



# LIPS PROJECT

ПРИРАЧНИК





# ИНКЛУЗИЈА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД НА ЛИЦАТА СО АУТИЗАМ ПРИРАЧНИК

**Проектен тим:**

Доц. д-р Јасмина Трошанска

Флавија Соса

Грегор Крамбергер

Сандра Шикман

Игор Боровник

Бојан Стојаноски

М-р Анита Младеновска

**ОДРЕКУВАЊЕ ОД ОДГОВОРНОСТ**

Финансиран од Европската Унија. Искажаните ставови и мислења се само на авторот(ите) и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската унија или Европската извршна агенција за образование и култура (ЕАСЕА). Ниту Европската Унија, ниту ЕАСЕА не можат да бидат одговорни за нив.





## Содржина

1. Вовед.....	3
1.1 Проектот “Lips” .....	3
1.2 Аутизам или Аспергер-ов синдром (стигмата на аутизмот) .....	4
1.3 Аутизмот и стигматизирањето .....	5
1.4 Невродиверзитет .....	7
2. Карактеристики на лицата со НСА .....	8
3. Вработување на лицата со Аспергер-ов синдром .....	9
3.1 Зошто компанијата би вработил лице со нарушување од спектарот на аутизам ? .....	9
3.2 Зошто е важно да се биде вработен?.....	11
3.3 Како да се создаде култура на работното место „погодна за аутизам“?.....	11
3.4 Улогата на толкувачот .....	13
3.5 Работната средина.....	13
4. Аплицирање за работа .....	13
4.1 Интервјуирање на лица со нарушување од спектарот на аутизам (НСА) .....	13
4.2 Креирање на инклузивен процес на интервјуирање .....	14
4.2.1 Пред интервјуто.....	14
4.2.2 Интервју.....	16
4.2.3 Што треба да очекувате за време на процесот на интервју .....	18
4.2.4 Создавање оптимална средина за интервју .....	19
4.2.5 Совети за работодавачите за време на процесот на вработување .....	21
5. Карактеристики на вработувањето во различни видови на компании .....	23
5.1 Неплатена работа пракса.....	23
5.2 Самовработување.....	25
5.3 Вработување во мала компанија (помалку од 50 вработени) .....	27
5.4 Вработување во средна компанија .....	28
5.5 Вработување во голема компанија.....	30
5.6 Бизниси фокусирани на аутизам.....	32
6. Инклузивен јазик: Што да се избегнува и како да се комуницира со лицата со НСА? .....	34
7. Останување на работа (задржување на работата).....	35
7.1 Сензорни проблеми.....	35
7.2 Егzekутивна дисфункција.....	38
7.2.1 Работна меморија.....	38
7.2.2 Когнитивна флексибилност.....	38
7.2.3 Инхибиторна контрола .....	38
7.3 Користење на визуелен систем .....	40
7.4 Важноста (и опасностите) од користење на буквалниот јазик на работното место .....	40
8. Насилство, вознемирување и дискриминација на работното место .....	40
9. Што треба да знаат работодавците - разумни прилагодувања на работното место .....	42
10. Како да го направите вработувањето да функционира – Совети за успех .....	42
11. Работа во насока на менторство или помош .....	43
Референци.....	46



## 1. Вовед

Постојат голем број на потешкотии при достигнување на одреден степен на интегрирање на лицата со аутизам на пазарот на труд. Една од потешкотиите е и недостатокот на информации и знаење за аутизмот во компаниите што резултира со оневозможување на лицата со аутизам ги надминат своите сопствени бариери и бариерите на општеството во кое живеат. Помеѓу 70 и 90 отсто од нив во Европа се невработени (Autism Europe, 2019).

За да овозможиме инклузија на лицата со аутизам на пазарот на трудот, потребно е да ја разгледаме потребната поддршка од сите страни кои се вклучени во овој процес.

Како дел од Еразмус + проектот „Интеграција на пазарот на труд за лица со аутизам (Lips project)“, анкетиравме повеќе од 250 компании. Повеќе од 60% од анкетираниите одговорија дека се подготвени да вработат лица со аутизам, но не знаат каков вид на адаптација е потребно да се направи на работното место. Проектот “Lips” има за цел да го премости јазот помеѓу двете страни, лицата со аутизам, од една и компаниите од друга страна, со фокусирање на поддршката што им е потребна и на компаниите и на работниците во текот на процесот на инклузија на лицата со аутизам. Овој проект има за цел да направи чекор напред, да ја направи Европската економија поинклузивна и да ги прикаже многуте вештини и таленти што ги имаат лицата со нарушувања од спектарот на аутизам.

### 1.1 Проектот “Lips”

Проектот “Lips” (Labor Market Integration for People with Autism) е Еразмус + проект и иницијатива на компанијата Лаго Беку (Lago Becu SL), координатор на проектот. Лаго Беку е компанија од Шпанија која обезбедува услуги за деловна интелигенција и е основана од три лица-партнери, од кои две имаат Аспергер-ов синдром.

Партнери во проектот се:

- “Lago Becu SL” - Шпанија - компанија која промовира невродиверзитет, и која нуди услуги за деловна интелигенција.
- “Fundacja Zrozumieć Autyzm” - Полска - невладината организација посветена на аутизмот, поддршка на семејствата и организирање на активности за млади луѓе со аутизам.
- “Сина Светулка” - РС Македонија - Невладината организација која има за цел да го подобри квалитетот на животот на лицата со аутизам и нивните семејства.
- “Zbornica za razvoj podjetnikov” - Словенија - Стопанска комора лоцирана во градот Марибор, која работи на проекти за вклучување на пазарот на трудот. Основна цел на компанијата е да обезбеди експертиза и организациска поддршка на различни иницијативи. Мисијата на Зборница е да ги поддржи социјалните, економските и еколошките иницијативи во регионот Штајерска.





Партнерството во проектот е уникатно по тоа што обединува, од една страна, партнери со долгогодишно искуство на работа полето на аутизмот, и, од друга страна, организации со искуство во деловните аспекти и врски со други компании кои сакаат да научат за придобивките од вработување на лицата со аутизам.

Врз основа на искуството на “Lago Becu” со вработувањето на лица со аутизам, направивме анкета за да ги споредиме потешкотиите на оваа компанија со искуството на другите компании. Од ова првично истражување заклучивме дека главниот проблем при инклузија на лицата со нарушувања од спектарот на аутизам (НСА) на пазарот на трудот е задржувањето на вработениот на работното место. Со други зборови, компаниите се подготвени да вработуваат лица со попреченост, но тие кратко се задржуваат на работното место. Затоа, решивме да го истражиме ова прашање и да ја нагласиме потребата од поддршка на компаниите и работните тимови кои работат со лицата со аутизам, со цел да се придонесе кон надминување на предизвиците во ваквите ситуации.

Целта на „LIPS проектот“ е да го поддржи процесот на инклузија на лицата со аутизам на пазарот на труд преку препознавање на нивните вештини, таленти и потенцијал. Исто така, создавање на свест за придобивките од вработувањето на овие лица и рушење на стереотипите, како и подготовка на професионалци кои ќе работат на полето на инклузија и ќе комуницираат со лицата кои се дел од невродиверзитетот. Проектот има за цел да создаде разбирање на состојбата и предизвиците од страна на сите засегнати страни, земајќи ги во предвид потребите на различните групи.

## **1.2 Аутизам или Аспергер-ов синдром (стигмата на аутизмот)**

Денес на интернет постојат голем број на информации за аутизмот, потребно е да истакнеме неколку научно докажани факти.

Аутизмот е нарушување со невробиолошка основа кое влијае на функцијата на нервниот систем во однос на тоа како лицата кои имаат аутизам го перцепираат светот и како комуницираат со другите. Оваа состојба воглавно влијае на способноста за комуникација и интеракција. Според Аутизам Европа нарушувањата од спектарот на аутизам се застапени кај 1% од населението (Autism Europe, 2019).

Аутизмот не е болест, аутизмот е состојба. Која е разликата? Болеста има препознатлива причина или потекло, има предвидлив развој и ја менува здравствената состојба на лицето.

Аутизмот, како состојба, влијае на невролошките функции на една личност во начинот на кој таа комуницира и го процесира светот. Во последно време луѓето со аутизам бараат да не се нарекуваат лица со попреченост, туку сметаат дека тоа е начин на живот. Тие не се болни, не треба да се лекуваат, туку потребно им е општество кое е поинклузивно и невродиверзитетно (Verhulst, 2010).



## Што е тоа Аспергер-ов синдром?

Дијагностичко-статистичкиот прирачник за ментални нарушувања, 5-то издание (DSM - Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5-то издание, 2014) често се користи од страна на психијатри и психолози за поставување дијагнози и проценки во клинички услови. Американската психијатриска асоцијација (APA -American Psychiatric Association), која е одговорна за развојот на прирачникот, ревидираше неколку дијагностички категории во своето последно издание (2014), меѓу кои е и Аспергеров синдром (АС), ставајќи го меѓу НСА (нарушувања од спектарот на аутизам), кои се дел од многу поширок континуум.

Накратко, Аспергеров синдром официјално припаѓа на спектарот на аутизам, тип I.

За целите на оваа публикација, ќе се фокусираме на поединци дијагностицирани со аутизам од тип I, или она што се нарекуваше Аспергеров синдром пред DSM 5.

### **1.3 Аутизмот и стигматизирањето**

Стигмата се однесува на ставови и верувања кои предизвикуваат луѓето да ги бидат отфрлени, избегнувани или да чувствуваат страв заради тоа што се перципирани како различни (Disability Rights California, 2023).

Социјалната стигма е состојба, особина, карактеристика или однесување кое резултира со тоа што личноста која ја носи стигмата е сместена во социјална категорија чии членови предизвикуваат негативна реакција и се сметаат за неприфатливи или инфериорни (Amy E. Hurley-Hanson, Autism in the Workplace Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A, 2020).

Социјалната стигма може да создаде бариери или нееднаков пристап до можности за лицата со НСА. Поради одредени карактеристики поврзани со НСА, стигмата таа има посебна поврзаност со аутизмот.

Аутизмот се смета за невидлива попреченост. Односно, лицето обично не се перципира дека има попреченост, додека не покаже ненормално или неприспособено однесување, бидејќи во суштина тоа е социјална попреченост. Некои од симптомите на аутизмот вклучуваат: социјално неприфатливо однесување или недостаток на социјални вештини, како што се: премногу формален јазик, навидум нефлексибилно придржување кон рутините, несоодветни социјални одговори, тешкотии во остварувањето контакт со очите итн.

Стигмата поврзана со НСА често е поизразена од стигмата поврзана со други попречености на работното место. Таа може да се појави поради тоа што лицето припаѓа на одредена група (луѓе со аутизам) или затоа што тие не се придржуваат на социјалните и нормите на однесување кои се очекуваат на работното место.

Да се обидеме за момент да се ставиме во кожата на личност која не ги разбира општествените норми и да се обидеме низ очите на личност со НСА да ги видиме сите интеракции што постојат во секојдневната работа, како што е: комуникацијата со гестови, движењето на нашите раце, нашиот поглед или суптилностите на јазикот при искажување на шеги или сарказам.





Околината често може да стане непријателска, бидејќи е тешко да се разберат сите општествени барања. Дополнително, организациите со голем број на вработени може да доведат до тоа некои поединци да ја преземат улогата на лица кои стигматизираат. Тоа може да бидат: вработени, супервизори, менаџери, клиенти, добавувачи и други поврзани со организацијата. Проблемот со стигмата на работното место се влошува со прашањето за откривање на дијагнозата. Многу луѓе од спектарот не сакаат да ја откријат својата дијагноза. За разлика од физичките попречености, кои се видливи, луѓето со НСА може да изберат да не ја откриваат својата состојба поради страв од стигма. Обелоденувањето е тешка одлука за работниците со НСА. Тие често сметаат дека не треба да откриваат ништо за да не го изгубат својот професионален кредибилитет. Необјавувањето може да заштити вработен со НСА кој работи во организација која ги стигматизира вработените со попреченост (Goffman, 1986).

### **Кога може да се појави стигматизацијата без да ја забележимо?**

*Стигматизирање пред да се биде дел од организацијата:*

Интервјуата за работа може да бидат особено тешки за луѓето со НСА, бидејќи голем дел од разговорот вклучува интерперсонални интеракции кои бараат социјални вештини и суптилни нијанси што е тешко да ги совладаат некои луѓе со НСА. Дополнително, субјективната природа на интервјуто за селекција ги прави ранливи на перцептивна грешка, стереотипизација и стигматизација. Регрутер кој води интервју со апликант со аутизам може да открие дека лицето не реагира на социјалните знаци или се чини дека е фиксирано на една тема. Ова може да го наведе регрутерот да верува дека лицето не е погодно за нивната организација.

*Стигматизирање кога лицето со НСА е дел од организацијата:*

Инцидентите на омаловажување и малтретирање на работното место се зголемени во последниве години. Овие однесувања вклучуваат: социјално исклучување, игнорирање и лишување од работни задачи. Овие однесувања го претставуваат начинот на стигматизација што луѓето со НСА може да го искушат на работното место. Постојат неколку статистички податоци кои ги документираат овие однесувања кон луѓето со НСА на работното место, но ова е познат факт од здруженијата кои се занимаваат со аутизам. Студија од 2012 година на Националното здружение за аутизам од Велика Британија покажа дека повеќе од една третина од возрасните со аутизам биле малтретирани или дискриминирани на работното место (Amy E. Hurley-Hanson, 2020). Покрај вознемирувањето, лицата со аутизам зборуваат за тоа дека не добиваат никаква поддршка на работното место. Иако, луѓето тврдат дека се сочувствителни кон работниците со аутизам, тие може да ги стигматизираат и/или стереотипизираат, бидејќи лицата со аутизам не можат да работат подеднакво или дека не можат да работат со други работници (Davies, et al., 2022). Друга можна причина за стигма е барањето за акомодација. Ако работникот одлучи да ја открие својата попреченост и побара акомодација на работното место, тој или таа може да биде стигматизиран.





Недоразбирањето во однос на нормите и емоциите на работното место исто така може да доведе до стигматизација. Концептот за емоциите на работното место првпат беше воведен од Хохшилд (Hochschild, 1983) за да опише како работниците мора да ги регулираат своите емоции на работа. Овој истражувач го отвора полето на науката за темата на емоциите на пазарот на труд со критички осврт на тоа како емоциите кои некогаш се сметаа за приватни сега станаа пазарна обврска. Во контекст на услужните организации, се појавуваат заеднички очекувања во однос на соодветното емоционално однесување на работниците на работа; на пример: претпоставката дека стјуардесите треба да изгледаат пријателски и весели или дека судиите треба да ги остават емоциите на страна (Posada , Rubio, & López, 2018). Разбирањето на важноста на соодветно прикажување на емоциите на работното место може да биде предизвик за некои работници со НСА (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

За една организација „да се справи со основната причина за стигмата, таа мора или да ги промени длабоко вкоренети ставови и верувања на моќните групи што водат до етикетирање, стереотипизирање, исклучување, девалвација и дискриминација или пак, мора да ги промени околностите за да ја ограничи моќта од овие групи да го наметнуваат своето мислење доминантно“ (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020). Организациите и истражувачите бараат начини за елиминирање или намалување на стигмата врз основа на членството во групата. Многу организации развија интервенции, како што е: обука за различности, за да ги променат ставовите и однесувањата на нивните вработени кон лицата со аутизам. Овој тип на интервенција може да биде најуспешен ако организацијата веќе вработува лица со аутизам. Иако овие интервенции може да дадат позитивни резултати на краток рок, овие ефекти може да се намалат со текот на времето доколку не се реши сеопфатното прашање за тоа каде и како се појавува стигмата. (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

Постои потреба да се едуцира општеството за луѓето со НСА и за однесувањата што тие можат да ги имаат на работното место (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020). Образованието би било најкорисно доколку се фокусира на групи кои комуницираат или имаат значително влијание врз луѓето кои работат со лица со НСА. Ова може да ги вклучи работодавачите, едукаторите, давателите на услуги и оние кои се во директен контакт со лицата со НСА. Пример за таква обука е давање инструкции на лицата кои се во директен контакт со лицата со НСА, во насока на тоа, да му остават личен простор на лицето со НСА, да избегнат погрешно толкување на недостатокот на контакт со очите и да избегнуваат физички контакт, секогаш кога тоа е можно.

#### **1.4 Невродиверзитет**

Невродиверзитет е термин кој во 90-тите го воведува Џуди Сингер (Judy Singer) и се однесува на фактот дека постојат различни начини на кои човечкиот мозок функционира, размислува, учи и се поврзува со другите.

Џуди Сингер не се согласува со терминот „инвалидност“. Таа смета дека има многу стигми врзани за овој термин и тврди дека луѓето со аутизам треба да имаат свој глас. Често тоа за нив го прават мајките, татковците како и здруженијата кои бараат исполнување на правата за инклузија на пазарот на трудот на лицата со аутизам.



Сепак, како работодавачи и вработени, наша должност и одговорност е да го прифатиме невродиверзитетот и да прифатиме дека има луѓе кои светот го гледаат и го перцепираат поинаку. (Singer, 2017).

Концептот на невродиверзитет претставува промена во начинот на кој се гледа попреченоста. Наместо да се претпоставува дека луѓето со аутизам имаат попреченост или дека имаат недостатоци во начинот на кој размислуваат, учат и се однесуваат со другите, парадигмата за невродиверзитет ги гледа различностите и разликите како нормални и како нешто предвидливо во човечката варијација.

Овој став ги гледа традиционалните категории и етикети на попреченост како социјални конструкции и се спротивставува на ставот дека постои „нормална“ форма на мозокот или единствена „правилна“ форма на неврокогнитивна функција. Концептот на „нормално“ е општествен конструкт кој го одразува она што се смета за „типично“ во даден момент во времето. Концептот за тоа што е „нормално“ се развива со текот на времето. Концептот го одразува она што е прифатливо во одредено време или место. Она што се смета за нормално во една култура може да се смета за ненормално во друга (Singer, 2017).

## **2. Карактеристики на лицата со нарушувања од спектарот на аутизам (НСА)**

Кај возрасните лица со аутизам од тип 1 во контекст на работната средина можат да се забележат следните карактеристики:

- Логични луѓе, нивните мисли се засноваат на логика;
- Одлуки засновани на податоци;
- Аналитички;
- Добро размислуваат за детали. Фокусирани се на една задача;
- Способност да апсорбираат и меморираат информации;
- Тешкотии во препознавање, разбирање и изразување на сопствените емоции. Тие доживуваат емоции и емпатија, но ги изразуваат на различни начини;
- Тешкотии во разбирањето на невербалниот јазик, како што се тонот на гласот и изразите на лицето;
- Толкуваат буквално и понекогаш имаат потешкотии да ги разберат шегите и сарказмите;
- Тешкотии во разбирањето на динамиката на групните разговори, како на пример кога е редот да зборуваат, како соодветно да прекинат и кога да престанат да зборуваат за нивната тема. Може да зборуваат претерано за нивната тема, а кога се во групи, тие имаат тенденција да се повлечат;
- Претерано користење формален јазик што може да изгледа премногу педантно за другите.





- Може да имаат монотон тон на гласот, јачина што е превисока или прениска;
- Тешкотии во одржувањето контакт со очите што може да се толкува како недостаток на интерес или учтивост;
- Потребно е повеќе време за обработка на информациите што им се дадени;
- Тешко е да разберат туѓа перспектива, мислење или чувства - крути во нивните толкувања на мислењата на другите луѓе;
- Често имаат потреба и сакаат да се сами. Ако е можно, преферираат работно место на далечина;
- Социјално несоодветно однесување;
- Социјално девијантно однесување;
- Тешко стекнуваат и одржуваат пријателства;
- Преферираат рутини, структурирани задачи и распореди;
- Може им пречат неочекувани промени и непредвидливост;
- Изгледаат нефлексибилни и ригидни во нивните мисли и ставови;
- Потребни се јасни правила;
- Исклучително искрени, што може да биде непријатно во некои социјални ситуации;
- Ограничени интереси. Тие можат да станат експерти во нивната област на интерес;
- Пречувствителни или премалку чувствителни на одредени дразби како што се светлина, звук, мирис, вкус или допир;
- Може да имаат повторувачки модел на однесување;
- Фрустрација од ситуации кои ги доживуваат како неправедни;
- Анксиозност (Singer, 2017).

### **3. Вработување на лицата со Аспергер-ов синдром**

#### **3.1 Зошто компанијата би вработила лице со нарушување од спектарот на аутизам (НСА)?**

##### **Уникатни вештини и способности:**

Лицата со аутизам често имаат уникатни вештини и способности кои можат да бидат многу значајни во различни улоги. Тие вклучуваат посветување на внимание на деталите, препознавање на шаблони, добра меморија, прецизност, креативност и исклучителни вештини за решавање проблеми.

Доколку организациите имаат можност да ги користат овие нивни силни страни, тие можат да ја зголемат продуктивноста, иновативноста и севкупните перформанси.



### **Различни перспективи:**

Невродиверзитетот, вклучувајќи ги и луѓето со аутизам, носи различни перспективи и когнитивни стилови на работното место. Оваа разновидност поттикнува креативност, размислување „надвор од кутијата“ и нови пристапи за решавање проблеми. Тоа може да доведе до нови сознанија, подобро донесување одлуки и иновативни решенија.

### **Зголемена продуктивност и квалитет:**

Луѓето со аутизам често покажуваат силна концентрација, упорност и точност во работата. Тие се чувствуваат пријатно во структурирани и предвидливи средини, при што посветуваат прецизно внимание на деталите.

Овие особини можат да придонесат за зголемена продуктивност, ефикасност и висококвалитетни резултати во организацијата.

### **Намалена стапка на отсуство од работа:**

Според искуствата на инклузивните практики за вработување, работните места погодни за аутизам, владините иницијативи и програми, вработените со аутизам имаат тенденција да имаат пониска стапка на отсуство од работа во споредба со општата работна сила. Откако ќе се навикнат на своите работни места и ќе бидат соодветно поддржани, тие можат да станат лојални и ангажирани вработени, намалувајќи ги трошоците за вработување и обука за организацијата.

### **Позитивна работна средина и морал на вработените:**

Вработувањето на лицата со аутизам поттикнува позитивна работна средина преку промовирање на различноста и инклузијата. Промовира прифаќање, разбирање и емпатија меѓу вработените, што доведува до повисок морал, задоволство и чувство на гордост во инклузивната култура на компанијата.

### **Задоволство на клиентите:**

Вработувањето на лица со аутизам може да ја подобри способноста на компанијата да се прилагоди на разновидна база на клиенти. Луѓето со аутизам често имаат единствен увид во потребите и преференциите на луѓето од спектарот на аутизам. Нивното разбирање и перспектива може да и помогнат на компанијата да развие производи, услуги или искуства на клиентите кои подобро ги задоволуваат потребите на овој конкретен пазарен сегмент.

### **Корпоративна општествена одговорност:**

Со активна поддршка на вклучувањето на лицата со аутизам, компаниите ја демонстрираат својата посветеност на корпоративната општествена одговорност.

Тие помагаат да се изгради поинклузивно општество, промовираат еднакви можности и даваат пример за другите компании што треба да го следат.

Создавањето инклузивна работна средина бара разбирање, акомодација и постојана поддршка. Компаниите можат да обезбедат обука, програми за менторство и адаптации на работното место прилагодени на потребите на луѓето со аутизам за да обезбедат нивно успешно вклучување и долгорочен успех во организацијата (Honeybourne, 2019).





### 3.2 Зошто е важно се биде вработен?

Да се има работа и да се има кариера игра важна улога во животот на секого. Работата и приходите позитивно влијаат на сликата за себе, самодовербата и самопочитта на една личност. Соодветното вработување може да им помогне на луѓето со нарушувања од спектарот на аутизам да станат финансиски независни, а тоа пак, позитивно влијае врз квалитетот на живот (Hedley D, 2017).

Вработувањето на лица со невродиверзитет има позитивно влијание на работното место преку поттикнување на културата на инклузија. Кога се дел од работен тим, овие лица можат да влијаат на работната динамика на изненадувачки начини, барајќи појасна и поефикасна комуникација, градење тимски дух и правејќи вработените да се чувствуваат ценети поради нивната уникатност и индивидуалност. Секој може да има корист кога работодавачот ги зема во предвид индивидуалните потреби, бидејќи поттикнува иновации и емпатија во работната средина. Истражувањата покажаа дека вработените со нарушувања од спектарот на аутизам се посветени, имаат помалку отсуства и имаат поголема веројатност да се појават на време на работа. Тие имаат високи нивоа на доверливост, интегритет и чесност (Griffiths AJ, 2020).

### 3.3 Како да се создаде култура на работното место „погодна за аутизам“?

Создавањето култура на работното место погодна за аутизам вклучува поттикнување на инклузивна и поддржувачка средина која ги вреднува уникатните сили и потреби на луѓето од спектарот на аутизам. Таа има за цел да создаде атмосфера во која вработените со аутизам можат да напредуваат, да ги искористат своите силни страни и ефективно да придонесат за бизнисот. (Feinstein, 2019).

Препораки за развивање на култура на работното место погодна за аутизам:

#### **Едукација и свест:**

Промовирајте образование за аутизам и свест во рамките на организацијата. Обезбедете обука или работилници за да му помогнете на персоналот да го разбере аутизмот и неговите карактеристики и да научи како ефективно да поддржува и да комуницира со луѓето од спектарот.

#### **Јасна комуникација и очекувања:**

Обезбедете јасни и концизни упатства, очекувања и повратни информации. Користете визуелни помагала, писмени упатства и визуелни распореди секогаш кога е можно за да ја олесните комуникацијата и разбирањето. Обезбедувањето информации на концизен и организиран начин им помага на луѓето со аутизам полесно да ги разберат задачите и очекувањата.



### **Сензорни адаптации:**

Креирање на сензорно соодветно работно место со намалување на непотребната бучава, обезбедување опции за пригушено осветлување и земање во предвид на влијанието на околината врз сетилата. Ова може да значи обезбедување на тивка област за луѓето кои се чувствителни на бучава, обезбедување соодветно осветлување и минимизирање на преголемите сензорни предизвикувачи. Исто така, да им се обезбеди можност на вработените да користат сензорни помагала, како што се: слушалки за заштита од бучава или фиџет спинери, за да можат да ги регулираат сетилата.

### **Социјална поддршка и вмрежување:**

Негувањето култура на инклузивност може да им помогне на луѓето со аутизам да се чувствуваат попријатно и приврзано за своите колеги. Важно е да се создаде средина каде што секој ќе се чувствува вклучен и ценет, без оглед на нивната различност.

### **Поддржувачки надзор и менторство:**

Назначувањето на ментори или тренери кои имаат познавања за аутизмот и кои можат да дадат насоки, повратни информации и поддршка која би им помагнала на вработените со аутизам да ги надминат предизвиците на работното место.

### **Обука за чувствителност и свесност:**

Спроведувањето на обука за предизвиците со сетилата или работилници за целиот персонал може да го зголеми разбирањето, да ја намали стигмата и да промовира емпатија кон луѓето со аутизам. Подигнувањето на свеста за нарушувањата од спектарот на аутизмот, отфрлањето на митовите и обезбедувањето образование може да промовира поинклузивна и поприфатлива култура на работното место.

### **Флексибилност во стилите на комуникација:**

Бидете отворени за различни видови комуникација, како што е писмена или комуникација базирана на е-пошта, за да одговорите на различни потреби.

### **Групи за поддршка или мрежи на афинитетни на вработени:**

Воспоставувањето на групи за поддршка на вработените или мрежи на афинитети фокусирани на невродиверзитетот или аутизам можат да обезбедат простор за луѓето со аутизам да се поврзат, да ги споделуваат своите искуства и да се поддржуваат едни со други.

### **Повратни информации за перформансите и евалуација:**

Редовното оценување на ефективностата на иницијативите погодни за аутизмот и барањето повратни информации од вработените со аутизам може да помогне да се идентификуваат областите за подобрување.

### **Еднакви можности за напредување во кариерата:**

Обезбедувањето на еднакви можности за напредување во кариерата и професионален развој за вработените со аутизам може да се постигне преку постоење на обуки и ресурси, со цел да им се помогнете на луѓето со аутизам да ги подобрат своите вештини и да ги остварат своите цели во кариерата (Feinstein, 2019).





Создавањето култура на континуирано учење и препознавање на силните страни и придонесите на луѓето со аутизам може да промовира долгорочно задржување и задоволство.

#### **Поддржувачки политики за човечки ресурси:**

Кадровските политики треба да бидат дизајнирани да ги задоволат потребите на луѓето со аутизам. Ова може да вклучува флексибилни политики за отсуство, јасни и достапни програми за помош на вработените и разумни услови кои овозможуваат отворена комуникација и поддршка.

Создавањето култура на работното место погодна за аутизам е тековен процес кој бара постојана комуникација, повратни информации и адаптација. Со вреднување и приспособување на уникатните перспективи и способности на луѓето со аутизам, организациите можат да создадат инклузивна и поддржувачка средина од која имаат корист сите вработени (Feinstein, 2019).

### **3.4 Улогата на толкувачот**

Соодветната употреба на тренери за работа или толкувачи може да помогне да се намали стигмата против луѓето со НСА во организациите. Дјуи (Dewey) сугерира дека толкувачот може да му го објасни на работодавачот однесувањето на лице со НСА и да ги подобри односите со колегите (1991). Толкувачот може редовно да се сретнува со соработниците или со работодавачот на возрасен со НСА за да помогне во објаснувањето на однесувањата што соработниците сметаат дека не се усогласени со нормата. Од големо значење е да им се помогне на вработените, организациите и општеството помалку да го стигматизираат аутизмот (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

### **3.5 Работната средина**

Сензорната чувствителност има значајно влијание врз работата и благосостојбата на луѓето од спектарот. За да управувате со нив и да создадете удобна работна средина, се препорачуваат следните прилагодувања:

- *Работно место:* Работното место треба да се прилагоди на сензорните барања и да се координира со вработениот. На пример, ако вработениот сака ролетните да се подигнат, препорачливо е да го поставите бирото во близина на прозорецот. Сепак, ова прилагодување треба да спречи изолација од тимот.
- *Користете темни, звучно изолирани сидови/панели:* за да се обезбеди доверливост при работа со чувствителни документи или да се елиминираат визуелните одвлекувања на внимание и да се блокира силната светлина или бучавата од колегите што седат во близина.
- *Користете темни облоги за маса и нијанси* за да апсорбирате и спречите отсјај.
- *Соодветни слушалки со одлично пригушување на шум:* Тивка удобност често се препорачува од возрасните корисници со аутизам.
- *Тивок уред за ладење/греење:* за подобра контрола на проблемите со прегревавање и соодветно ладење на воздухот во непосредна близина на работната маса.



- *Развивање на правила за однесување на работното место за целиот тим (правила на однесување) за интеракција и повратни информации/етика меѓу вработените:* Вработените треба да се занимаваат и со сензорни прашања со избегнување општи канцелариски муабети и социјални разговори, класифицирање на бирото како „тивко“/„без храна“/„без дезодоранс“ или „освежувач“ и следење на јасен процес на одлучување за прилагодување на животната средина (Feinstein, 2019).

## 4. Аплицирање за работа

### 4.1 Интервјуирање на лица со нарушување од спектарот на аутизам (НСА)

Вработувањето на лицата од спектарот на аутизам (НСА) носи уникатни таленти, перспективи и потенцијал во вашата организација. Како работодавач, важно е да го имате потребното знаење и разбирање за да создадете инклузивен и поддржувачки процес при аплицирањето. Овој прирачник е сеопфатен водич кој ќе ви помогне ефикасно да ги интервјуирате апликантите со НСА, ќе ви помогне да ги идентификувате нивните силни страни, да одговорите на нивните потреби и да донесувате соодветни одлуки за вработување (Murphy, 2018).

*Разбирање на нарушувањата од спектарот на аутизам (НСА):*

Нарушувањето од спектарот на аутизмот е невро-развојно нарушување кое влијае на тоа како луѓето ги обработуваат информациите, како комуницираат и влегуваат во интеракција со другите. Аутизот е спектар, што значи дека се манифестира различно кај секоја личност, што резултира со широк опсег на силни страни и предизвици. Важно е, при интервјето да им пристапите со отворен ум, да ја признаете различноста во заедницата за аутизам и да го цените уникатниот придонес што луѓето со НСА можат да го дадат на работното место во вашата организација.

### 4.2 Креирање на инклузивен процес на интервјуирање

За да се обезбеди фер и инклузивно интервју за апликантите со НСА, важно е да се биде свесен за нивните уникатни карактеристики и потреби. Овој водич дава увид, стратегии и најдобри практики за создавање средина што поддржува ефективна комуникација, го минимизира преоптоварувањето со сетилата и им овозможува на кандидатите да ги покажат своите способности. Преземајќи инклузивен пристап за интервјуирање на лица со нарушувања од спектарот на аутизам, ги отворате вратите за голем број на талентирани поединци кои можат да донесат уникатни перспективи, вештини и посветеност на вашата организација. Овој водич ви ги дава знаењата, алатките и стратегиите што ви се потребни за да создадете добредојдена и поддржувачка средина за време на процесот на интервју. Со разбирање и вреднување на различните таленти на луѓето со НСА, можете да изградите поинклузивна и поуспешна работна сила (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).



#### 4.2.1 Пред интервјуто

Важно е да се создаде инклузивна и поддржувачка средина за време на процесот на вработување. Ова поглавје ќе ве води низ чекорите што треба да ги преземете пред интервјуто, за да обезбедите успешно и пријатно искуство за апликантите со НСА.

1. **Разбирање на нарушувањето од спектарот на аутизам:** Пред да започнете со процесот на вработување, не заборавајте да се запознаете со нарушувањата од спектарот на аутизам. НСА е развојно нарушување кое влијае на социјалната интеракција, комуникацијата и однесувањето. Луѓето со НСА може да имаат различни силни страни и предизвици во споредба со невротипичните кандидати. Разбирањето на клучните карактеристики на НСА ќе ви помогне подобро да се поврзете со кандидатите и да ги поддржите за време на процесот на аплицирање.

2. **Опис на работата и квалификации:** Кога барате кандидати со НСА, од суштинско значење е точен и детален опис на работата.

- Размислете за вештините и квалификациите потребни за позицијата.
- Јасно наведете ги очекувањата за работа и основните функции, нагласувајќи ги сите достапни акомодации.
- Сеопфатен опис на работното место ќе привлече квалификувани кандидати и ќе постави соодветни очекувања.

3. **Креирање на инклузивен процес на интервју:** За да се обезбеди инклузивен процес на интервју, важно е да се дизајнира структура која ќе ги земе предвид посебните потреби на лицата со НСА. Размислете за следните предлози:

а. Јасна комуникација: Дајте им на апликантите јасни и концизни упатства за процесот на интервју, како што се датумот, времето, локацијата и сите подготвителни материјали кои тие треба да ги прочитаат однапред. Јасно комуницирајте со апликантите кои специфични формати или проценки можат да очекуваат да ги добијат.

б. Сензорни размислувања: Многу луѓе со НСА се чувствителни на сензорни дразби. Понудете им на апликантите можност за прилагодување на условите, како што се: тивка просторија за интервју, прилагодено осветлување или употреба на сензорни помагала (на пр. слушалки). Флексибилноста во приспособувањето на сетилните потреби може да им помогне на кандидатите поефикасно да ги покажат своите вештини и способности.

в. Структурирани прашања за интервју: Однапред подгответе листа на структурирани прашања за интервју. Овие прашањата треба да се фокусираат на специфични вештини, искуства и способности за решавање на проблеми поврзани со работата. Структурните прашања обезбедуваат конзистентна рамка и им овозможуваат на кандидатите подобро да ги разберат очекувањата.

г. Јасни очекувања: Јасно кажете им го распоредот и форматот на интервју на апликантите однапред. Информирајте ги за фазите на интервјуто и кога може да очекуваат одговор за одлуката за вработување. Транспарентноста помага да се намали анксиозноста и да им овозможи на апликантите подобро да се подготват.



4. **Обука за интервјуер:** Бидете сигурни дека интервјуерите вклучени во процесот на вработување се обучени за работа со лица со НСА. Оваа обука може да вклучува:

-Разбирање на НСА: Информирање на интервјуерите за главните карактеристики на НСА, заедничките предизвици и можните прилагодувања.

-Запознавање со силните страни и талентите поврзани со поединци од спектарот.

Ова знаење ќе им овозможи на интервјуерите соодветно да ги поддржат и правично да ги проценат кандидатите.

Разгледајте ја апликацијата на кандидатот:

-Внимателно разгледајте ја апликацијата на кандидатот, вклучувајќи ја нивната биографија и мотивационо писмо, за да ги разберете нивните квалификации, вештини и искуства.

-Фокусирајте се на нивните достигнувања, релевантни работни искуства и области на експертиза.

-Размислете како нивните уникатни вештини и способности можат да придонесат за целите и задачите на вашата организација.

5. **Ефективна комуникација:** обучете ги интервјуерите за примена на ефективни комуникациски стратегии за работа со лица со НСА. Поттикнете активно слушање и јасност во вербалната и невербалната комуникација.

6. **Чувствителност на интервјуерот:** Промовирајте инклузивен начин на размислување меѓу интервјуерите со поттикнување на емпатија и разбирање. Охрабрете ги интервјуерите да бидат чувствителни на индивидуалните разлики и да создадат средина во која апликантите се чувствуваат пријатно и почитувано.

7. **Контактирање на лица за препораки и потреба од уредување на средината:** Во фазата на прединтервју, можеби ќе треба да контактирате со лица за препораки обезбедени од апликантот. Распрашајте се за потребата од уредување на средината што може да му биде потребно на апликантот за време на интервјуто. Овие информации ќе ви помогнат проактивно да планирате и да создадете чувство на прифаќање кај апликантот.

Подготовката за интервју е важен чекор во создавањето позитивно искуство за лицата со НСА. Со разбирање на нивните уникатни потреби, развивање процеси на инклузивни интервјуа, обука на интервјуери и проактивно справување со нивните потреби, можете да обезбедите фер и успешен процес на вработување (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

#### 4.2.2 Интервју

Фазата на интервју претставува важна можност за проценка на вештините, способностите и соодветноста на кандидатите со нарушување од спектарот на аутизам (НСА) за вашата организација. Спроведувањето интервјуа кои се инклузивни, поддржувачки и приспособливи е од суштинско значење за да се обезбеди правична проценка и да им се даде на кандидатите можност да ги покажат своите силни страни. Ова поглавје ќе ви помогне ефективно да спроведете интервјуа за работа со луѓе со НСА.

1. **Создадете пријатна средина:** Создавањето пријатно опкружување е многу важно за луѓето со НСА за време на процесот на интервју. Размислете за следните стратегии:



- **Вовед и топли поздрави:** Започнете го интервјуто со топли и пријателски поздрави за да можат апликантите да се чувствуваат пријатно. Направете контакт со очите, насмеветете се и јасно наведете ја целта на интервјуто. Овие мали гестови можат да помогнат да се изгради однос и да се ублажи анксиозноста.
- **Визуелна поддршка:** Обезбедете визуелна поддршка, како што е агенда или писмен преглед на процесот на интервју. Ова им помага на кандидатите да ја разберат структурата и текот на интервјуто, намалувајќи ја несигурноста и промовирајќи вклученост.
- **Невербални знаци:** Обрнете внимание на вашите невербални сигнали. Задолжително користете отворен и внимателен говор на телото, кој вклучува движење на главата и други гестови за потврдување за да покажете активно слушање. Минимизирајте го одвлекувањето на вниманието и одржувајте соодветен контакт со очите без да го преоптоварите кандидатот.

**2. Техники за комуникација и интервју:** Ефективната комуникација е многу важна кога се интервјуираат лица со НСА. Следните неколку техники моѓете да ги земете во предвид:

- **Јасност и поедноставување:** Користете јасен и концизен јазик кога поставувате прашања. Избегнувајте сложени или двосмислени формулации бидејќи тоа може да доведе до конфузија. Поделете ги прашањата од повеќе делови на помали за да го олесните разбирањето.
- **Структурирани прашања:** Следете ја подготвената листа на структурирани прашања. Погрижете се прашањата да се поврзани со работата и да се фокусираат на вештините, искуството и способностите за решавање проблеми. Поставувањето предвидливи прашања на апликантите ќе им помогне ефективно да ги покажат своите силни страни.
- **Оставете време за обработка:** На лицата со НСА можеби им треба повеќе време да ги обработат и формулираат своите одговори. Избегнувајте да ги брзате или да ги прекинувате во текот на нивниот мисловен процес. Бидете трпеливи и дозволете им соодветни паузи кои можат да доведат до внимателен и точен одговор.
- **Визуелни помагала:** Размислете за користење визуелни помагала или писмени упатства за поддршка на комуникацијата. На пример, можете да обезбедите дијаграми, табели или писмени совети за да им помогнете на кандидатите подобро да разберат и да одговорат на прашањата.

**3. Сензорни адаптации:** Сензорните чувствителности се вообичаени кај лицата со НСА. Адаптациите за време на интервјуто може значително да ги подобрат перформансите на кандидатот:

- **Бучава и осветлување:** Погрижете се просторијата за интервјуирање да биде соодветно осветлена и да има што е можно помал шум во позадина. Ако е можно, понудете им можност на кандидатите да го прилагодат осветлувањето или да побараат тивка просторија. Затемнувањето на силните светла и намалувањето на непотребниот шум може да го намали сензорното преоптоварување.
- **Сензорни алатки:** Дозволете им на апликантите да користат сензорни помагала за време на интервјуто, како што се слушалки за намалување на бучава, фиџет спинери или пилатес топки за намалување на стрес. Овие помагала може да им помогнат на луѓето со НСА да се справат со нивната сензорна чувствителност и да се концентрираат.



4. **Активно слушање и вклученост на кандидатот:** За да промовирате позитивно искуство во разговорот, фокусирајте се на активно слушање и ангажирање:

- *Поттикнете го самозастапувањето:* Обезбедете можности за апликантите да зборуваат за нивните силни страни, предизвици и какви било посебни прилагодувања што им се потребни за да бидат најдобри. Охрабрете ги апликантите да си помогнат и активно да учествуваат во разговорот.
- *Прашања за појаснување и следење:* Ако одговорот на кандидатот е нејасен или има потреба од дополнителна елаборација, учтиво побарајте појаснување (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

#### 4.2.3 Што треба да очекувате за време на процесот на интервју

Кога интервјуирате лица со нарушување од спектарот на аутизам (НСА), важно е да бидете свесни за уникатните карактеристики и потенцијалните предизвици што може да се појават за време на интервјуто. Знаејќи што да очекувате, вие како работодавач можете да создадете поддржувачка и инклузивна средина во која апликантите со НСА можат да ги покажат своите вештини и способности. Ова поглавје дава увид во тоа што да се очекува за време на процесот на интервју за лицата со НСА и нуди насоки за тоа како ефикасно да се движите низ овие ситуации.

##### 1. **Различни стилови на комуникација:**

Луѓето со НСА може да имаат поинакви стилови на комуникација од невротипичните кандидати.

Еве што можете да очекувате:

a. **Разлики во вербалната комуникација:** Некои лица со НСА може да имаат потешкотии со експресивниот говор (изразувањето) или рецептивниот говор (разбирањето). Тие може да имаат потешкотии да одржуваат контакт со очите или да дадат концизни одговори на прашањата за интервју. Очекувајте варијации во говорните обрасци, вклучувајќи го тонот на гласот, ритамот и јачината на звукот.

##### b. **Невербална комуникација:**

- *Ограничени изрази на лицето:* Кандидатите со НСА може да покажат ограничени изрази на лицето или да имаат потешкотии да ги пренесат емоциите преку изразите на лицето. Посветете внимание на другите невербални сигнали, како што се јазикот на телото и гестовите.
- *Чувствителност на сетилата:* Некои луѓе со НСА се чувствителни на допир, звук или други сензорни дразби. Ова може да влијае на нивното држење, нервоза или чувствителност на одредени услови во просторијата за разговор.

##### 2. **Фокусирајте се на специјализирани интереси и вештини**

Кандидатите со НСА често имаат интензивни интереси и специјализирани вештини. За време на процесот на интервју, можете да очекувате:





- *Продлабочено знаење:* Кандидатите со НСА може да покажат многу големо познавање во одредени области на интерес или експертиза. Тие можат да се истакнат во овие теми и да понудат уникатни идеи.
- *Ограничен интерес во кратки разговори:* кратки разговори и неврзан разговор можеби не се толку стимулирачки или пријатни за луѓето со НСА. Наместо тоа, тие претпочитаат да се фокусираат на одредени теми или области кои се блиску до нивните срца.
- *Тешкотии со апстрактни прашања:* апстрактните или хипотетичките прашања може да бидат предизвик за луѓето со НСА, бидејќи тие имаат тенденција да размислуваат со конкретни термини. Поставувајте јасни и практични прашања кои директно се однесуваат на барањата на работата.

### **3. Сензорна чувствителност и механизми за справување**

Сензорната чувствителност е вообичаена појава кај луѓето со НСА. За време на интервјето, можете да го очекувате следново:

- *Преоптоварување со дразби:* Одредени фактори на околината, како што се: јаките светла, силните мириси или гласните звуци, може да ги совладаат луѓето со НСА. Тие може да имаат потешкотии да се концентрираат или да станат видно анксиозни или под стрес.
- *Механизми за справување:* Лицата со НСА често развиваат механизми за справување со сензорната чувствителност. Тие вклучуваат поттикнување (само-стимулирачко однесување) или барање посебни мерки на претпазливост, како што се слушалки за пригушување на бучава или прилагодување на осветлувањето.
- *Индивидуални разлики:* Секој поединец со НСА е уникатен и сетилната чувствителност може многу да се разликува. Некои можат да бидат многу чувствителни на дразбите, додека други можат да имаат помала чувствителност. Бидете отворени за дискусија и задоволување на специфичните потреби.

#### **Заклучок:**

За да се создаде инклузивна и поддржувачка средина, важно е да се разбере што можат да очекуваат лицата со нарушувања од спектарот на аутизам за време на процесот на интервју. Препознавањето на различните стилови на комуникација, фокусирањето на специфични интереси и вештини и свесноста за сетилната чувствителност и механизмите за справување се клучни за успешно интервју. Со прилагодување на вашиот пристап, преземање мерки на претпазливост и вреднување на уникатните способности на лицата со НСА, можете да создадете средина што ќе им овозможи да го покажат својот целосен потенцијал за време на интервјето за работа (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

#### **4.2.4 Создавање оптимална средина за интервју**

Создавањето пријатна и поддржувачка средина за интервју е многу важна кога се разгледуваат кандидатите со нарушување од спектарот на аутизам (НСА). Поставувањето на интервјето може многу да влијае на перформансите, ангажманот и целокупното искуство на кандидатот. Во ова поглавје, ќе најдете предлози за оптимизирање на околината и просторот за интервјуирање за да се промовира инклузија и да се задоволат потребите на лицата со НСА.



### **1. Прилагодувања во однос на сетилата**

Луѓето со НСА често имаат проблем со сензорна чувствителност, што може да влијае на нивната у концентрација за време на интервјуто. Размислете за следните сензорни прилагодувања:

а. *Осветлување*: Проверете дали просторијата за интервју е соодветно осветлена. Се препорачува природна светлина, но ако не е достапна, одлучете се за рамномерно распределено вештачко осветлување. Избегнувајте остра или треперлива светлина, која може да предизвика непријатност или одвлекување на вниманието.

б. *Ниво на бучавост*: Намалете ја надворешната бучава онолку колку што е тоа можно. Изберете тивко место за разговор, подалеку од зони со густ сообраќај. Размислете за користење опрема за бел шум или обезбедете слушалки за пригушување на шум доколку е потребно.

в. *Температура*: Проверете дали температурата во просторијата за интервју е пријатна. Избегнувајте екстремна топлина или студ, бидејќи тоа може да влијае на концентрацијата и општата благосостојба на апликантот. Обезбедете вентилација или климатизација по потреба.

### **2. Прилагодување на физичката средина**

Просторниот дизајн на интервјуто може да помогне апликантот да се чувствува пријатно и концентрирано. Размислете за следните предлози:

а. *Просторот за седење*: Користете удобно столче за седење и за интервјуерот(ите) и за апликантот. Одлучете се за столици без потпирачи за раце кои обезбедуваат флексибилност и овозможуваат порелаксирана положба на седење. Понудете алтернативно седење, како што се топки за стабилизација или перничина, ако сакате или сметате дека е корисно.

б. *Минимално одвлекување на вниманието*: Минимизирајте ги визуелните одвлекувања во просторијата за интервју. Чувајте ја просторијата без неред и уредно распоредете ги материјалите и опремата. Размислете за користење неутрални или смирувачки бои за ѕидовите и мебелот.

в. *Пристапен распоред*: Осигурајте се дека просторијата за интервју е лесно достапна за луѓето со проблеми со мобилноста. Елиминирајте ги сите физички бариери, како што се: тесни врати или скали, но и обезбедете рампи или лифтови по потреба.

### **3. Поддршка за комуникација**

Олеснувањето на ефективна комуникација е од витално значење за време на процесот на интервју. Размислете за следните стратегии:

а. *Визуелна поддршка*: Користете визуелни помагала како што се табели, дијаграми или писмени совети за да ја надополните вербалната комуникација. Визуелните помагала може да го подобрат разбирањето и да им помогнат на кандидатите поефикасно да ги обработат информациите.

б. *Писмени упатства*: Обезбедете писмени упатства или агенди за процесот на интервју. Ова им помага на апликантите со НСА да ја разберат структурата и очекувањата за да можат подобро да се подготват и да учествуваат.

в. *Асистивна технологија*: Доколку апликантите користат асистивна технологија или комуникациски помагала, проверете дали просторијата за интервју е опремена со потребната асистивна технологија (таблети за комуникација, компјутери и други уреди). Запознајте се со работата на овие уреди, доколку е потребно, за да ја олесните непречената комуникација.





#### **4. Прилагодување на времето**

Важно е да се даде доволно време за интервју кога се работи со кандидатите со НСА.

Размислете за следните временски аспекти:

а. **Флексибилен распоред:** Доколку е можно, понудете флексибилност при закажувањето на интервјутото. Кандидатите со НСА може да имаат корист од алтернативните понуди за временска рамка на интервјутото за да ги задоволат нивните индивидуални потреби и преференци.

б. **Давање на дополнително време:** Дозволете дополнително време за интервјутото за да овозможите доволно време обработката на информации или потреба од подолго време за одговор. Избегнувајте да вршите притисок врз кандидатот за побрзи одговори или да го прекинувате неговиот или нејзиниот циклус на мисли.

в. **Паузи:** Понудете паузи за време на интервјутото кога ќе ве прашаат или кога ќе забележите знаци на замор или преоптоварување. Овие паузи можат да им помогнат на апликантите да го регулираат приемот на дразби и да се опорават пред да продолжат со интервјутото.

#### **Заклучок:**

Создавањето оптимална средина за разговор за лицата со нарушувања од спектарот на аутизам (НСА) ја покажува вашата посветеност на инклузијата и го промовира нивниот ангажман и достигнување. Со земање во предвид на сензорните фактори, оптимизирањето на физичката средина, обезбедувањето на комуникациска поддршка и овозможувањето на временска флексибилност, можете да им помогнете на кандидатите со НСА да се чувствуваат поудобно, да се фокусираат и да ги покажат своите вештини и квалификации (Feinstein, 2019).

#### **4.2.5 Совети за работодавачите за време на процесот на вработување**

Процесот на вработување има важна улога во пронаоѓањето на вистинската личност за вашата организација и обезбедувањето успешно искуство за вработување за лицата со нарушување на спектарот на аутизам (НСА). Како работодавач, важно е да му пристапите на процесот на вработување на инклузивен, разбирлив и поддржувачки начин. Ова поглавје дава вредни совети за работодавачите да го направат процесот на вработување ефикасен кога размислуваат за кандидати со НСА.

#### **1. Прифатете ја различноста и инклузивноста**

Создавањето култура на различност и инклузивност е од суштинско значење за привлекување и задржување на вработените со НСА. Размислете за следните практики:

а. **Едуцирајте ја вашата работна средина:** Едуцирајте ги вашите вработени за НСА за да поттикнете емпатија, разбирање и прифаќање. Промовирајте култура на работното место која ја вреднува различноста и активно работи на создавање инклузивна средина.

б. **Сензибилизирајте ги менаџерите за вработување:** Обезбедете обука и насоки за регрутерите за да ги опремите со знаењата и вештините што им се потребни за правично да ги проценат апликантите со НСА. Подигнете ја нивната свест за уникатните силни страни, предизвици и можни адаптации за лицата со НСА.

в. **Прегледајте ги и променете ги политиките:** Прегледајте ги политиките и процедурите на вашата организација за да се осигурате дека тие се инклузивни и дека обезбедуваат соодветни адаптации за лицата со попреченост.



Размислете за разумни адаптации во области како што се распоредот за работа, методите на комуникација и социјалните интеракции.

## **2. Прилагодување на процесот на интервју**

Прилагодувањето на процесот на интервју може значајно да го подобри искуството за апликантите со НСА. Размислете за следните адаптации:

а. *Флексибилни форми на интервју*: Понудете флексибилни форми за интервју, како што се далечински или виртуелни повици како алтернатива на состаноците лице в лице. Ова може да помогне во ублажувањето на анксиозноста и сензорната чувствителност кај кандидатите со НСА.

б. *Панел интервјуа*: Размислете за спроведување групни интервјуа наместо индивидуални интервјуа. Панел интервјуата го дистрибуираат фокусот и го намалуваат притисокот врз поединечните кандидати, овозможувајќи им подобро да ги покажат своите вештини и способности.

с. *Интервју при споделување на работното место*: Понудете им на апликантите можност за интервју на работното место. Ова ќе им овозможи да се запознаат со работната средина, задачите и очекувањата, што ќе доведе до попрецизна проценка на нивните вештини.

## **3. Проценка на вештини и способности**

Кога ги оценувате кандидатите со НСА, важно е да се фокусирате на нивните вештини и способности, а не само на социјалните или предизвиците во комуникацијата. Размислете за следните пристапи:

а. *Проценки засновани на силни страни*: Користете проценки засновани на силни страни кои ги истакнуваат уникатните таленти и вештини на кандидатите со НСА. Овој пристап ви овозможува да ги идентификувате нивните области на експертиза и потенцијален придонес за вашата организација.

б. *Практични демонстрации*: Размислете да вклучите практични демонстрации или примероци од работа како дел од процесот на оценување. Ова им овозможува на кандидатите да ги покажат своите вештини на опиплив начин и да обезбедат попрецизно претставување на нивните вештини.

в. *Заеднички проценки*: Заедничките проценки, како што се тимски проекти или активности за решавање проблеми, можат да обезбедат значаен увид во способноста на кандидатот да работи добро со другите и да придонесе за тимско опкружување. Набљудувајте како кандидатите се справуваат со групната динамика, комуникацијата и решавањето на проблемите.

## **4. Јасна комуникација и повратни информации**

Јасната комуникација и навремените повратни информации се важни во текот на процесот на вработување. Следете ги овие практики:

а. *Транспарентни очекувања*: Јасно соопштете им ги на кандидатите очекувањата, временската рамка и фазите на процесот на вработување. Наведете преглед на секој чекор и кажете им кога може да очекуваат ажурирања или повратни информации.





б. *Навремени повратни информации:* Обезбедете им на кандидатите навремени повратни информации по секоја фаза од процесот на вработување. Конструктивните повратни информации може да им помогнат на кандидатите да ги идентификуваат областите за подобрување и подобро да се подготват за идните можности.

в. *Разумни прилагодувања:* Бидете отворени за дискусија и обезбедување разумни услови за време на процесот на вработување. Вклучете се во дијалог со апликантите за да ги идентификувате нивните специфични потреби и да одредите разумни услови што ќе им овозможат ефективно да ги покажат своите вештини (Feinstein, 2019).

## 5. Карактеристики на вработувањето во различни видови на компании

Кога размислувате каков тип на компанија или работна средина е соодветен за лицата со нарушувања од спектарот на аутизам (НСА), фокусирајте се на нивните јаки страни, интереси и индивидуални потреби.

Во продолжение ќе бидат презентирани неколку фактори кои влијаат на изборот на соодветна компанија за лица со НСА.

### 5.1 Неплатена работа пракса

Неплатените работни практики како што се практиканти, стажирање и волонтирање се вообичаени низ Европа и можат да обезбедат вредни искуства за учење и можности за развој на вештини. Неплатените работни практики можат да обезбедат вредни можности за лицата со нарушувања на спектарот на аутизам (НСА) за да стекнат искуство, да развијат вештини и да ги истражат потенцијалните патеки во кариерата.

Во многу европски земји постои законска рамка со која се регулира неплатената работа. Овие регулативи имаат за цел да обезбедат фер третман на луѓето кои вршат неплатена работа и да ги заштитат од експлоатација. Специфичните правила и заштита може да варираат, вклучувајќи ограничувања за времетраењето на неплатената работа, опсегот на должностите и правата и бенефициите што им се даваат на поединците.

Запомнете дека секое лице со НСА е уникатно и нивните потреби можат да варираат. Важно е да се вклучи поединецот во процесот на донесување одлуки и да се земат во предвид неговите преференции и желби. Разговорот со професионални терапевти, стручни советници или организации кои се специјализирани да им помагаат на лицата со аутизам на работа, може да биде драгоцен помош при изборот на соодветна работна средина (National Autistic Society, 2023).

*Еве неколку општи сознанија за неплатените работни практики во Европа:*

**Поддржано стажирање:** Некои европски земји развија програми за поддржани стажирања специјално дизајнирани за лица со попреченост, вклучително и аутизам. Овие програми обезбедуваат структурирани можности за работно искуство, често во соработка со образовните институции и локалните работодавачи. Поддршката може да биде обезбедена од тренери за работа или ментори кои им помагаат на луѓето со аутизам на работното место и да ги развијат потребните вештини.



**Програми за стручна обука:** Програмите за стручна обука кои се фокусираат на развивање вештини за вработување може да вклучат неплатена практикантска работа како дел од наставната програма. Овие програми можат да им обезбедат на луѓето со аутизам практично искуство во одредени индустрии или занимања, овозможувајќи им да стекнат значајни вештини и да ја подобрат состојбата со нивното вработување (National Autistic Society, 2023).

**Можности за волонтирање:** Волонтирањето може да биде важен начин за луѓето со аутизам да стекнат искуство, да развијат социјални вештини и да придонесат за нивната заедница. Многу организации во Европа нудат волонтерски можности прилагодени на уникатните потреби и силни страни на луѓето со аутизам. Овие можности може да варираат од проекти за општествено корисна работа до задачи во непрофитни организации.

**Поддржани иницијативи за вработување:** Поддржаните програми за вработување имаат за цел да им помогнат на лицата со попреченост, вклучително и аутизмот, да најдат и да задржат платено вработување. Иако овие иницијативи се фокусираат првенствено на платена работа, некои програми може да вклучуваат и неплатено стажирање како за стекнување искуство и градење вештини пред да се премине кон платено вработување.

**Социјални претпријатија:** Социјалните претпријатија се организации кои работат првенствено со социјална или еколошка цел. Некои социјални претпријатија во Европа нудат можности за обука и стажирање специјално дизајнирани за лица со аутизам. Тие често имаат за цел да промовираат развој на вештини и самодоверба што може да доведе до платено вработување или можности за претприемништво.

Важно е да се забележи дека достапноста и структурата на неплатената работа за лицата со аутизам може да варира од земја до земја, па дури и во региони во Европа. Локалните организации за аутизам, службите за вработување за лица со попреченост и давателите на стручна обука можат да обезбедат попрецизни информации за неплатените работни можности за лицата со аутизам во одредена европска земја или регион (National Autistic Society, 2023).

#### Прилагодувања при организирање неплатена работна пракса за лица со НСА:

**Идентификувајте ги интересите и целите:** Започнете со разбирање на интересите, силните страни и аспирациите за кариера на личноста. Размислете за нивните преференции и идентификувајте ги областите во кои би сакале да стекнат искуство или да ги прошират своите вештини. Со усогласување на неплатената работа со нивните интереси, можете да ја зголемите мотивацијата и ангажираноста.

**Контактирајте ги потенцијалните организации домаќини:** Пристапете до потенцијалните организации домаќини за да ја објаснат целта на програмата за неплатено работно искуство и придобивките што таа може да ги обезбеди за лицата со НСА. Нагласете ги уникатните вештини и перспективи што луѓето со НСА ги носат на работното место и разговарајте за какви било потреби за уредување или поддршка што може да бидат потребни.





**Прилагодувајте според искуството:** тесно соработувајте со организацијата домаќин за да го прилагодите неплатеното стажирање на потребите на лицето со НСА. Ова може да значи прилагодување на задачите, обезбедување јасни упатства, нудење дополнителна поддршка или создавање структурирана рутина. Работете со домаќинот за да се осигурате дека околината е инклузивна, поддржувачка и погодна.

**Дефинирајте јасни очекувања:** Поставете јасни очекувања за периодот на неплатена работна пракса. Пренесете ги целите, задачите и одговорностите на лицето со НСА и организацијата домаќин. Оваа јасност им помага на луѓето со НСА да ја разберат нивната улога, ја намалува анксиозноста и промовира чувство за постигнување на цел (National Autistic Society, 2023).

**Обезбедете поддршка и насоки:** Идентификувајте ментор или супервизор во организацијата домаќин кој ќе обезбеди насоки, повратни информации и поддршка во текот на неплатеното стажирање. Редовните дискусии и состаноци можат да помогнат да се решат сите предизвици, да се обезбеди дополнителна обука по потреба и да се обезбеди позитивно искуство за учење.

**Фокусирајте се на развој на вештини:** Охрабрете го лицето со НСА да си постави лични цели за својата неплатена работна пракса и да се фокусира на развој на вештини. Ова би можело да вклучи подобрување на комуникациските вештини, учење нов софтвер, подобрување на организациските вештини или развивање социјални интеракции. Редовно оценувајте го напредокот и давајте конструктивна повратна информација.

**Документирајте ги и препознајте ги достигнувањата:** Следете ги достигнувањата на поединците и вештините што ги развиле за време на нивното неплатено работно искуство. Обезбедете им сертификат за завршување на праксата или писмо со препорака во кое се истакнуваат нивните достигнувања и вештините. Овие документи може да бидат важни за идните можности за вработување.

Не заборавајте да ги земете во предвид правните и етичките аспекти на неплатената работа, како што е усогласеноста со законите за работни односи и добивањето на потребните дозволи или договори. Исто така, важно е да се има постојана комуникација и соработка помеѓу поединецот, организацијата домаќин и сите вклучени професионалци за да се обезбеди успешно неплатено работно искуство за лицата со НСА.

## 5.2 Самовработување

Самовработувањето може да биде остварлива опција за лицата со нарушување од спектарот на аутизам (НСА) кои сакаат поголема флексибилност, независност и способност да работат на начин кој одговара на нивните сили и потреби. Додека некои луѓе со НСА можат да напредуваат во самовработувањето поради флексибилноста и приспособената работна средина, други се соочуваат со предизвици поврзани со комуникацијата, социјалните интеракции и барањата за независно водење на бизнис (National Autistic Society, 2023).



Прилагодувања при самовработувањето на лицето со аутизам :

**Идентификување на силните страни и интересите:** Важно е секој поединец да ги препознае неговите или нејзините силни страни, способности и интереси. Важно е да се фокусираат на областите за кои се страстни и во кои се истакнуваат, бидејќи тоа ќе биде основа за нивното чувство на задоволство од самите себе. Размислете за нивните уникатни вештини, како што се внимание на детали, експертиза или креативни таленти.

**Истражување деловни можности:** Истражувајте различни деловни можности кои одговараат на силните страни и интереси на личноста. Побарајте фирми или индустрии каде што вештините можат ефективно да се користат. Истражете ја побарувачката на пазарот, конкуренцијата и потенцијалните клиенти за да ја процените одржливоста на деловната идеја (National Autistic Society, 2023).

**Креирање на бизнис план:** Развијте сеопфатен деловен план кој ги опишува целите, целната публика, маркетинг стратегиите, финансиските проекции и оперативните детали. Добро развиениот бизнис план обезбедува јасност и насока за самовработување и помага при добивање средства или поддршка кога е потребно.

**Барање поддршка и менторство:** Контактирајте со организации, групи за поддршка или професионални програми кои се специјализирани да им помагаат на лицата со НСА да бидат задоволни од самите себе. Тие можат да обезбедат совети, ресурси и ментори кои ќе ви помогнат да се движите низ различните аспекти на започнување и водење бизнис.

**Приспособете ги индивидуалните потреби:** земете ги во предвид посебните потреби на лицето со НСА при дизајнирање на деловната структура. Самовработувањето дава можност за адаптација и флексибилност. Така, приспособете ја работната средина, рутините и задачите на сензорните чувствителности, предизвиците во извршувањето на задачите и преференциите за комуникација.

**Добијте ги потребните вештини и обука:** Идентификувајте ги сите дополнителни вештини или знаења потребни за избраниот бизнис. Охрабрете го лицето со НСА да бара соодветна обука, сертификација или работилница за да ја изгради својата експертиза и самодоверба. Ова може да вклучува вештини за бизнис менаџмент, маркетинг, финансиско знаење или услуги на клиентите.

**Користете технологија и алатки:** користете технологија и алатки за подобрување на продуктивноста, организацијата и комуникацијата. Постојат многу апликации, софтвер и помошни технологии кои можат да им помогнат на луѓето со НСА поефективно да ја извршуваат својата работа. Примерите вклучуваат апликации за управување со задачи, дигитални календари и алатки за комуникација.

**Вмрежување и градење односи:** Вмрежувањето е многу важно за успехот во самовработувањето. Охрабрете го поединецот да присуствува на настани поврзани со индустријата, да се придружува на професионални здруженија и да гради односи со потенцијалните клиенти, соработници и ментори. Вмрежувањето може да доведе до нови можности, партнерства и насоки.





**Размислете за правните и финансиските аспекти:** запознајте се со законските барања, дозволите, лиценците и прописите релевантни за бизнисот што сте го избрале. Побарајте совет од професионалци како што се сметководители или адвокати за да се осигурате дека се придржувате до даночните обврски, барањата за осигурување и други правни размислувања.

**Следете и приспособете:** Редовно проценувајте го напредокот на самодовербата и приспособувајте се по потреба. Барајте повратни информации од клиентите или постојано подобрувајте ги деловните операции и услуги врз основа на нивниот придонес. Прилагодливоста и подготвеноста за учење и развој се од суштинско значење за успехот при самовработувањето.

Важно е да се знае дека самовработувањето не е за секое лице со НСА и дека индивидуалните преференци и способности варираат. Некои лица имаат корист од поддршката и структурата што ги обезбедува традиционалното вработување. Разговорот со стручни терапевти, кариерни советници или професионалци кои се специјализирани за претприемништво за лица со НСА може да обезбеди значајна помош и поддршка на патот кон самовработување (National Autistic Society, 2023).

Достапноста и ефективностa на можностите за самовработување за лицата со НСА може да се разликуваат од земја до земја и од регион до регион во Европа. За поконкретни и ажурирани информации, треба да контактирате со локалните организации за аутизам, службите за вработување на лица со попреченост и владините агенции кои се специјализирани за да им помагаат на лицата со попреченост за да започнат сопствен бизнис.

### **5.3 Вработување во мала компанија (помалку од 50 вработени)**

Вработувањето во мала компанија може да биде одлична опција за лицата со нарушување од спектарот на аутизам (НСА), бидејќи често обезбедува поинтимна и поддржувачка работна средина.

Ако вработувате луѓе со аутизам во мала компанија, важно е да воспоставите јасни политики кои промовираат инклузија и ги поддржуваат нивните уникатни потреби.

#### Важни карактеристики при вработување на лица со НСА:

**Флексибилност:** Малите бизниси често имаат поголема флексибилност во нивните операции и работни аранжмани. Оваа флексибилност може да биде корисна кога станува збор за приспособување на уникатните потреби и преференции на лицата со аутизам. Нудењето флексибилно работно време, изменетите распореди или способноста за работа од далечина може да помогне да се создаде средина за поддршка (Feinstein, 2019).



**Персонализиран пристап:** малите бизниси ја имаат предноста во тоа што можат да обезбедат поиндивидуализиран пристап на своите вработени. Препознавањето на уникатните силни страни, предизвици и стилови на комуникација на лицата со аутизам овозможува приспособена поддршка и уредување на средината за да можат да успеат во нивните улоги.

**Ефективна комуникација:** Воспоставувањето јасни и отворени линии на комуникација во организацијата е од суштинско значење. Важно е да се издаваат упатства на начин кој одговара на комуникациските преференции на поединецот. Користете визуелни помагала, пишани упатства или помошна технологија за да го подобрите разбирањето и јасноста.

**Сензорни размислувања:** Сензорните чувствителности се вообичаени кај луѓето со аутизам. Преземете чекори за да создадете работна средина погодна за сетилата со минимизирање на прекумерната бучава, намалување на острата светлина и справување со фактори како што се силни мириси или преполни простори што може да доведат до сензорно преоптоварување. Создадете тивка и удобна средина што го намалува потенцијалното сензорно преоптоварување за луѓето со аутизам.

**Структура и рутина:** Воспоставете структурирани рутини и јасно дефинирани задачи за да обезбедите чувство на предвидливост и стабилност. Малите бизниси можат да имплементираат јасни рутини, добро дефинирани задачи и организирани работни текови кои можат да им помогнат на лицата со аутизам ефикасно да управуваат со нивните задачи и да ја намалат анксиозноста. Лицата со аутизам се чувствуваат најудобно во структурирана и предвидлива средина.

**Обука и свесност:** Обезбедувањето програми за обука и подигање на свеста за вработените може да промовира разбирање и прифаќање на лицата со аутизам. Едуцирајте ги вработените за аутизмот и како можат ефективно да ги поддржат и да соработуваат со своите колеги од спектарот на аутизам.

**Тековна поддршка и менторство:** Обезбедете постојана поддршка и менторство на вработените со аутизам. Обезбедувајќи им систем за ментор или другар, можете да понудите насоки, да помогнете во социјалната интеграција и да одговорите на сите предизвици што може да се појават на работното место (Feinstein, 2019).

Запомнете дека секое лице со аутизам е уникатно. Затоа, важно е да му обезбедите индивидуализирана поддршка и адаптации кои се прилагодени на неговите или нејзините специфични потреби и силни страни. Ако малите бизниси ги имплементираат овие правила и ги препознаат придобивките, тие можат да создадат инклузивна и поддржувачка работна средина за лицата со аутизам.

#### **5.4 Вработување во средна компанија**

Многу компании од средна големина ги препознаваат уникатните таленти и вештини што лицата со нарушувања од спектарот на аутизам (НСА) можат да ги донесат на работното место.





Тие ја разбираат важноста на различноста и инклузијата и активно се обидуваат да создадат можности за лицата со НСА, тие да напредуваат во нивната компанија.

Кога една компанија со средна големина одлучува да вработи лица со аутизам, постојат одредени карактеристики и размислувања кои можат да придонесат за успешна и инклузивна работна средина (Feinstein, 2019).

Важни карактеристики што треба да се имаат на ум:

**Јасни политики и процедури:** Успешно спроведените политики и процедури кои јасно ги прикажуваат очекувањата, процедурите и протоколите можат да обезбедат структура и јасност за вработените со аутизам и да им помогнат да ги разберат нивните улоги и одговорности во организацијата.

**Посветена поддршка за човечки ресурси:** Посветен оддел за човечки ресурси (HR) може да биде корисен во поддршката на вработените со НСА. Професионалците за човечки ресурси можат да дадат совет и помош за адаптации и да ги решат сите грижи или предизвици што можат да се појават. Тие исто така можат да се погрижат компанијата да се придржува кон релевантните закони и прописи за работни односи.

**Тимска разновидност и соработка:** Може да има различни тимови и одделенија. Поттикнувањето на различноста и соработката меѓу вработените со различно потекло и вештини може да создаде поддржувачка и инклузивна работна средина. Промовирањето на тимска работа, соработка и отворена комуникација им помага на вработените со аутизам да се чувствуваат ценети и вклучени.

**Ресурси за адаптации:** Компаниите може да имаат повеќе ресурси на располагање за поддршка на вработените со аутизам. Ова може да вклучува способност да се инвестира во помошна технологија, да се обезбеди обука и поддршка за претпоставените и колегите или да се направат физички прилагодувања на работното место за да се подобри пристапноста и удобноста.

**Можности за професионален развој:** Обезбедувањето можности за професионален развој е важно за растот и напредувањето на сите вработени, вклучително и оние со аутизам. Организациите можат да обезбедат програми за обука, работилници и можности за менторство кои се однесуваат на специфичните потреби и аспирации на лицата со аутизам, овозможувајќи им понатаму да ги развиваат своите вештини и да напредуваат во нивните кариери.

**Обука за комуникациски и социјални вештини:** Компаниите можат да соработуваат со здруженија и бизниси за да ги научат комуникациските и интерперсоналните вештини на вработените со НСА. Обуката од експерти може да им помогне на поединците да се вклучат во социјалните интеракции, да развијат ефективни комуникациски стратегии и да ги подобрат нивните меѓучовечки вештини. Таквата обука може да придонесе за нивниот успех на работното место и да поттикне позитивни односи со колегите.



**Програми за помош на вработени:** Компаниите можат да воспостават програми за помош на вработените кои обезбедуваат советување, поддршка за менталното здравје и ресурси за вработените со аутизам и нивните семејства. Овие програми можат да се справат со личните или работните предизвици, да дадат насоки и да промовираат севкупна благосостојба.

**Соработка со здруженија за аутизам:** Компаниите можат да соработуваат со здруженија за аутизам или служби за вработување. Овие организации можат да обезбедат насоки, ресурси и постојана поддршка во создавањето инклузивна работна средина за лицата со аутизам.

**Запомнете дека секое лице со аутизам е уникатно.** Затоа, важно е да се одржува отворена комуникација, да се обезбедува постојана поддршка и редовно да се преоценуваат и прилагодуваат стратегиите за поддршка за да се задоволат специфичните потреби. Создавањето инклузивна средина која ја вреднува различноста и ги промовира силните страни на лицата со аутизам придонесува за нивниот професионален раст и севкупниот успех на компанијата со средна големина.

При вработување на лица со попреченост во компанија со средна големина во Словенија, постојат финансиски придобивки и стимулации за поддршка на интеграцијата на лицата со попреченост во работната сила.

### **5.5 Вработување во голема компанија**

Големите компании често имаат повеќе ресурси и подобра инфраструктура за поддршка на луѓето со нарушувања од спектарот на аутизам (НСА) на работното место.

Кога една голема компанија вработува луѓе со аутизам, таа често споделува одредени заеднички карактеристики кои промовираат инклузија и невродиверзитет:

**Инклузивни практики за вработување:** Компаниите кои даваат приоритет на вработување на лица со аутизам имаат тенденција да имаат инклузивни практики за вработување. Тие активно бараат апликанти од различно потекло, вклучително и оние од спектарот на аутизам, и создаваат можности за нив да ги покажат своите вештини и способности.

**Обука за чувствителност и свест:** Овие компании обично обезбедуваат обука за свесност и чувствителност на своите вработени за да промовираат подобро разбирање на аутизмот и невродиверзитетот. Ова помага да се создаде поддржувачка и инклузивна работна средина каде што луѓето со аутизам се ценети и почитувани.

**Адаптаци на работното место:** Компаниите можат да направат посебни прилагодувања на работното место за да ги поддржат луѓето со аутизам и да ги задоволат нивните уникатни потреби. Ова може да вклучува создавање потивко опкружување, поставување средина погодна за сетилата или прилагодување на нивото на осветлување и бучава за да се создаде поудобна и инклузивна работна средина.





Тие може да вклучуваат флексибилни работни распореди, слушалки за пригушување на шум, тивки работни простори, визуелни помагала или помошни технологии кои им помагаат на лицата со аутизам да ги вршат своите задачи.

**Јасни начини на комуникација:** Ефективните канали за комуникација се од суштинско значење за вработените со аутизам. Големите организации можат да имплементираат јасни комуникациски стратегии, како што се обезбедување писмени упатства и визуелни помагала или користење на дигитални платформи за да се обезбеди ефективна комуникација во организацијата.

**Поддршка за управување и менторство:** Менаџерите и супервизорите играат клучна улога во поддршката на вработените со аутизам. Големите компании може да обезбедат обука за менаџерите за да им помогнат да ги разберат уникатните силни страни и предизвици на лицата со аутизам.

Тие, исто така може да користат ментори или тренери кои можат да обезбедат насоки и поддршка на вработените со аутизам во управувањето со нивните задачи.

**Ресурсни групи за вработени:** Групите за ресурси на вработени фокусирани на невродиверзитетот и аутизмот можат да обезбедат заедница за поддршка на вработените. Големите компании можат да основаат вакви групи кои ги здружуваат луѓето со аутизам, нивните сојузници и други заинтересирани вработени за да споделат искуства, да понудат поддршка и да се залагаат за инклузивни политики во организацијата.

**Можности за развој на кариера:** Големите компании често нудат програми за развој на кариера кои обезбедуваат можности за раст на вработените со аутизам. Овие програми може да вклучуваат обука, работилници и иницијативи за менторство за да ги подобрат нивните вештини и да им помогнат да напредуваат во нивните кариери.

#### **Фокусирајте се на силните страни и способностите**

Приспособување на работните места: работни задачи според јаките страни и способности на лицата со НСА. Тие можат да идентификуваат задачи што се соодветни за нивните вештини и да создадат позиции што ќе им овозможат да напредуваат во нивните области на експертиза.

**Тековна поддршка и иницијативи за благосостојба:** Големите компании често посветуваат големо внимание на благосостојбата и поддршката на нивните вработени. Тие можат да обезбедат пристап до ресурси за ментално здравје, услуги за советување или мрежи за поддршка кои им помагаат на лицата со аутизам да ги надминат предизвиците поврзани со работата и да ја одржат нивната благосостојба.

**Иницијативи за различност и инклузија:** Вработувањето на лица со аутизам е посветеност на невродиверзитетот и инклузијата. Големите компании активно промовираат култура на прифаќање, почит и ценење за сите луѓе, без оглед на нивниот невродиверзитет.

Важно е да се напомене дека специфичните карактеристики и пристапи можат да варираат од компанија до компанија (Feinstein, 2019).



## 5.6 Бизнеси фокусирани на аутизам

Бизнисите фокусирани на аутизам се компании кои се грижат конкретно за потребите и интересите на лицата со аутизам. Овие бизниси често нудат производи, услуги и можности за вработување кои се дизајнирани за да им помогнат и да ги поддржат лицата со аутизам.

### **Карактеристики на бизнис фокусиран на аутизам:**

**Персонал информиран за аутизмот:** Вработените во организација фокусирана на аутизам треба да имаат добро разбирање за нарушувањата од спектарот на аутизам. Тие треба да бидат обучени да ги препознаваат уникатните предизвици со кои се соочуваат лицата со аутизам и да имаат стратегии за ефективно комуницирање и интеракција со нив.

**Специјализирани производи или услуги:** Компаниите специјализирани за аутизам обично нудат производи или услуги прилагодени на потребите и преференциите на лицата од спектарот на аутизам. Тие може да вклучуваат сензорни играчки и уреди, помагала за комуникација, помошна технологија, терапевтски услуги, образовни ресурси или специјализирани програми за обука.

Фокусот е ставен на задоволување на посебните потреби на лицата со аутизам и подобрување на квалитетот на нивниот живот.

**Програми за обука за социјални вештини:** Компаниите специјализирани за обука за социјални вештини нудат програми и услуги за да им помогнат на луѓето со аутизам да ги развијат и подобрат своите вештини за социјална интеракција и комуникација. Овие програми може да вклучуваат групни сесии, тренинг еден на еден и работилници насочени кон подобрување на социјалното разбирање и поврзување.

**Можности за вработување:** Некои компании кои се специјализирани за аутизам даваат приоритет на вработување на лица од спектарот на аутизам. Овие бизниси ги препознаваат уникатните вештини и перспективи кои лицата со аутизам ги носат на работното место. Тие обезбедуваат поддржувачка работна средина, разумно адаптирање и соодветни работни задачи кои одговараат на силните страни и интересите на луѓето со аутизам.

Тие тесно соработуваат со работодавачите за да создадат инклузивни работни места и да обезбедат приспособен тренинг и поддршка за работа за да им помогнат на лицата со аутизам да успеат во избраната кариера.

**Пристапност и инклузивност:** Создавањето инклузивна и достапна средина е од клучно значење за организацијата фокусирана на аутизам. Треба да се земе предвид физичката пристапност, како што се рампи, широки врати и простори богати со сензори. Дополнително, онлајн пристапноста е важна и веб-локациите и дигиталните содржини треба се дизајнирани да бидат кориснички погодни за лица со различни сензорни или когнитивни потреби.





**Терапевтски услуги:** Компаниите кои се специјализирани за аутизам можат да обезбедат терапевтски услуги како што се работна терапија или говорна терапија. Овие услуги им помагаат на луѓето со аутизам да развијат важни животни вештини, да ја подобрат комуникацијата, да управуваат со однесувањето и да ја зголемат целокупната благосостојба (National Autistic Society, 2023).

**Технологија и апликации:** во технолошкиот сектор, има се повеќе компании кои развиваат апликации и дигитални помагала специјално за лица со аутизам. Овие алатки можат да помогнат во комуникацијата, организацијата, социјалните вештини и сензорната регулација. Примерите вклучуваат визуелни распореди, апликации за комуникација и платформи за терапија за виртуелна реалност.

**Застапување и консалтинг за аутизам:** Компаниите специјализирани за застапување и консултации за аутизам работат со семејства, организации и креатори на политики за да се подигне свеста, да се промовира разбирањето и да се подобрат системите за поддршка за лицата со аутизам. Тие обезбедуваат обука, едукација и консултации за најдобрите практики за создавање инклузивни средини и политики.

Тие обезбедуваат поддршка и ресурси на родителите, старателите и браќата и сестрите, ги разбираат нивните уникатни предизвици и нудат насоки, образование и врски во заедницата.

**Медиуми и забава фокусирани на аутизам:** Постојат компании посветени на производство на медиумски содржини како што се книги, филмови и онлајн платформи кои ги прикажуваат искуствата и приказните на луѓето со аутизам. Овие иницијативи помагаат да се подигне свеста, да се промовира прифаќањето и да се претставува заедницата на лицата со аутизам.

Тие можат да учествуваат во јавни кампањи, да одржуваат едукативни настани или да спонзорираат иницијативи кои промовираат разбирање, прифаќање и вклучување на лицата со аутизам во општеството.

**Континуирано учење и иновации:** Компанијата фокусирана на аутизам треба да биде посветена на континуирано учење и иновации. Да се биде информиран за најновите истражувања, терапии и технолошки напредок во областа на аутизмот му овозможува на бизнисот да ги обезбеди најефективните и најсовремени производи или услуги. Ова може да вклучува присуство на конференции, вмрежување со професионалци и активно учество во заедницата за аутизам. (National Autistic Society, 2023).



## **6. Инклузивен јазик: Што да се избегнува и како да се комуницира со лицата со НСА?**

Ефективната комуникација е многу важна кога се работи со поединци со нарушување на спектарот на аутизам (НСА). Важно е работодавците да посветат внимание на јазикот, гестовите, тонот на гласот и темпото на комуникација за да обезбедат учество во активностите и разбирање. Ова поглавје дава насоки за тоа што да се избегнува при комуникација со лица со НСА за време на процесот на вработување и пошироко.

### **1. Избегнувајте двосмисленост и фигуративен јазик:**

Поединците со НСА може да имаат потешкотии да разберат фигуративен јазик, идиоми или метафори. За да промовирате јасност и разбирање:

- а. *Користете конкретен јазик:* Комуницирајте со јасен и директен јазик. Избегнувајте апстрактни или двосмислени термини, наместо тоа користете прецизни и конкретни описи.
- б. *Објаснете жаргон или акроними:* Внимавајте да не користите жаргон или акроними специфични за индустријата. Кога е потребно, дајте објаснувања или дефиниции за да се осигурате дека кандидатите со НСА ги разбираат информациите што се пренесуваат.
- в. *Минимизирајте го сарказмот и иронијата:* избегнувајте сарказам или иронија, бидејќи тие можат да бидат збунувачки или погрешно протолкувани кај лицата со НСА. Држете се до директна и искрена комуникација.

### **2. Избегнувајте многу вербално или информативно преоптоварување:**

Лицата со НСА можат да имаат потешкотии да обработат и запомнат многу информации или да следат брз разговор. За да се олесни разбирањето и да се намали преоптоварувањето:

- а. *Зборувајте јасно и смирено:* Користете јасен и мирен тон на гласот. Зборувајте со умерено темпо, така што лицата со НСА ќе имаат доволно време да ги обработат и да одговорат на пренесените информации.
- б. *Разложете сложени информации:* Кога разговарате за сложени теми или упатства, разделете ги информациите на помали секвенци. Презентирајте ги информациите на секвенцијален и организиран начин за да го олесните разбирањето.
- в. *Повторете и повторувајте:* Повторете или повторувајте важни точки во текот на разговорот за да го подобрите разбирањето. Сумирајте клучни информации за да се осигурате дека лицата со НСА ги разбираат клучните концепти и можат да побараат појаснување кога е потребно.

### **3. Избегнувајте невербални предизвици во комуникацијата:**

Невербалните сигнали може да бидат тешки за интерпретација на лицата со НСА. За да се обезбеди ефективна комуникација:

- а. Користете јасен и отворен говор на телото: Одржувајте отворен и опуштен говор на телото за време на разговорот. Гледајте ја личноста директно во лицето, воспоставете соодветен контакт со очите и користете изрази на лицето кои пренесуваат топлина и поврзаност.





б. Намалете го одвлекувањето на вниманието: Намалете ги одвлекувањата на внимание од околината, како што се прекумерната бучава, силна светлина или преполната околина. Создадете тивка и фокусирана средина која овозможува подобро внимание и ангажирање за време на комуникацијата.

в. Внимавајте на гестовите и изразите на лицето: бидете свесни дека лицата со НСА може да имаат потешкотии при толкување на суптилни или сложени гестови и изрази на лицето. Користете јасни и недвосмислени гестови кога е потребно, и погрижете се вашите изрази на лицето да бидат конзистентни со пораката што ја пренесувате.

4. **Избегнувајте брзање или прекинување:** На поединците со НСА може да им треба повеќе време да обработат информации и да формулираат одговори. Избегнувајте да им правите притисок или да ги прекинувате при комуникација:

а. *Дозволете време за обработка:* дајте им на поединците со НСА соодветно време да ги обработат информациите и да одговорат на прашања или барања. Избегнувајте да ја исполнувате тишината или да претпоставувате дека недостатокот на одговор укажува на незаинтересираност или недостаток на разбирање.

б. *Трпение и активно слушање:* Вежбајте трпение за време на разговорите. Слушајте активно со посветување целото ваше внимание и покажете искрен интерес за она што го зборува личноста.

в. *Користете појаснувачки прашања:* Ако одговорот на некое лице е нејасен или бара дополнителна елаборација, учтиво поставувајте појаснувачки прашања за да го поттикнете да даде дополнителни информации или објаснувања.

#### **Заклучок:**

Ефективната комуникација е од клучно значење при интеракција со лица со НСА за време на процесот на вработување и во текот на нивното вработување. Посветувајќи внимание на јазикот, гестовите, тонот на гласот и темпото на комуникација. Создавањето комуникативна средина промовира позитивни искуства, подобри работни перформанси и поинклузивна работна култура.

## **7. Останување на работа (задржување на работа)**

### **7.1 Сензорни Проблеми**

Поради тоа што предизвиците на лицата со Аспергеров синдром (АС) се поврзани со невролошката обработка на информациите, следствено на тоа и сетилната обработка може да биде засегната.

Дефицитите на сензорната интеграција, кои често се дел од АС, зборуваат за тоа дека е нарушена способноста на мозокот да прима, толкува или обработува информации добиени преку сетилата. Лицата со дефицит во обработката на сетилните информации не можат ефикасно да ги користат информациите добиени преку петте сетила за учење, решавање проблеми или извршување работни задачи.



Тие може да бидат невообичаено чувствителни или пречувствителни на одредени видови на сензорни информации, како што се допирот, болката, температурата, притисокот или положбата на телото во просторот. Овие предизвици често водат до фрустрации, што може да резултира со неуспех во работата (Fast, 2004). Обезбедувањето на соодветна сензорна работна средина значително ќе ги намали голем број проблеми со кои се соочуваат лицата со аутизам и ќе им овозможи да го достигнат својот потенцијал, - често со резултати што моѓат да изненадат многу вработени (Edmonds & Luke, 2008).

Многу, ако не и повеќето, лица со аутизам доживуваат нарушување на сетилната обработка на работното место исто толку интензивно како и на кое било друго место, ако не и повеќе: тие чувствуваат дека се бомбардирани со непријатни глетки (на пример, флуоресцентно осветлување), мириси (одредени парфеми), тактилни сензации (непријатна свечена облека) или звуци (дури и тивкиот звук на вентилаторот на лаптопот).

Звучната изолација на работното место може да биде премногу скапа, но, бучавата во позадина - како што е електричниот шум или шумот од разговор - може да се контролира или отстрани прилично ефтино. Потребно е да се направи внимателна проценка на индивидуалните потреби на лицето со НСА. Иако, претходно беше даден предлог дека може да биде корисно да се има приватни, тивки области во кои лицето со аутизам може да се повлече кога се чувствува преоптоварено, ова може да придонесе лицата со НСА да се чувствуваат поинаку од мнозинството. Најдобро е да се избегнува флуоресцентно осветлување. Препорачливо е употреба на светилки кои светат во насока нагоре наместо надолу. Уште подобро е користењето на природна светлина, бидејќи тоа не само што ја прави просторијата посветла, туку и ја олеснува транзицијата помеѓу работните области.

Работодавачите треба да имаат различен пристап кон хетерогеноста на аутизмот и да се обидат да одговорат на уникатните потреби на секој поединец (се разбира, под претпоставка дека лицето ја открило својата состојба). Многу луѓе од спектарот на аутизам имаат големи потешкотии да ја филтрираат бучавата во позадина - дури и на многу ниски нивоа. Но, дури и овде, профилите можат да бидат неверојатно различни.

Еден од водечките светски авторитети за сензорните разлики кај аутизмот, д-р Олга Богдашина, напиша дека многу луѓе со аутизам може да се преоптоварат со сетилата во ситуации кои не би им пречеле на другите луѓе. Сетилната средина е многу важна за луѓето со аутизам. Тие немаат способност да се прилагодат на сензорни напади што другите луѓе ги прифаќаат како нормални. Лицето кое е способно за моно-обработка може да има проблеми со повеќе стимули. Откријте кој канал е „отворен“ во моментот и намалете ги сите неважни стимули. Секогаш прикажувајте ги информациите во модалитет кој му одговара на лицето. Ако не сте сигурни кој канал е „вклучен“ во моментот (во случај на флукуација), користете мултисензорна презентација и набљудувајте кој модалитет „работи“.





Запомнете, сепак, дека тие може да ги менуваат каналите. Директната перцепција кај аутизмот е често хиперактивна. Некои луѓе со аутизам всушност ве слушаат (разбираат) подобро кога не ве гледаат. Некои луѓе со аутизам се чини дека се преосетливи кога другите луѓе директно гледаат во нив. Кога ќе се погледнат директно, тие го доживуваат тоа како „допир“ - еден вид „допир од далечина“ со доживување на тоа искуство. Никогаш не присилувајте ги на контакт со очите, оставете ги да го истражуваат светот на свој начин. На многу начини, „аутистичната перцепција“ е посупериорна од онаа на неаутистичните. Луѓето со аутизам (со нивните зголемени сетила) често можат да ги почувствуваат боите, звуците, текстурите, мирисите и вкусовите многу подобро од нивните врсници. Нивните дарби и таленти треба да се охрабруваат, а не да се исмејуваат како што често се случува. Дајте им време да го обработат вашето прашање/изјава и да најдат одговор. Бидете свесни дека на луѓето со аутизам често им треба повеќе време од другите за да го префрлат своето внимание помеѓу стимули од различни модалитети и дека им е исклучително тешко да ги следат социјалните инструкции кои брзо се менуваат (Feinstein, 2019).

За да се намали стресот, можеби ќе треба да се прилагоди работната средина. Ова вклучува бучава од свонење на телефони, канцелариска опрема и машини. Преполните, бучни канцеларии може да доведат до стрес поради преоптоварување со сетилата, особено во модуларни и отворени канцелариски простори. Работодавачите треба да размислат и да им дозволат на вработените со НСА да користат слушалки за пригушување на шум или да им обезбедат приватна работна средина.

Бидејќи флуоресцентната светлина може да им предизвика главоболки и проблеми со видот кај вработените со НСА, можеби ќе бидат потребни дифузори или филтри (Edmonds & Luke, 2008). Компаниите кои бараат од вработените да носат униформи треба да бидат свесни дека одредени ткаенини можат да бидат иритирачки за луѓето со НСА. Вработените на кои им е непријатно да разговараат по телефон или да учествуваат на состаноци треба да имаат можност да комуницираат на други начини, како што се Skype, е-пошта или пораки.

Некои лица со НСА, исто така, имаат потешкотии со аудитивната обработка и може да им треба подолго време да одговорат на вербалните упатства или прашања.

Задоцнетиот одговор не се должи на недостаток на разбирање или грубост. Да му се даде на вработениот 5-10 секунди да ги обработи информациите и да го формулира својот одговор, ќе му помогне подобро да комуницира. Работодавачите треба да дадат писмени и визуелни информации покрај говорните и да обезбедат материјали за терминологија специфична за работата. Истражувањата покажуваат дека е важно јасно да се опишат работните должности и очекувања, да се одржува конзистентна структурата на работата и да се биде многу јасен кога давате инструкции (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).



## **7.2 Егзекутивна дисфункција (извршна функција)**

Извршна функција е широк поим што се однесува на когнитивните процеси кои нѝ помагаат да ги регулираме, контролираме и насочуваме нашите мисли и постапки. Тие вклучуваат: планирање, работна меморија, внимание, решавање проблеми, вербално расудување, инхибиција, когнитивна флексибилност, иницирање дејства и активности за следење.

Повеќето луѓе од спектарот на аутизам имаат одреден степен на нарушена извршна функција (Feinstein, 2019). Извршната функција обично е поделена на следниве категории:

### **7.2.1 Работна меморија**

Се однесува на способноста на лицето да задржува ограничен број на информации во меморијата за да биде подготвена за непосредна употреба. Работната меморија може да се смета како бележник: информациите се достапни и може да се вратат кога ви треба - на пример, кога сте среде задача. За време на разговор, можете да користите работна меморија за складирање на информации додека не сте подготвени да зборувате. Работната меморија, исто така, му помага на мозокот да складира информации за долгорочна меморија.

### **7.2.2 Когнитивна флексибилност**

Ова се однесува на способноста на една личност да се префрла помеѓу различни концепти и да размислува за нешто на повеќе од еден начин. На пример, ако сте во група луѓе и разговорот одеднаш се промени од тема за одмор во тема за кучиња, колку брзо и колку добро ќе реагирате на оваа промена зависи од вашето ниво на когнитивна флексибилност. Когнитивната флексибилност се однесува и на способноста да се реагира на нови ситуации, да се биде свесен за различни избори и да се секвенционираат поголемите мисли на помали делови. Тешкотиите со когнитивната флексибилност може да доведат до ригидно размислување, да го отежнат менувањето на задачите и да предизвикаат проблеми кога станува збор за правење големи животни промени.

### **7.2.3 Инхибиторна контрола**

Инхибиторната контрола се однесува на способноста да ги игнорираме одвлекувањата и да ги контролираме нашето внимание. Тоа се однесува на способноста да се потиснат импулсите и може да се однесува, на пример, на способноста да се одложи однесувањето. Недостатокот на инхибиторна контрола може да предизвика да дејствуваме автоматски, но несоодветно и да не можеме да развиеме добро осмислени одговори (Jack, 2021).

Некои од начините на кои проблемите со извршната функција влијаат на луѓето со аутизам вклучуваат:

#### **1. Комуникација**

Извршните функции можат да придонесат за проблеми во комуникацијата, особено кога е тешко некој да запомни информации за време на разговор. На комуникацијата може да влијае и недостатокот на инхибиција и тенденцијата да се кажуваат несоодветни работи.

#### **2. Планирање**

На лицата со аутизам може да им биде тешко да смислат план. Тие лесно се преоптоваруваат и не знаат како да го направат она што треба да се направи на соодветен начин. Тие може да имаат потешкотии да ги организираат задачите потребни за да постигне повисока цел.





---

### **3. 3. Дневни задачи**

Работната меморија е потребна за секојдневните задачи, како што се станување, облекување, правење појадок и домашни работи. Додека многу луѓе со аутизам имаат неверојатна меморија за факти, извршувањето на активности кои се потпираат на работната меморија може да биде многу предизвикувачко.

### **4. Контрола на импулси**

Лошата контрола на импулсите може да доведе до нездраво или самоуништувачко однесување. На пример, недостатокот на контрола на импулсите може да придонесе некој со аутизам да остане буден цела ноќ истражувајќи го своето ново хоби.

### **5. Внимание**

Лицата со аутизам често имаат голема способност да се фокусираат, но може да имаат потешкотии да го насочат својот фокус на соодветен начин. На пример, ако имаат сензорни проблеми, тие може да се фокусираат на отчукувањето на часовникот или на интензитетот на осветлувањето, додека пак, не можат да го насочат своето внимание кон некој што разговара со нив или кон други поважни информации.

### **6. Вербално расудување**

Лицата со аутизам може да се борат да ги разберат и обработат вербалните концепти.

### **7. Ригидно размислување**

На лицата со аутизам може да им биде тешко да го променат начинот на кој размислуваат. Ова може да им отежне да се прилагодат на новите ситуации и може да доведе до тоа да имаат крути, непроменливи мислења.

*Како лицата со аутизам можат да се справат?*

Сите горенаведени проблеми со извршната функција може да им отежнат на лицата со аутизам, без разлика на кое ниво од спектарот се наоѓаат, да се справат со животот. Но, и децата и возрасните можат да развијат стратегии за да им помогнат да се справат. Тие вклучуваат, на пример, правење списоци со задачи и разложување на поголеми задачи на чекори, понекогаш на визуелен начин или користење дијаграми. Воспоставувањето на системи и рутини може да биде корисно за да не се одложуваат задачите до последен момент..

Кога станува збор за извршното функционирање, навидум едноставните, проактивни и рутински чекори можат да направат голема разлика. (Hughes, Russell, & Robbins, 1994).



### **7.1 Користење на визуелен систем**

За многу лица со аутизам, можноста да се визуелизира нивниот пат низ одредени процеси или задачи е неверојатно корисно. Оваа интервенција базирана на докази користи употреба на слики, по можност вистински фотографии, за да го води поединецот низ чекорите што сака да ги постигне. На пример, визуелизирање на чекорите вклучени во утринската рутина на една личност.

Визуелната поддршка вклучува:

- Креирање на распореди, прикажувајќи визуелни секвенци на време
- Презентација на последователните чекори вклучени во задачата
- Список со задачи (Davis, 2023)

### **7.2 Важноста (и опасностите) од користење на буквален јазик на работното место**

Квалификуваните и талентирани работници од спектарот на аутизам може да пропаднат кога работодавачите користат премногу жаргон и метафоричен, небуквален јазик или очекуваат работникот да ги разбере преносните значења. Ова е уште еден аргумент за откривање на аутизмот пред да влезе на пазарот на труд и му овозможува на работодавачот соодветно да ја прилагоди комуникацијата. Од перспектива на работодавачот, важно е да се осигура дека комуникацијата на работното место е јасна. Има толку многу приказни за работниците со аутизам кои западнале во неволја затоа што добиле несоодветно барање или упатство и го извршиле буквално. Работните места често имаат свој дијалект или жаргон, дури и кога работниците се учат на жаргонот на работниот процес. Ако има правила, запишете ги. Лицата со аутизам може да не ги разберат напишаните правила. Работодавачите треба да бидат свесни дека нејасните инструкции - како што е „подоцна измерете го ова“ - може да бидат збунувачки за некој од спектарот на аутизам. Што значи „подоцна“? Еден час од сега, еден ден од сега, една недела од сега? Поголемиот дел на лица без аутизам би можеле да го протолкуваат барањето врз основа на минатото искуство или контекстот на ситуацијата во која е дадена забелешката. Лицето со аутизам, сепак, треба да знае точно кога, како и колку да прави за да може да се фокусира на задачата што ја има (Feinstein, 2019)

## **8. Насилство, вознемирување и дискриминација на работното место**

Вознемирувањето (булингот) е еден од најчестите и најскапите проблеми на работното место. Тоа му штети на физичкото и менталното здравје на вработените и доведува до губење на продуктивноста и талентот со што компанијата ја чини средства. Овој проблем тешко се надминува.

Дури и во детството, лицата со аутизам имаат поголема веројатност да бидат малтретирани и дома и на училиште. Ова продолжува и на работното место. Во споредба со другите работници, лицата со аутизам имаат поголема веројатност да бидат цел на психопати.





Исклучително високата продуктивност на многу лица со аутизам и нивниот силен фокус на работата често се истакнува кога се презентираат економските придобивки од вработувањето на лицата со аутизам. На крајот на краиштата, ниту една друга група работници не се покажала до 140% попродуктивна од нивните типични колеги. Сепак, постои опасност за овој фокус и продуктивност. Малтретирањето и вознемирувањето на лицата со високи постигнувања, е добро документиран и на работното место и на училиштето. Едно важно објаснување е врсничката завидливост. Дополнително, фактот дека лицата со аутизам имаат тенденција да се фокусираат на работата наместо на дружењето, може да придонесе за продуктивност, но може да бидат сфатени и како негативни од колегите.

На другиот крај од дистрибуцијата на достигнувања, поединците со ниски резултати, исто така, веројатно ќе доживеат малтретирање.

### **Лицата со аутизам почесто се малтретирани**

Додека сите работници ги трпат негативните ефекти од малтретирањето, овие ефекти често се особено штетни за лицата со аутизам. Лицата со аутизам имаат поголема веројатност да страдаат од хронична преексцитација на автономниот нервен систем (АНС) - хроничен одговор на биолошката закана. Ова ги прави лицата со аутизам поранливи на штетните реакции на физиолошки стрес на малтретирање и непристојност, што може да доведе до физички болести или дури и до срцеви проблеми.

### **Помалку е веројатно да им се верува на луѓето со аутизам**

Експерименталните истражувања сугерираат дека индивидуите со аутизам се сметаат за измамници повеќе од невротипичната популација, и најчесто се вели „тој изгледаше нервозен“ или „говорот на телото изгледаше несоодветно“.

### **Сочувството со лицата со аутизам е помалку веројатно**

Во отсуство на ефективни, систематски применети механизми против малтретирање, жртвите на малтретирањето често се на милост и немилост на директорот. Иако ја зборуваат вистината, не им веруваат при разговор за малтретирање, омаловажување и дискриминација (Praslova, 2022).



## 9. Што треба да знаат работодавците - разумни прилагодувања на работното место

Потешкотииите на работното место опишани од возрасните со аутизам:

- Можеби не сака да разговара за проблемите и како тие влијаат врз него.
- Можеби нема доверба во поставување прашања или барање помош.
- Може често да има потешкотии со социјалното разбирање и комуникација, а тоа може да доведе до погрешно протолкување од другите.
- Може да изгледа многу способно, но сепак да се соочи со вистински проблеми самостојно да дојде на состанок, да се справи со промените или рутината или да се претстави добро на интервјуата.
- Може да има потешкотии да се облекува или да се претстави соодветно за работната средина.
- Можеби ќе им биде тешко да останат смирени ако се чувствуваат иритирани или фрустрирани од другите луѓе или од околината.
- Може да станат конфронтирани ако не се сигурни што се бара од нив.
- Може да доживее некоја форма на сензорна чувствителност

Разумните прилагодувања за овие предизвици може да вклучуваат:

- Обезбедување обука еден-на-еден, наместо во група, доколку е потребно.
- Држете се до рутините, колку што е можно повеќе.
- Објаснување однапред за да му се овозможи на вработениот време да разбере кога веројатно ќе се случат промени во нивната рутина.
- Избегнувајте да нудите премногу опции или избори.
- Избегнувајте користење апстрактен или хипотетички јазик или жаргон.
- Избегнувањето шеги или изјави да не се сфаќаат буквално.
- Избегнувајте отргнувачки или вознемирувачки сензорни стимули (на пример, флуоресцентно осветлување) (Feinstein, 2019).

## 10. Како да го направите вработувањето да функционира – Совети за успех

Неколку совети за постигнување успех на работа:

- Во отсуство на ефективни, систематски применети механизми против малтретирање, жртвите на малтретирање често се на милост и немилост на поединечните носители на одлуки во рамките на компанијата. Овие носители на одлуки можат да ги слушаат нивните грижи - или да застанат на страната на насилниците.
- Наведете точно што е круто, а што е флексибилно. Објаснете кои задачи мора секогаш да се извршуваат на пропишан начин и дозволете му на вработениот со НСА да креира други рутини доколку има одредена флексибилност во задачата.
- Направете логични списоци со чекори за задачи. Луѓето со НСА сакаат да ги разбираат работите. Обезбедете информации и логика зад неопходните чекори за рутински задачи и поверојатно е дека тие ќе се извршат автоматски.





- Пополнете го она што недостасува. Направивте се од себе за да ја опишете работата точно, едноставно и логично - но некои работи ќе бидат занемарени додека вработениот не се вклучи во должностите на работата. Посветете внимание на овие празнини и пополнете го она што недостасува така што ќе го вклучите во пишаните упатства секогаш кога е можно.
- Пренесувајте ја одговорноста постепено. Ефективно е да се запознаат вработените со НСА во нивната работа со нудење поддршка по потреба. Како што вработениот ќе се смести и ќе се чувствува поудобно, постепено намалувајте ја поддршката и зголемувајте ја одговорноста на вработениот.
- Обидете се однапред да известите за промените. Ако распоредот или рутинската промена влијае на вработен со НСА, закажете дополнително време и засилете ја промената со охрабрувачки повратни информации.
- Охрабрете ја културата на соработка. Вработените си помагаат едни на други. Вработен со НСА носи силни страни кои ќе бидат предност за тимот. Охрабрете ги членовите на тимот да ги користат јаките страни кога нудат помош на колега со НСА. Односите напредуваат во колаборативна средина. Развијте систем за менторство за сите вработени.
- Бидете отворени за барањата за адаптации. Лицата со НСА треба да се охрабруваат за да се залагаат и да бараат задоволување на нивните потреби. Некои вработени со НСА може да се чувствуваат непријатно да ја откријат својата попреченост од страв да не ја загубат работата или да бидат стигматизирани на работното место. Бидете чувствителни на нивните потреби и охрабрете ги да разговараат за тоа која поддршка може да функционира добро и што ќе помогне да се подобри нивната удобност и ефикасност.
- Обезбедете редовни повратни информации и проценки. Закажете состаноци, најавете ги однапред и креирајте агенда кога е можно. Бидете позитивни на почетокот на состанокот и дајте многу конкретни примери за добра работа. Вработениот веројатно е многу свесен за своите недостатоци или слабости, па нема причина да биде ништо друго освен директна. Развијте јасен план заедно кога правите промени во задачите и одговорностите (Career, 2023).

## **11. Работа во насока на менторство или помош**

Менторството е партнерство помеѓу две лица во кое менторот (искусен човек кој го презема водството) му помага на менторираниот (лицето што се води) да постигне лични и/или професионални цели. Менторството вклучува слушање на менторираниот и помагање да се идентификуваат и да работат кон своите цели. Менторот на работното место би можел да биде корисен првично за да помогне во решавањето на работата, а во тек за да помогне во решавањето на идните проблеми. Може да користите и систем на пријатели, повеќе разговорна форма на менторство.



Добриот ментор може да направи голема разлика во вработувањето на лице со аутизам. Најважниот квалитет е способноста да се слуша и да се работи во партнерство со личноста. Важно е менторот да е добро обучен и да има длабоко разбирање за аутизмот. На овој начин, вашите вработени со аутизам можат да соработуваат со некој на кој може да му веруваат.

Кога сте назначени како ментор на лице со аутизам, секогаш мора:

- Бидете чувствителни на сензорното опкружување - Секогаш прашувајте каква сензорна чувствителност може да има вашиот менториран. Имајте ги на ум овие чувствителни работи кога планирате состаноци.
- Бидете со почит - важно е да се однесувате кон сите со почит и сочувство. Имајте го на ум социјалниот модел на аутизам и никогаш не гледајте го вашиот менториран како некој што треба да се промени.
- Слушајте - Покрај слушањето нечии зборови, можете да го земете и во предвид неговиот говор на телото и начинот на кој тие комуницираат, вербално и невербално.
- Одговорете на поединецот – Нема едно решение за секого!
- Бидете позитивни – Признајте ја борбата со која се соочува личноста, но фокусирајте се на изнаоѓање ефективни решенија.
- Изградете способност - Дејствувајте со, а не за поединецот за да ги научи вештините што им се потребни.
- Дајте многу време - на луѓето со аутизам може да им треба подолго време да обработат социјални или сензорни информации, затоа користете помалку зборови и оставете време да се разбере она што го кажувате
- Често се среќавате – Покрај тоа што ќе се состанувате во постојано и рутинско време, важно е да се среќавате често. Колку почесто се среќавате, толку побрзо ќе можете да дознаете за грижите на вашиот менториран и да работите на заеднички да ги решите (Employment Autism, 2023).

Типичните работни места често може да претставуваат бариери за лицата со аутизам, што резултира со претерано високи стапки на невработеност. Некои од овие предизвици на работното место вклучуваат:

- Сензорна средина (на пр., флуоресцентни светла, бучава, прекини).
- Нејасна или двосмислена комуникација.
- Притисок да се прави муабет и да се следат напишаните правила за поврзување со колегите.

*Пет совети што треба да ги имате на ум за започнување и одржување менторска врска со колега со аутизам:*

**1. Воспоставете силна врска од самиот почеток**

За да создадете позитивна и доверлива работна средина, важно е да изградите доверба и да се чувствувате удобно од самиот почеток. Ако менторираните не се чувствуваат удобно со својот ментор, тие можеби ќе бидат помалку подготвени да зборуваат за нивните предизвици, што ќе го отежне процесот на менторирање.

**2. Разбирање на заедничките теми за менторство**

Вообичаено е менторираните со аутизам да бараат насоки за теми поврзани со организациски и временски период техники за управување, вклучително и развивање на организациски вештини, управување со рокови, разложување на задачите и нивно приоритизирање.





На интерперсонална страна, менторираните може да побараат насоки за прашања поврзани со комуникацијата на работното место, вклучувајќи разбирање на очекувањата, соопштување на нивните потреби и решавање на недоразбирањата со колегите.

### **3. Споделете го вашето искуство**

Познатиот уметник и пронаоѓач Леонардо да Винчи еднаш рекол дека мудроста доаѓа од искуството. Менторите со аутизам сметаат дека е многу вредно да слушнат за искуствата на другите во нивната област. Овие приказни за успех и неуспех можат да фрлат светлина врз тоа како факторите како што се издржливоста, мотивацијата и личниот раст се поврзани со овие искуства.

### **4. Потребните нивоа на поддршка ќе се разликуваат**

Менторираните бараат различни нивоа на поддршка од нивниот ментор во зависност од фазата на нивниот проект или улога. Додека на некои можеби им треба поголема поддршка во раните фази, други може да имаат корист од поретката поддршка додека напредуваат.

### **5. Запомнете дека секое лице со аутизам е единствено**

Секоја личност од спектарот на аутизам има единствена перспектива и начин на разбирање, учење и комуникација. Прилагодете го вашиот менторски пристап за да ги задоволите потребите на поединецот. Почитувајте го претпочитаниот стил на комуникација, бидејќи некои лица со аутизам може да претпочитаат невербална комуникација.

Накратко, изградбата на успешна менторска врска бара време. Сепак, следејќи ги овие совети за менторирање на вработените со аутизам и продолжување на вашето образование, ќе бидете на добар пат да обезбедите корисна и вредна поддршка за вашите колеги (Auticon, 2023).



## Референци

- Amy E. Hurley-Hanson, C. M. (2020). *Autism in the Workplace Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A*. NY: Pelgrave Macmillan.
- Auticon. (2023, January 17). Auticon. Retrieved from <https://blog.auticon.com/5-tips-for-mentoring-autistic-employees/>
- Autism Europe. (2019, 11 5). Retrieved from [https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation\\_employment\\_autism\\_final2.pptx.pdf](https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf)
- Career, A. C. (2023, June 23). Autism College and Career. Retrieved from <https://autismcollegeandcareer.com/images/pdf/10-tips-for-Job-Success.pdf>
- Davies, J., Haesman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2022). Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. *National Library of Medicine*, 17 (8). Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9355205/>
- Davis, H. (2023, June 23). Adult Autism Center. Retrieved from <https://adultautismcenter.org/blog/autism-and-executive-function/>
- Disability Rights California. (2023, 7 19). Retrieved from <https://www.disabilityrightsca.org/post/2018-annual-report>
- Edmonds, G., & Luke, B. (2008). *Asperger Syndrome and Employment-Adult Speak Out About Asperger Syndrome*. London: Jessica Kingsley.
- Employment Autism. (2023, June 23). Retrieved from <https://www.employmentautism.org.uk/faqs/mentoring-autistic-employees>
- Fast, Y. (2004). *Employment for Individuals With Asperger Syndrome or Non-Verbal Learning Disability-Stories and Strategies*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Feinstein, A. (2019). *Autism Works-A Guide to Successful Employment across the Entire Spectrum*. New York : Routledge.
- Goffman, E. (1986). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Scientific Research.
- Griffiths AJ, H. A. (2020). Developing Employment Environments Where Individuals with ASD Thrive: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices. *Brain Sciences*, 10 (9):632.
- Hedley D, U. M. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism. Pub Med*, 11.
- Honeybourne, V. (2019). *The Neurodiverse Workplace: An Employer's Guide to Managing and Working with Neurodivergent Employees, Clients and Customers*. NY: Jessica Kingsley Publishers.





Hughes, C., Russell, J., & Robbins, T. (1994). Evidence for executive dysfunction in autism. *Neuropsychologia*, vol. 32, no. 4, 477–492.

Hurley-Hanson E, A., Giannantonio M, C., & Griffiths, A. (2020). *Autism in the Workplace - Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A*. New York: Empire State College.

Jack, C. (2021, August 18). *Psychology Today*. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/women-autism-spectrum-disorder/202108/7-executive-functioning-challenges-people-autism>

Murphy, D. (2018). Interviewing individuals with an autism spectrum disorder in forensic settings. *The International Journal of Forensic Mental Health*, 17 (4) 310-320.

National Autistic Society. (2023, 7 19). Retrieved from *Employing autistic people – a guide for employers*: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/employing-autistic-people/employers>

National Institute of Neurological Disorders and Stroke. (2023, 7 18). Retrieved from <https://www.ninds.nih.gov/health-information/disorders/autism-spectrum-disorder>

Posada , L. M., Rubio, J. G., & López , A. B. (2018). Emotional labor: concepts and characteristics. *A literature Review. Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 103-114.

Praslova, L. (2022, April 24). *Specialisterne*. Retrieved from <https://us.specialisterne.com/workplace-bullying-of-autistic-people-a-vicious-cycle/>

Singer, J. (2017). *Neurodiversity: the birth of an idea*. Judy Singer.

Verhulst, F. C. (2010). *Autism spectrum disorders: the word is not a disease*. *Pub Med*, 154. Retrieved from *National Library of Medicine*.







**LIPS  
PROJECT**

LAGO BECU S.L.  
Av. Alicante 44  
ES-46460 - Silla - Valencia  
[www.lipsproject.eu](http://www.lipsproject.eu)



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**LAGO BECU S.L.**  
Intelligence for your Business

**BLUE  
FIREFLY**



Zrozumieć  
Autyzm



**business  
point**

[www.becumcs.com](http://www.becumcs.com) | [www.sinasvetulka.mk](http://www.sinasvetulka.mk) | [www.zrozumiecautyzm.pl](http://www.zrozumiecautyzm.pl) | [www.businesspoint.si](http://www.businesspoint.si)