă și parțial în afara acesteia. O singură persoană nu o poate face. De aceea atributeți doi asistenți novicului autist. La fel, de exemplu, în SAP și Microsoft. Numiți un instructor sau un mentor. El va fi angajat în adaptarea profesională a unui coleg neobișnuit, va ajuta secția să distribuie sarcinile de lucru și să prioritizeze.

Prezintă-l pe celălalt ca partener social, antrenor organizațional sau voluntar. Acesta va ajuta un coleg neuro-atipic să facă față problemelor domestice și sociale. Fiind surzi la tot ceea ce este extern, persoanele cu autism nu corelează bine acțiunile lor cu regulile și intervalele de timp general acceptate. De exemplu, s-ar putea să se lase duși de cap și să nu observe că ziua de lucru s-a încheiat acum două ore și că este timpul să plece acasă. Sau uita să mergi la prânz, să te încurci în fața oamenilor în drum spre birou și să întârzii foarte mult. Un partener social sau un voluntar va însoți un coleg cu TSA de acasă la serviciu și înapoi la sfârșitul zilei de lucru, amintindu-i despre prânz.

Explicați noilor veniți cum să se comporte la locul de muncă.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Angajații cu autism nu înțeleg regulile sociale. Așadar, organizează-le un curs, în care indicați direct și clar diversele situații care se dezvoltă în birou și explicați cum să acționați corect. De exemplu, în SAP, Resurse Umane a dezvoltat training „Communication skills” în care candidații neuro-atipici sunt introduși în normele de comportament într-un mediu profesional. Ei chiar vorbesc despre faptul că nu este necesar să se răspundă la o scrisoare de la CEO primită prin e-mail dacă aceasta este trimisă tuturor angajaților companiei prin corespondență generală.

#8. Opinia expertului intervievat, HR

Cereți mentorului să nu pună în presă persoana cu TSA, excludeți munca în echipă

„Odată, un tânăr „ciudat” a venit la un interviu. Nu s-a uitat în ochii mei și nici măcar în direcția mea. A răspuns în monosilabe, a făcut gesturi inutile. L-am convins pe șeful șantierului să-l ducă pe tânăr la muncă, i-am explicat ce trăsături au persoanele cu autism. Am selectat cu succes un mentor pentru un începător. A fost plin de tact, nu a încercat să intre în sufletul secției. Datorită acestui fapt, tânărul angajat nu a devenit izolat, a stăpânit abilitățile de muncă. Maestrul a proiectat funcționalitatea începătorului astfel încât acesta să comunice doar cu el.

Învățați supervizorii și colegii cum să se ocupe de angajații cu autism.

Organizați training pentru toți cei care vor trebui să contacteze la locul de muncă cu colegii neuro-atipici. Explicați specificul comunicării cu ei. Principalul lucru este că discursul ar trebui să fie extrem de concis și clar. Logica rigidă se află în centrul gândirii persoanelor cu TSA, ceea ce îi ajută să identifice tipare și relații în orice schemă, chiar și foarte complexă. Dar ei absolut nu percep imagini și omisiuni, aluzii și umor. Acești oameni sunt simpli și sinceri, iar subestimarea este percepută ca un



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

mod necinstit de comunicare. Prin urmare, încurajați managerii și colegii de muncă cu autism să fie pragmatici și precisi. În caz contrar, angajații neuro-atipici nu vor înțelege ce li se spune sau vor începe să pună multe întrebări clarificatoare și vor deveni intruzivi. Identificați trei tabuuri în relația cu astfel de lucrători.

Explicați, de asemenea, că angajații cu autism nu au empatie și nu manifestă nicio emoție. Nu veți primi simpatie și o reacție rapidă de la astfel de colegi la cele spuse. Explicați managerilor: nu va funcționa să stabiliți o sarcină unui angajat cu autism, trecând prin aruncarea unei fraze. Trebuie să vorbiți calm și respectuos cu un astfel de subordonat, să explicați ce să faceți. De multe ori este mai bine să stabiliți sarcinile în scris, să zicem prin e-mail.

Spuneți-ne ce sunt stimulentele și cum să răspundem corect la acestea. Stimulele sunt mișcări repetitive care pot fi însoțite de sunete care seamănă cu jăitul. Apare în situațiile în care există o defecțiune sau abatere de la algoritmul construit anterior, schimbare în mediul familiar de birou.

Oferă-le lucrătorilor cu autism timp să se adapteze

Persoanele cu TSA vor arăta la locul de muncă de ce sunt capabile, nu mai devreme de 3-4 luni. Așa că ai răbdare și așteaptă. În plus, astfel de lucrători au nevoie de instrucțiuni clare despre cum, ce și în ce secvență să facă. Pregătiți aceste instrucțiuni. Folosiți nu numai text, ci și imagini. Amintiți-vă că persoanele cu autism sunt eficienți doar într-un mediu bine structurat.

Stimurile sunt după cum urmează: o persoană se leagănă pe un scaun, se plimbă înainte și înapoi, se învâрте și ia ipostaze ciudate. În compania prietenilor, se poate înfășura într-o pătură sau se poate retrage într-o altă cameră. Încurajați colegii să fie toleranți cu acest lucru. Explicați-vă că aceasta nu este psihoză, ci un comportament de autoreglare care vă ajută să faceți față stresului. Se găsește și la



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

persoanele neurotipice. De exemplu, noi, cufundați în gânduri, ne batem inconștient cu degetele pe masă sau ne scuturăm febril picioarele.

Cereți angajaților obișnuiți să nu urmărească îndeaproape un coleg cu TSA atunci când are stimuluri. Interzice-i să spună: „Nu este nevoie. Nu mai face asta!”. Acest lucru va duce la o exacerbare a reacției și a efectului „luminii de gaz”. Esența sa este că o persoană are o îndoială cu privire la propria identitate de sine.

Cum se creează un mediu de lucru pentru specialiștii neuro-atipici

Persoanele cu TSA sunt foarte sensibile la lumini puternice, zgomote ambientale și mișcări intense. Acești factori provoacă anxietate și chiar panică acestor angajați. În această stare, ele nu vor fi eficiente. Prin urmare, spațiul deschis extins nu este pentru ei. Dacă nu puteți alocă un birou separat pentru fiecare angajat neuro-atipic, atunci puneți-le în camere în care nu lucrează mai mult de trei persoane.

Dați lucrătorului autist căști. Reduceți luminozitatea, folosiți becuri înghețate cu putere redusă. Faceți vecinii angajatului cu autism din birou cei care nu au nevoie să aibă prea mult contact cu ceilalți pentru muncă.

Trei apeluri de comunicare pentru angajații cu TSA

Orice circumstanță care nu permite urmărirea unui algoritm familiar face ca persoanele neuro-atipice să devină hiper- sau hipo-reactive. Cu alte cuvinte, o reacție emoțională puternică sau depresie.

1. **Din cauza concentrării lucrătorilor** cu trăsături autiste pe detalii și perfecționism, le este greu să explice că unor neajunsuri nu ar trebui să li se acorde o atenție serioasă și să petreacă mult timp pentru a le corecta.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

2. Profesioniștii TSA pot părea nesăbuiți și aroganți din cauza sincerității lor. De exemplu, ei pot spune direct unui coleg că este o persoană neplăcută. Sau îl vor întreba direct pe cap: „Chiar ești prost?”.

Alt video ajutator



<https://www.youtube.com/watch?v=ajNANHryaWU>

Memo II



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

1. Întrebați-i singur. Cea mai corectă (și în același timp benefică pentru toți ceilalți angajați) modalitate de a face acest lucru este să întrebați toți angajații în general cum ar fi confortabil să lucreze.

Printre altele, este util să aflăm ce fel de reacție așteaptă colegii dacă li s-a întâmplat brusc un atac familiar, dar neplăcut - anxietate, cădere, criză de epilepsie etc.

De exemplu, dacă un coleg se leagănă, țipă și își acoperă capul cu mâinile, nu este un fapt că trebuie să te grăbești să-l salvezi. Poate că cel mai bun ajutor este să nu faci nimic. Aflați dinainte.

2. Configurați un spațiu de lucru liniștit. Oferiți angajaților posibilitatea de a alege un loc de muncă cu un nivel scăzut de zgomot de fond - de exemplu, nu spațiu deschis, ci un birou mic. Cereți colegilor să nu pornească radioul sau muzica fără căști și să organizeze întâlniri în săli de conferințe separate și nu direct la locul de muncă înconjurat de alții.

3. Echipați o cameră de odihnă. Dacă este posibil, selectați o cameră în care va fi liniștită, întunecată și confortabilă (de exemplu, puneți o canapea acolo). Acolo, angajații pot lua o pauză de la stimulii senzoriali care vin odată cu munca.

4. Fii direct, specific, clar. Când oferiți colegilor sarcini sau feedback, evitați aluziile și limbajul figurat. La sfârșitul conversației, verificați dacă totul a fost clar pentru interlocutor sau interlocutor în cuvintele tale. Nu folosiți expresii vagi precum „Prezentarea este plictisitoare, condimentați-o, faceți-o mai distractivă” sau „Această soluție nu are grijă de utilizator”.

Oferiți feedback cât mai clar posibil, enumerați punctele specifice ale muncii unui coleg și descrieți exact ce anume ți-a plăcut (nu ți-a plăcut) la ele.

5. Trimiteți informații importante în scris. Tot ceea ce este important pentru tine să-i transmiți unui coleg - sarcini, solicitări, feedback, invitații la întâlniri - declarați în scris, prin e-mail sau într-un mesager corporativ. Dacă doriți, îl puteți duplica și pe cale orală.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

6. Nu ignora întrebările. Dacă un coleg pune o mulțime de întrebări detaliate și răspunde în mod verbos la fiecare punct al documentului, există șansa ca el/ea să fie autist. Pentru ca interacțiunea să fie cât mai productivă pentru ambele părți, încercați să răspundeți cel puțin pe scurt la toate întrebările adresate (răspunsurile „Acesta este irelevant” sau „Vom amâna acest lucru pentru moment” sunt de asemenea importante). O astfel de regulă va fi utilă în orice mediu de lucru.

7. Nu forțați pentru socializare. Nu forțați un coleg să participe la evenimente de masă.

8. Nu impune tactilitatea. Persoanele cu autism se simt adesea inconfortabil fiind atinse, mai ales de persoane care nu sunt apropiate. Nu fi surprins dacă un coleg refuză să dea mâna la o întâlnire și se îmbrățișează la despărțire (dacă este obișnuit pentru tine). Totuși, nici persoanele neautiste nu ar trebui atinse fără acordul lor.

9. Nu faceți mai mult de o sarcină odată. Adesea, persoanele cu autism pot îndeplini mai puține sarcini în același timp decât persoanele neurotipice. Nu puneți unui coleg multe întrebări la rând fără să așteptați un răspuns, sau rugați-i să facă mai multe lucruri în același timp. De exemplu, atunci când o persoană se dezbracă când intră într-o cameră, nu ar trebui să întrebi imediat: „Vrei să bei ceai?” și



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

„Cum ai ajuns acolo?”, în timp ce-ți întinde mâna. Așteptați ca colegul să termine ceea ce face în

"Don't be degrading
if we need reminders
or if we don't
automatically
know something
that seems obvious."

-- Emma Wozny

prezent.

10. Nu vă așteptați la reacția obișnuită la vorbe mici. Este posibil ca o persoană cu autism să nu știe cum să răspundă la un compliment, la mulțumire sau la o urare bună și poate să nu răspundă în modul în care ești obișnuit. Nu fi surprins dacă un coleg nu spune nimic sau se comportă neobișnuit ca răspuns la comentariul tău.

11. Învăț. Dacă există o oportunitate financiară și o astfel de inițiativă este potrivită pentru postul dvs., invitați specialiști care vor susține un seminar despre neurodiferență. Acest lucru vă va ajuta să înțelegeți la ce vă puteți aștepta de la colegii dacă sunt cu autism și cum să comunicați într-un mod care este cel mai convenabil pentru toată lumea.

12. Luați în considerare colaborarea cu un intermediar. Există organizații specializate în asistență în carieră pentru persoanele cu autism. Ei cooperează atât cu persoanele autiste, cât și cu angajatorii,



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

alegând cea mai convenabilă opțiune de interacțiune pentru fiecare în fiecare caz. Un astfel de intermediar te poate ajuta să găsești angajați cu autism talentați și să înțelegi mai bine cum să-și organizezi munca astfel încât toată lumea să fie fericită.

Pe langa consultanta, astfel de companii pun la dispozitie fiecaruia dintre clientii sai autisti un mentor de munca - o persoana care il va supraveghea, il va ajuta sa comunice cu angajatorul in situatii dificile.

13. Acceptați caracteristicile celorlalți. Este posibil ca noul tău coleg să nu participe niciodată la petreceri corporative, să se balanseze înainte și înapoi, să nu te privească în ochi în timpul conversațiilor, să nu-și scoată căștile sau ochelarii de culoare închisă, să sară într-un singur loc și să-și atârne mâinile în pauze. Acest lucru în sine nu îi face pe astfel de oameni mai rău lucrători sau camarazi.

Și vă rugăm să rețineți că afacerea nu înseamnă doar obținerea de profit.

#9. Opinia expertului intervievat, atelier inclusiv

„Toate procesele din atelierele noastre sunt în primul rând adaptate pentru a satisface nevoile persoanelor cu dizabilități mintale. Într-o altă producție - de exemplu, într-o fabrică de confecții - echipa încearcă să coase mai mult, să vină cu un design frumos. Ne gândim și la asta, dar pentru noi este esențial să construim procese în așa fel încât persoanele cu TSA să obțină locuri de muncă și să se simtă confortabil.”

APENDICE A

Bibliografie



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

1. Allen, M., and K. Coney. 2021. “What Happens Next? 2021: A Report on the First Destinations of 2018 Disabled Graduates.” Association of Graduate Careers Advisory Services. <https://www.agcas.org.uk/News/what-happens-next-2021/268397> [Google Scholar]
2. APA (American Psychiatric Association). 2013. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-5TM*. 5th ed. Washington, DC: American Psychiatric Association. [Google Scholar]
3. Cage, E., and Z. Troxell-Whitman. 2019. “Understanding the Reasons. 2019. Contexts and Costs of Camouflaging for Autistic Adults.” *Journal of Autism and Developmental Disorders* 49 (5): 1899–1911. doi: <https://doi.org/10.1007/s10803-018-03878-x>. [Google Scholar]
4. Fabri, M., G. Fenton, P.C.S. Andrews, and M. Beaton. 2020. “Experiences of Higher Education Students on the Autism Spectrum: Stories of Low Mood and High Resilience.” *International Journal of Disability, Development and Education* 1–19. doi: <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1767764>. [Google Scholar]
5. Frank, F., M. Jablotschkin, T. Arthen, A. Riedel, T. Fangmeier, L. P. Hölzer, and L. T. van Elst. 2018. “Education and Employment Status of Adults with Autism Spectrum Disorders in Germany - A Cross-Sectional Survey.” *BMC Psychiatry* 18: 75. doi: <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>. [Google Scholar]
6. Fugate, M., A. J. Kinicki, and B. E. Ashforth. 2004. “Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications.” *Journal of Vocational Behavior* 65 (1): 14–38. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>. [Google Scholar]
7. Hedley, D., R. Cai, M. Uljarevic, M. Wilmot, J. R. Spoor, A. Richdale, and C. Dissanayake. 2018. “Transition to Work: Perspectives from the Autism Spectrum.” *Autism* 22 (5): 528–541. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>. [Google Scholar]



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

8. HESA (Higher Education Statistics Agency). 2021. “Table 15 - UK Domiciled Student Enrolments by Disability and Sex 2014/15 to 2019/20.” *Higher Education Statistics Agency*. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-15>. [\[Google Scholar\]](#)
9. Hull, Laura, L. Levy, M-C. Lai, K. V. Petrides, S. Baron-Cohen, C. Allison, P. Smith, et al. “Is Social Camouflaging Associated with Anxiety and Depression in Autistic Adults?.” *Molecular Autism* 12(1): 13. 16 February 2021. doi: <https://doi.org/10.1186/s13229-021-00421-1>. [\[Google Scholar\]](#)
10. Kenny, L., C. Hattersley, B. Molins, C. Buckley, C. Povey, and E. Pellicano. 2016. “Which Terms Should Be Used to Describe Autism? Perspectives from the UK Autism Community.” *Autism* 20 (4): 442–462. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361315588200>. [\[Google Scholar\]](#)
11. Mandy, Will. 2019. “Social Camouflaging in Autism: Is It Time to Lose the Mask?.” *Autism* 23 (8): 1879–1881. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361319878559>. [\[Google Scholar\]](#)
12. Milton, D. 2020. “The Double Empathy Problem”. In: International Conference on ‘Neurodiversity: A Paradigm Shift In Higher Education & Employment’, 3-4 Dec 2020, Dublin, Ireland (online). <https://kar.kent.ac.uk/84693/1/DEP%20Maynooth%202020.pdf> [\[Google Scholar\]](#)
13. Pesonen, H.V., M. Waltz, M. Fabri, M. Lahdelma, and E. V. Syurina. 2020a. “‘Students and Graduates with Autism: Perceptions of Support When Preparing for Transition from University to Work’.” *European Journal of Special Needs Education*. doi: <https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1769982>. [\[Google Scholar\]](#)
14. Pesonen, H., M. Waltz, M. Fabri, E. Syurina, S. Krückels, M. Algnier, B. Monthubert, and T. Lorenz. 2021. “Stakeholders’ Views on Effective Employment Support Strategies for Autistic



Erasmus+project “New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

University Students and Graduates Entering the World of Work.” *Advances in Autism* 7 (1): 16–27. doi: <https://doi.org/10.1108/AIA-10-2019-0035>. [\[Google Scholar\]](#)

15. Robic, S., S. Sonié, P. Fonlupt, M. A. Henaff, N. Touil, G. Coricelli, J. Mattout, and C. Schmitz. 2015. “Decision-Making in A Changing World: A Study in Autism Spectrum Disorders.” *Journal of Autism and Developmental Disorders* 45 (6): 1603–1613. doi: <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2311-7>. [\[Google Scholar\]](#)

16. Romoser, M. 2000. “Malemployment in Autism.” *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 15 (4): 246–247. doi: <https://doi.org/10.1177/108835760001500416>. [\[Google Scholar\]](#)

17. Scott, M., B. Milbourn, M. Falkmer, M. Black, S. Bölte, A. Halladay, S. Girdler, J. L. Taylor, and S. Girdler. 2019. “Factors Impacting Employment for People with Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review.” *Autism* 23 (4): 869–901. doi: <https://doi.org/10.1177/1362361318787789>. [\[Google Scholar\]](#)

18. Vincent, J., and M. Fabri. 2020. “The Ecosystem of Competitive Employment for University Graduates with Autism.” *International Journal of Disability, Development and Education* 1–17. doi: <https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1821874>. [\[Google Scholar\]](#)

19. Wehman, P., A. P. Sima, J. M. Ketchum, M. D. West, F. Chan, and R. G. Luecking. 2015. “Predictors of Successful Transition from School to Employment for Youth with Disabilities.” *Journal of Occupational Rehabilitation* 25 (2): 323–334. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9541-6>. [\[Google Scholar\]](#)

20. Woods, R. 2017. “Exploring How the Social Model of Disability Can Be Reinvigorated for Autism: In Response to Jonathan Levitt.” *Disability & Society* 32 (7): 1090–1095. doi: <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1328157>. [\[Google Scholar\]](#)



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

APENDICE B

INSTRUMENT DE SONDAJ

Perspectivă angajatorului: comunicare eficientă pentru angajații cu tulburare de spectru autist

I1 Sunteți invitat să participați la proiectul „Noi orizonturi pentru lumea ALBASTRĂ” în cadrul Acordului nr. 2020-1-FR01-KA204-079996 menit să exploreze atitudinile angajatorilor față de angajații cu tulburare din spectrul autist (ASD), atitudinile angajatorului față de dezvoltarea angajaților a unui diagnostic de TSA și atitudinile angajatorului față de acomodarea la locul de muncă pentru angajații cu TSA.

Nu există riscuri cunoscute implicate de acest studiu. Participarea este complet voluntară și nu va exista nicio penalizare sau pierderea beneficiilor dacă alegeți să nu participați la acest studiu de cercetare sau să vă retrageți. Acest sondaj este compus din 38 de itemi, inclusiv da/nu și întrebări cu variante multiple și nu ar trebui să dureze mai mult de 10 minute.

Acest sondaj este anonim; vă rugăm să nu introduceți numele dvs. sau alte informații de identificare nicăieri în sondaj. Dacă alegeți să nu participați, puteți părăsi site-ul sondajului. Odată ce începeți sondajul, vă puteți încheia participarea oricând prin simpla închidere a browserului. Adresa dvs. IP nu va fi colectată. Odată ce ați completat sondajul, vă puteți șterge istoricul de navigare pentru un plus de securitate. Completarea sondajului on-line indică acordul dumneavoastră pentru utilizarea celor 117 răspunsuri pe care le furnizați. Rezultatele vor fi raportate numai în formă agregată. Prin completarea acestui sondaj, confirmați, de asemenea, că aveți 18 ani sau mai mult. Vă rugăm să tipăriți această pagină pentru înregistrările dvs.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

12 Sunt de acord să continui.

o da

o Nu

13 Ați auzit vreodată de autism, tulburare din spectrul autist sau sindrom Asperger?

o da

o Nu

Î4 Vă rugăm să verificați toate cele care se aplică.

☐ Eu (sau afacerea pentru care lucrez) sunt membru al Camerei Regionale de Comerț.

☐ Sunt implicat/am influență în procesul de angajare a angajaților la locul meu de muncă.

☐ Nu sunt implicat/am influență în procesul de angajare a angajaților la locul meu de muncă.

15 Ați angajat sau ați lucrat vreodată cu o persoană cu tulburare de spectru autist (post anterior sau actual)?

o da

o Nu

o Nu stiu

Î6 Vă rugăm să citiți următoarele afirmații și să răspundeți dacă credeți că afirmația este corectă, nu este exactă sau dacă sunteți nesigur pe baza cunoștințelor dvs. despre tulburarea spectrului autist.

17 Tulburarea din spectrul autist este o boală mintală.

o Această afirmație este corectă.

o Această afirmație nu este corectă.

o Nu sunt sigur.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

I8 Tulburarea din spectrul autist este o dizabilitate de dezvoltare.

- o Această afirmație este corectă.*
- o Această afirmație nu este corectă.*
- o Sunt nesigur.*

I9 În general, persoanele cu tulburare de spectru autist au contact vizual limitat.

- o Această afirmație este corectă.*
- o Această afirmație nu este corectă.*
- o Sunt nesigur.*

I10 În general, persoanele cu tulburare de spectru autist sunt sensibile la lumină/sunet.

- o Această afirmație este corectă.*
- o Această afirmație nu este corectă.*
- o Sunt nesigur.*

I11 În general, persoanele cu tulburare de spectru autist interpretează limbajul literal.

- o Această afirmație este corectă.*
- o Această afirmație nu este corectă.*
- o Sunt nesigur.*

I12 În general, persoanele cu tulburare de spectru autist se concentrează mai degrabă pe „imaginea de ansamblu” decât pe detalii.

- o Această afirmație este corectă.*
- o Această afirmație nu este corectă.*
- o Sunt nesigur.*

I13 În general, persoanele cu tulburare de spectru autist au stiluri de comunicare neregulate.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

o Această afirmație este corectă.

o Această afirmație nu este corectă.

o Sunt nesigur.

I14 În general, persoanele cu tulburare de spectru autist au nevoie de asistenți/personal de sprijin la locul de muncă.

o Această afirmație este corectă.

o Această afirmație nu este corectă.

o Sunt nesigur.

I15 În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații?

Î16 Am o bună înțelegere a tulburării din spectrul autist.

o Da, mai bine decât majoritatea.

o Nu, nu atât de bine.

Q17 Cred că alți manageri de afaceri (în afara propriei mele afaceri) au o bună înțelegere a tulburării din spectrul autist.

o Da, este în mare parte exactă.

o Nu, în mare parte nu este exact.

Î18 V-ar afecta decizia de a angaja un potențial angajat dacă acesta ar spune că are tulburare din spectrul autist?

o Da, este în mare parte exactă.

o Nu, în mare parte nu este exact.

Î19 Ar afecta deciziile altor manageri de afaceri (în afara propriei mele afaceri) de a angaja un potențial angajat dacă acesta ar spune că are tulburare din spectrul autist?



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

o Da, este în mare parte exactă.

o Nu, în mare parte nu este exact.

Î20 V-ar afecta decizia de a angaja un potențial angajat dacă acesta ar spune că va avea nevoie de unele acomodari la locul dvs. de muncă?

o Da, este în mare parte exactă.

o Nu, în mare parte nu este exact.

Î21 Ar afecta deciziile altor manageri de afaceri (în afara propriei mele afaceri) de a angaja un potențial angajat dacă acesta ar spune că va avea nevoie de acomodare la locul lor de muncă?

o Da, este în mare parte exactă.

o Nu, în mare parte nu este exact

I22 Vă rugăm să selectați toate opțiunile despre cum ați prefera ca un potențial angajat să vă spună că are un diagnostic de tulburare din spectrul autist.

☐ Față în față cu mine

☐ Apel telefonic cu mine

☐ Scrisoare scrisă adresată mie

☐ E-mail trimis la mine

☐ Prin Departamentul Resurse Umane

☐ Prefer să nu dezvăluie

Î23 Vă rugăm să selectați toate opțiunile când ați prefera ca un potențial angajat să vă spună că are un diagnostic de tulburare din spectrul autist.

☐ Pe aplicație



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- ☐ Într-un CV sau scrisoare de intenție
- ☐ În timpul unui interviu
- ☐ În timpul primei săptămâni de angajare ☐ În timpul primei luni de angajare
- ☐ În primul an de angajare
- ☐ Prefer să nu dezvăluie

I24 Indicați cât de probabil credeți că ar fi alți manageri de afaceri (din afara afacerii dvs.) să ofere următoarele acomodari angajaților care au raportat un diagnostic de tulburare de spectru autist.

I25 Permiteți angajatului cu tulburare de spectru autist să lucreze de acasă.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I26 Schimbați iluminatul din birou pentru a adapta sensibilitatea la lumină pentru angajatul cu tulburare din spectrul autist.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I27 Furnizați căști cu anulare a zgomotului pentru a adapta sensibilitatea la sunet pentru angajatul cu tulburare de spectru autist.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I28 Permiteți angajaților cu tulburare de spectru autist să ofere clienților răspunsuri scrise prin e-mail/messenger instantaneu în loc de răspunsuri verbale la telefon.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I29 Permiteți angajaților cu tulburare de spectru autist să furnizeze rapoarte scrise despre progrese sau proiecte în loc de personal.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I30 Furnizați tehnologie text-to-speech sau speech-to-text pentru citirea sau pregătirea documentelor de lucru.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I31 Oferiți un mentor angajat pentru a ajuta angajatul cu tulburare de spectru autist să se adapteze la un nou mediu de lucru.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I32 Oferiți angajaților instruire despre tulburarea din spectrul autist.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I33 Faceți ca participarea angajaților la funcțiile sociale pentru muncă opțională.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I34 Modificați programul de lucru pentru angajatul cu tulburare de spectru autist.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I35 Acordați timp suplimentar angajatului cu tulburare de spectru autist pentru a îndeplini sarcini noi sau mari.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I36 Oferiți angajatului cu tulburare din spectrul autist o listă de verificare sau instrucțiuni scrise pentru sarcini.

- ☐ Da, este posibil să ofere această cazare.
- ☐ Nu, nu este probabil să ofere această cazare.

I37 Vă rugăm să alegeți câmpul care descrie cel mai îndeaproape ocupația dvs. actuală.

- ☐ Management
- ☐ Operațiuni de afaceri/financiare
- ☐ Computer/Matematic
- ☐ Arhitectură/Inginerie
- ☐ Științe ale vieții/fizice/sociale
- ☐ Servicii comunitare/sociale
- ☐ Legea
- ☐ Instruire educațională/Bibliotecă
- ☐ Artă/Design/Divertisment/Sport/Media
- ☐ Practicieni din domeniul sănătății
- ☐ Asistență medicală



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- ☐ Serviciul de protecție
- ☐ Prepararea/servirea alimentelor
- ☐ Curățenie/Întreținere clădire/teren
- ☐ Îngrijire personală/Servicii
- ☐ Vânzări
- ☐ Suport de birou/administrare
- ☐ Agricultură/Pescuitul/Silvicultură
- ☐ Construcție/Extracție
- ☐ Instalare/Întreținere/Reparații
- ☐ Producție
- ☐ Transportul/Mutarea materialelor
- ☐ Specific militar

I38 Vă rugăm să indicați dimensiunea companiei dvs.

- ☐ 0-25
- ☐ 26-50
- ☐ 51-75
- ☐ 76-100
- ☐ 101-150
- ☐ Peste acest număr



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Cercle Augustin d'Hippone (E10159047, FR)

Comunicarea angajatorului cu familiile sau reprezentanții legali ai adulților cu autism

Este larg acceptat faptul că familiile nu numai că joacă un rol important în toate aspectele vieții persoanelor cu autism, dar sunt adesea considerate experții în autism. Cu toate acestea, având în vedere implicarea lor puternică și continuă în dezvoltarea și bunăstarea copiilor lor cu acest sindrom. Cu toate acestea, atunci când vine vorba de pregătirea copiilor care au devenit adulți pentru lumea muncii, este important să munciți pentru a-i împuternici și să-i întrebați când vine momentul să-și spună părerea înainte de orice sprijin din partea angajatorilor. .

Dezvoltarea abilităților de auto-advocacy este, prin urmare, esențială și trebuie pregătită în amonte pentru persoanele cu autism care intră cu succes la vârsta adultă și în lumea muncii. Familiile lor, ajutate de diferitele structuri care lucrează în domeniu, trebuie să-i pregătească pentru lumea muncii și să-i ajute să dezvolte soft skills deja acasă și la școală. Aceste abilități ar trebui să includă, de exemplu:

- adoptă ascultarea activă,
- vorbiți la momentele potrivite,
- menține bunele maniere la prânz și/sau pauze,
- să fie exersat în rezolvarea de probleme,
- să aibă experiență în planificare,
- știi să gestionezi timpul,



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- să știe să lucreze în echipă,
- comunica în cel mai eficient mod etc.

Așadar, chiar înainte de a ajunge la maturitate și de nevoia de a se integra în lumea muncii, părinții sunt actori și implicați în susținerea și dezvoltarea proiectului de viață al copilului lor autist.

Părinții sau reprezentantul legal al persoanei autiste, dacă este cazul, colaborează la construirea proiectului profesional al copilului lor în cadrul pregătirii acestuia la școală și în cel al programului de evaluare și sprijin. Copilul, adolescentul sau adultul este asociat și cu deciziile care îl privesc, în funcție de nivelul său de înțelegere. Trebuie puse în aplicare mijloace alternative sau augmentative de comunicare dacă persoana are dificultăți de limbaj.

Rolul angajatorului sau managerului de linie al angajatului cu autism

Angajatorul sau managerul de linie care primește o persoană cu autism în departamentul său trebuie să solicite și părerea persoanei înainte de a-și implica familia în procesul de sprijinire a muncii.

Atunci când sprijiniți persoanele cu sindrom autist, trebuie subliniată importanța deosebită a următoarelor acțiuni:

- creșterea gradului de conștientizare a autismului în întreaga echipă,
- cunoașteți funcționarea particulară a persoanei: resursele, potențialitățile și limitările sale,
- numiți un tutore/referent clar identificat de persoană,
- ține cont de așteptările persoanei,
- individualizarea suportului,
- asigura coordonarea cu familia și partenerii externi etc.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Este deci necesar atunci când este posibil să se implice părinții pentru o mai bună înțelegere a angajatului autist și a nevoilor acestuia și să pună în valoare vocea părinților care sunt primii experți. Cooperarea puternică cu familiile ar putea fi foarte benefică în succesul la locul de muncă al persoanelor cu autism.

Rolul familiei în viața profesională a adultului autist

Odată sosit momentul să lucreze, întrucât este esențial pentru angajator să ofere angajatului cu autism un mediu profesional adaptat nevoilor sale, familia acestuia are și ea un rol important de jucat știind că domeniul vieții personale poate fi un factor facilitator. sau împiedicarea carierei profesionale. Printre facilitatile care pot aduce efecte pozitive, remarcam:

- locuințe locale adecvate,
- Pe majoritatea șantiierelor sunt necesare igiena adecvată și aspectul personal. Menținerea unui comportament curat, profesional și îmbrăcarea adecvată poate însemna diferența dintre succes și eșec la interviu și la locul de muncă.
- transport fiabil și cu oboseală redusă, planificarea transportului către și de la șantier poate fi cheia unui stagiul sau loc de muncă de succes,
- îndeplinirea activităților în afara locului de muncă,
- stabilitatea emoțională cu reveniri regulate în familie va avea o influență pozitivă asupra bunăstării la locul de muncă,
- siguranța este de asemenea importantă, inclusiv pentru independența persoanei autiste, instruirea în tehnici de siguranță este esențială etc.



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Pentru părinți, colaborarea cu fiul sau fiica lor autist este foarte benefică. Rolul părinților poate fi să-i ajute să-și articuleze punctele forte și provocările, să-i învețe cum să-și susțină ei înșiși și să-i consilieze cu privire la drepturile lor de angajare.

Sprijinul părinților este neprețuit atât din punct de vedere practic, cât și din punct de vedere emoțional. Chiar dacă nu trebuie să mergi la locul de muncă pentru a interveni în numele tău, părinții sunt un jucător cheie în angajarea fiului sau fiicei lor.

Este foarte util să lucrezi cu fiul sau fiica lor pentru a-i ajuta să-și articuleze punctele forte, talentele și provocările față de angajatorul lor și echipei cu care lucrează. Dialogul continuu poate fi crucial pentru a ne asigura că toată lumea lucrează pentru același obiectiv de angajare.

De asemenea, este important ca părinții să-și învețe copilul adult cu autism să gestioneze conflictele în general și la locul de muncă în special. Jocurile de rol și modelele există pentru a ajuta părinții să atingă acest obiectiv.

De asemenea, poate fi important să-i încurajați să solicite o evaluare a carierei de la angajatorul lor sau de la orice altă parte interesată în timpul stagiilor de practică sau a altor activități profesionale urmate de copilul lor autist.

Serviciile medico-sociale pot asigura, de asemenea, continuitatea serviciilor între locul de muncă și locul de reședință. Acestea asigură transferul de informații importante dintr-un loc în altul și generalizează nevoile de adaptări și compensații pe diferitele spații.

În concluzie, colaborarea este posibilă între familie și angajator, supervisor sau referent dacă adultul autist la locul de muncă este informat, implicat și este de acord cu această colaborare. Totul depinde de gradul de independență al persoanei autiste, trebuie să i se acorde



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

ajutor și aranjamente pentru a-și îndeplini cu succes sarcinile și pentru a-și susține activitatea profesională.

Bibliografie

- Fabienne Vansteelant, Groupement National centres ressources autisme, 2018. Emploi & Autisme. Link visited on 24.06.2022.
- <https://gncra.fr/autisme/emploi/>
- FORMAVISION, Vivre et travailler autrement. L’insertion professionnelle des personnes avec TSA : L’expérience à l’usine de Novandie-Andros d’Auneau, Eure-et-Loir. Link visited on 03/05/2022.
- http://www.vivreetravillerautrement.org/wp-content/uploads/2018/12/Guide_Novandie_Andros.pdf
- Agence nationale de l’évaluation et de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux (ANESM), 2018. TROUBLE DU SPECTRE DE L’AUTISME: INTERVENTIONS ET PARCOURS DE VIE DE L’ADULTE. GUIDE D’APPROPRIATION DES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES. Visité le 24.06.2022.
- https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-09/autisme_adulte_guide_appropriation_fevrier_2018.pdf
- Haute autorité de santé (HAS) et Agence nationale de l’évaluation et de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux (ANESM), 2017. Trouble du spectre de l’autisme : interventions et parcours de vie de l’adulte : Méthode Recommandations par consensus formalisé. Visité le 24.06.2022.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/20180213_recommandations_vdef.pdf
- savoir gérer le temps,

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (E10163149, RO)

Crearea unui mediu de lucru special pentru persoanele cu autism

Știm cu toții că persoanele cu autism se confruntă cu una dintre cele mai scăzute rate de angajare în rândul persoanelor cu dizabilități, între 76% și 90% fiind șomeri în Europa în 2014. Angajarea unei persoane cu autism poate fi o experiență grozavă care poate aduce valoare adăugată ambilor colegi. si angajatorul.

Dacă un angajator conduce o politică de recrutare, angajare, menținere și promovare a persoanelor care fac parte din spectrul autist, atunci el trebuie să creeze și să mențină un mediu incluziv care să pună în valoare întregul potențial uman existent pe piața muncii fiind conștient de avantajele acestui lucru. tip de abordare.

Cea mai potrivită abordare, în funcție de dificultățile spectrului, este: **Abordarea individuală.**



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Deși persoanele cu autism au anumite caracteristici comune, pentru a avea succes la locul de muncă, este necesar să se abordeze individul pornind de la cunoașterea particularităților individuale, comunicare, învățare, funcționare în grup, într-un anumit spațiu, senzorial, managementul stresului etc. .

Astfel, este recomandat ca persoana cu autism să cunoască următoarele aspecte:

Stilul de învățare: auditiv sau vizual (unii oameni învață mai bine dacă informația este prezentată vizual, mai puțin audibil);

Stilul de comunicare: dacă reușește să urmărească interlocutorul care oferă informații vaste, sau dacă îi vorbește prea repede, dacă are nevoie să comunice și prin alte mijloace alternative de comunicare: mail, icoane, aplicații care facilitează comunicarea.

Sensibilitate senzorială: dacă există stimuli care o deranjează la locul de muncă, de exemplu, prea mult zgomot, prea mult trafic în zona de lucru, prea multă lumină, lumină intermitentă

Factorii de stres și modul în care reacționează în situații stresante: ce îl poate deranja la locul de muncă, astfel încât să-i scadă performanța, perfecționismul sau lipsa de empatie a colegilor, nedorința de a relaționa cu colegii, schimbări neașteptate, mesaje neclare, feedback negativ.

Înainte de a începe efectiv munca, este bine ca angajatorul să ofere persoanei cu autism informații despre job și așteptările pe care le are de la acesta (program, pauze, dress code, așteptări sociale, vacanțe etc.). De asemenea, este bine să o prezinti colegilor ei de muncă și să o faceți cunosțință cu compania/organizația, deoarece acest lucru îi va reduce stresul și anxietatea și o va face să înțeleagă mai bine organizația în care va lucra. Foarte importantă ar fi o perioadă de cazare, o pregătire practică pentru postul pe care îl va ocupa.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Proiecte și sarcini clare, instrucțiuni clare, de preferință scrise. Așteptările trebuie să fie clare. Să știe exact ce are de făcut atât în general, cât și cu fiecare sarcină. Instrucțiunile pentru realizarea fiecărei sarcini trebuie să precizeze clar unde începe și unde se termină. De exemplu, nu i se va spune: "curățați sala de ședințe!" dar se va spune: **„ștergeți mesele, geamurile, dați cu aspiratorul, goliți coșul de gunoi!”**;

Persoana resursă. Angajatorul poate desemna un coleg la care persoana cu autism se poate adresa de fiecare data cand are o problema de orice fel.

Adaptarea spațiului de lucru: Pentru a crește performanța la locul de muncă a persoanei cu autism, trebuie să existe adaptări minime, în funcție de nevoile identificate. de exemplu. amplasarea mesei de lucru într-un loc mai liniștit, nu într-un loc cu multă agitație sau în apropierea ușilor, copiatoarelor, mașinilor zgomotoase, bucătăriei, holurilor etc. Purtarea căștilor reducătoare de zgomot dacă este sensibilă auditivă, jaluzele pentru estomparea luminii puternice dacă este sensibil vizual.

Organizare și vizualizare clară: Este bine ca spațiul, timpul și activitățile pe care persoana cu autism trebuie să le facă să fie bine structurate și vizualizate. Sunt recomandate următoarele:

Programe cu succesiunea activităților, sarcini zilnice, săptămânale, lunare;

Tabele, liste în care poate bifa ceea ce a realizat;

Enumerarea aptitudinilor, secvențelor, pașilor implicați în desfășurarea unei activități mai complexe, dacă este cazul;

Instrucțiuni scrise și afișate la vedere;

Proceduri scrise la vedere chiar și pentru regulile de comportament în cadrul locului de muncă, așteptări la locul de muncă, ton adecvat al vocii, tonul vocii nu este permis să ridice vocea, nu sunt permise certuri, nu fumatul, salutul etc.;



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Limbajul trebuie să fie clar, însoțit, de preferință, și de imagini vizuale pentru a explica regulile și așteptările;

Forme alternative de comunicare: unele persoane cu autism nu pot comunica verbal sau au dificultăți în exprimarea verbală a nevoilor lor. Pentru aceste cazuri, sunt recomandate forme alternative de comunicare precum: pictograme, aplicații pe telefon sau tabletă, fotografii, e-mailuri instant.

O recomandare pentru angajatori ar fi să ofere persoanelor cu autism un program flexibil, de exemplu, câteva pauze în timpul programului de lucru, începând cu programul de lucru mai târziu. Persoanele cu autism sunt foarte conștiențioși, se implică sută la sută, nu iau timp, nu se prefac că muncesc, deci consumul lor de energie este unul foarte mare. În plus, aceste persoane trebuie să facă față zgomotelor de fond sau luminii necorespunzătoare din cauza sensibilităților senzoriale, ceea ce implică din nou un consum foarte mare de energie. De aceea este bine ca la un moment dat să i se acorde o pauză pentru a se retrage într-un loc liniștit unde își poate recăpăta energia.

Crearea unui mediu calm și stabil, fără schimbări bruște, neprevăzute. Nu se recomandă:

Să fie oferit clar feedback-ul constructiv, întrucât unele persoane cu autism au o stimă de sine scăzută din cauza experiențelor sociale negative la care au fost supuse în trecut. Folosirea comunicării asertive, a empatiei, evitarea criticilor atunci când greșește și mai degrabă explicarea greșelii făcute, încurajarea, vor avea un efect pozitiv asupra evoluției ca angajați ai persoanelor cu autism.

În concluzie, crearea unui mediu de lucru adecvat pentru persoanele cu autism, presupune:
Abordare individuală prin: cunoașterea stilului de învățare, a stilului de comunicare, a sensibilității senzoriale și a factorilor de stres;

- Prezentarea locului de muncă, a organizației și a colegilor;



Erasmus+

Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

- Furnizarea de formare;
- Persoana resursă;
- Adaptarea spațiului de lucru;
- Organizare și vizualizare clară;
- Forme alternative de comunicare, dacă există;
- Program flexibil;
- Mediu de lucru calm, previzibil.

Bibliografie

https://ro.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes

http://issuu.com/autismromania/docs/angajare_persoane_cu_autism-minighi

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2021-06-10-INT-4-176-0000_RO.html

Autism and inclusive employment - debate

Sandrine Gille , "Integration, Difficulties and Strategies to Adapt to the Workplace" , in Discovering Autism: From Neuroscience to Life in Society , Dunod,2014.



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

Capitolul IV

Scurtmetraj cu activități demonstrative pentru adulți cu sindrom Asperger

A patra parte a ghidului este alcătuită din scurtmetraje cu activități demonstrative pe care le pot face adulții cu sindrom Asperger; sunt create filme, din fiecare țară parteneră; aceste filme ajută angajatorii să facă legătura între partea teoretică, nevoia de integrare socială și partea practică; au ocazia să-și schimbe viziunea despre integrarea acestei categorii sociale în munca lor și să primească informații despre activitățile practice pe care le pot adapta în compania lor în funcție de profilul pe care îl au și care corespunde potențialului adulților cu autism;

STANDO LTD (Cyprus)

‘Difficulties and Problems Encountered by People with Autism at Work’

<https://youtu.be/Tepi1ffnmcg>

<https://youtu.be/IS0lqwGWVNw>

NAMOI (Russian Federation)

“COMMUNICATION OF THE EMPLOYER WITH PEOPLE WITH AUTISM”

<https://www.youtube.com/watch?v=r75knDgXRM8>

<https://www.youtube.com/watch?v=buFpMDeR9JA>



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI
CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Romania)

“Creating a special work environment for people with autism”

<https://youtu.be/4ptjM082Ssl>

CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (France)

“Employer communication with families or legal representatives of adults with autism”

<https://youtu.be/O81smruT5XQ>

SC PSIHOFORWORLD (Romania)

“Suitable jobs for people with autism”

https://youtu.be/LZu_OVPs88s

<https://youtu.be/6FtA1qzJohA>

INTERNATIONAL INSTITUTE OF APPLIED PSYCHOLOGY AND HUMAN SCIENCES
ASSOCIAZIONE CULTURALE (Italy)

“Multidisciplinary taking into charge in people with autistic spectrum”



Erasmus+project “ New horizons for the BLUE world”
Project No: 2020-1-FR01-KA204-079996



“The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the National Agency and Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein”.