

Vangelista Laura Maria

Neurodiverzitás a nyílt munkaerőpiacon: autista munkavállalók munkahelyi integrációja

*Szakmailag ellenőrizte: Juhászné Dr. Klér Andrea
(BCE, Vezetéstudományi Intézet, Egyetemi Docens)*

Az autista felnőttek munkaerő-piaci integrációjának hiányát mutatja az őket érintő 85%-os munkanélküliség, és a maradék 15% munkavállalását jellemző magas fluktuáció. A munkahelyen tapasztalt gyakori feszültség és frusztráció nemcsak a munkában való kiteljesedést lehetetleníti el, hanem a munka megtartásában is sokszor jelentős nehézséget okoz az autista felnőttek számára. Ezen problémákra reflektálva, jelen dolgozatomban arra a kérdésre keresek választ, hogy milyen módszerek bizonyulnak sikeresnek autista munkavállalók munkahelyi integrációjában a nyílt munkaerőpiacon. Dolgozatomban először a megváltozott munkaképesség, az autizmus spektrum zavar és a neurodiverzitás elméleti hátterét vázolom fel, majd pedig az Autizmus-Specifikus Támogatott Foglalkoztatás módszereit mutatom be.

1. Bevezetés

A társadalmi felelősségvállalás, a kisebbségek érdekeinek képviselése és a méltányos bánásmód elősegítése úgy gondolom, hogy mindenkinek kötelessége a saját szakmáján belül. Azért tartom kiemelten fontosnak a HR szakmában a megváltozott munkaképesség témáját, mert szakemberekként olyan tudás, olyan eszközök lesznek a kezeinkben, amikkel elősegíthetjük ezen emberek munkahelyi integrációját, és hozzájárulhatunk mind a munkahelyi, mind az általános étellel való elégedettségük növekedéséhez. A megváltozott munkaképességen belül pedig az autizmus spektrum zavar, mint téma az Aura Autistákat Támogató Közhasznú Egyesülettel és az autista munkavállalókkal való megismerkedés során vált szívügyemmé.

Ezek fényében dolgozatomban arra igyekeztem választ kapni, hogy milyen módszerek bizonyulnak sikeresnek autista munkavállalók munkahelyi integrálásában a nyílt munkaerőpiacon, illetve milyen módszerekkel növelhető ezen munkavállalók elégedettsége a nyílt munkaerőpiaci munkahelyeken.

2. A megváltozott munkaképességről röviden

A megváltozott munkaképesség egy olyan fogalom, ami a foglalkoztatottsághoz és munkaerő-piachoz kapcsolódó magyar szakirodalomban jelenik meg, egy, a fogyatékoságnál tágabb fogalomként. Könczei – Kullmann (2009, idézi Csillag et al., 2018) definíciója alapján a megváltozott munkaképesség olyan állapot, testi vagy értelmi fogyatékoság vagy egészségkárosodás, amely hat az egyén munkavállalási képességére. A téma szempontjából további fontos fogalom a fogyatékoság, ami Kurusz-Kemény (2016, idézi Csillag et al., 2018) definíciója szerint érzékelési (szenzoros), mozgásos (motoros) vagy értelmi vagy szociális képességének zavara, mely súlyosan hat az érintettre és tartósan fennáll.

A fogyatékoságon belül számos alcsoportot állapíthatunk meg, amik ezáltal a megváltozott munkaképesség alcsoportjait is képezik. Ezen alcsoportok a mozgássérülés, a szenzoros képességek hiánya, a beszédkárosodás, az értelmi sérülés, a pszicho-szociális fogyatékoság, illetve ezen dolgozat fő fókusza, az autizmus spektrum zavarral diagnosztizált munkavállalók köre (Csillag et al., 2018). Az autizmus spektrum zavar a központi idegrendszer fejlődési zavara, aminek jellegzetességeire a későbbiekben kitérek.

A megváltozott munkaképességűek munkáját számos olyan gát nehezíti meg, amikkel átlagos munkavállalók nem, vagy kevéssé találkoznak. Először is léteznek gyakorlati gátak, ami alatt az olyan nehézségeket értjük, mint például a megfelelő pozíció hiánya, az akadálymentesség hiánya a munkahelyen. Mindemellett a megváltozott munkaképességű emberek sokszor kevésbé mobilak, alkalmazásuk több szervezési feladattal jár, illetve gyakran nem rendelkeznek a pozícióhoz szükséges képzettségekkel. A gyakorlati gátakon kívül még megállapítunk mentális gátakat is. A munkahelyeket a legtöbb esetben információhiány vagy alulinformáltság jellemezi, ami megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illeti; gyakori például az olyan feltételezések, hogy a megváltozott munkaképességű emberek rosszabbul teljesítenek. Ezen kívül a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása olyan befektetéseket igényelhet, amiket egy átlagos munkavállaló foglalkoztatása nem követel meg, illetve előfordulhat, hogy az ilyen munkavállalók gyakrabban mennek betegszabadságra, vagy több balesetet okoznak (Csillag et al., 2018).

A diszkrimináció különböző formáit két alkategóriára tudjuk bontani: belépési- illetve folyamatdiszkriminációra. A belépési diszkrimináció mögött általában a kiválasztási szakértők tévhitai, félelmei, alulinformáltsága rejlik. Sokszor hiányoznak korábbi tapasztalatok, illetve nincs meg a szükséges szervezeti tudás és bizalom. Az is előfordulhat, hogy éppen a korábbi tapasztalatok negatív eredménye tartja vissza a toborzókat, akkor is, ha ezek a negatív tapasztalatok rossz szervezeti döntés, vagy nem a megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkavállaló kiválasztásának következményei. Folyamatdiszkrimináció alá tartoznak azok a problémák, amik a kiválasztást követően jelentkeznek. A leggyakoribb megnyilvánulása az, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló kevesebb lehetőséget, vagy úgynevezett „zsákutca” pozíciókat kap, amikben a munkája kevés lehetőséget ad a szakmai fejlődésre. Gyakori a negatív sztereotípiák, stigma és előítéletek megjelenése, ami a munkavállaló izolációját eredményezi, és gátolja a szervezeti integrációt (Csillag et al., 2018).

A két különböző formája a diszkriminációnak nem független egymástól, hanem egymást erősítve jelennek meg. A belépési diszkrimináció kezelése könnyebbnek bizonyult a vállalatok számára, és ezt képesek tudatosan kezelni. Azonban a folyamatdiszkrimináció a szervezeti folyamatokban, a rendszerekbe kódoltan, elrejtve jelenik meg, így az ezzel való megbirkózás sokkal nehezebb feladatnak bizonyul mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára (Csillag et al., 2018).

2. Az autizmus spektrum zavarról röviden

Az autizmus spektrum zavar „az idegrendszeri fejlődés zavara, amely etiológiai hátterét és jellegzetes viselkedéses mintázatait tekintve rendkívül heterogén” (Egészségügyi Szakmai Kollégium, 2017). Ezen tünetek heterogenitása miatt elengedhetetlen a spektrumszemlélet alkalmazása, vagyis annak a megértése, hogy minden autista esete valamennyiben eltér, és ezért eltérő kezelést, bánásmódot igényel. A spektrumon belül változó tényezők az életkor, a rendellenesség súlyossága, az értelmi képességek színvonala, a beszéd és beszédértés szintje, a személyiség, környezeti hatások, illetve egyéb társuló betegségek, zavarok. (Egészségügyi Szakmai Kollégium, 2017, p. 5)

Ugyan nem a DSM-5 diagnosztikai kategóriái, a spektrumon belül gyakori a két kategóriába való besorolás attól függően, hogy az adott személy IQ-ja a normális (vagy annál magasabb) sávba esik, vagy nem. A normális vagy a normálnál jobb értelmi képességekkel rendelkező autistákat a jól funkcionáló autisták csoportjába, a normálnál alacsonyabb IQ-val rendelkező autistákat pedig a rosszul funkcionáló autisták csoportjába sorolják (Jaarsma & Welin, 2012).

A DSM-5 az autisztikus diád mentén tárgyalja a tüneteket. Ebbe tartozik a tartós deficit a társas kapcsolatokban és kommunikációban, illetve szűk körű és repetitív viselkedési, érdeklődési és cselekvési mintázatok. A társas kapcsolatokban, illetve kommunikációban megjelenő elmaradás több társas nehézséget magába foglal. A spektrumon elhelyezkedő emberek nehéznek találhatják az interakciókban használt verbális és nem-verbális kommunikatív jelek megértését, illetve helyes használatát. Kihívást jelent a társas és érzelmi kölcsönösség, ebből adódóan pedig a társas kapcsolatok kialakítása, fenntartása és megértése is. A repetitív mintázatok terén is széleskörű tünetek jelentkezhetnek. Sokszor előfordulnak repetitív mozgások, vagy repetitív tárgyhasználat és beszéd. Gyakori a rutinokhoz, rituális cselekvési mintázatokhoz vagy bizonyos rögzült érdeklődési területekhez való ragaszkodás is. Ezen kívül jellemző a szenzoros alul- vagy túlérzékenység, például a hangos hangoktól vagy erős fényektől való tartózkodás (American Psychiatric Association, 2013).

A spektrum heterogenitása miatt nem lehet egy kognitív profilt megállapítani, ami minden autistára megfelel, de a kognitív különbségek megismerése belátást adhat abba, hogy milyen élményei, tapasztalatai vannak egy a spektrumon elhelyezkedő személynek. A kognitív eltérések egyrészt megjelennek a mentalizáció, pontosabban a naiv tudatelmélet területén. A naiv tudatelmélet egy kognitív perspektívaváltásként írható le, aminek központi eleme a szelf és mások megkülönböztetése. Ez az a kognitív-viselkedéses képességünk, amivel magunknak és másoknak különböző mentális állapotokat tulajdonítunk, és ezáltal képesek vagyunk mások viselkedését értelmezni, előre jelezni, ok-okozati kapcsolatokat találni. Egy autista személy vagy kevésbé, vagy egyáltalán nem rendelkezik ezekkel a képességekkel, ami nagyban hozzájárul a társas nehézségeikhez (Csépe és mtsai., 2007). Egy fontos másik aspektus, ami a spektrumon elhelyezkedő személyekben eltér, a végrehajtó (executive) működés zavaraihoz köthető. A végrehajtó működések zavara gátolja a nem automatikus cselekvések kivitelezését, ami a viselkedés és megismerés rugalmatlanságát eredményezi, így szintén hozzájárul a szociális nehézségekhez pl. a társas kölcsönösség terén (Csépe és mtsai., 2007).

2.1 A neurodiverzitás fogalma, elméleti kerete

A fentiekben az autizmus spektrum zavarról mint rendellenes állapotról beszéltünk, a zavar tüneteiről írtunk. Azonban a mentális zavarok ezen orvosi vagy betegségközpontú megközelítése nem általánosan elfogadott sem az autista emberek, sem a kutatók körében. Az autizmus kapcsán megjelenő neurodiverzitás fogalma a kilencvenes évek végén jelent meg, és elméletét a biodiverzitás koncepciójára alapozza. Judy Singer ezzel foglalkozó dolgozata egy paradigmaváltást jelentett az autizmushoz és egyéb neurodevelopmentális állapotokhoz való viszonyulásban (Dezső, 2015).

A neurodiverzitás paradigma az atipikus neurológiai fejlődést természetes emberi különbségként tartja számon. Az elmélet két aspektust foglal magába. Az első aspektus az, hogy az autizmus a többi neurológiai zavarral egyetemben egy természetes variáció. Tehát az, hogy valaki neurotipikus vagy úgymond neurodiverz, egyszerűen az emberi létezés két különböző, de egyaránt természetes formája. A második aspektus pedig arra hívja fel a társadalmat, hogy ezeket a neurológiai szempontból diverz állapotokat elfogadja és megtanulja értékelni. A neurodiverzitásnak ezen aspektusa Singer publikációját követően egy

mozgalommá nőtte ki magát, ami egyenlő bánásmódot, egyenlő jogokat és lehetőségeket követelt nemcsak autistáknak, hanem számos másik idegrendszeri fejlődési zavarral diagnosztizált embereknek is (Jaarsma & Welin, 2012).

A neurodiverzitás elméleti kerete azért releváns megközelítés számunkra, mert felismeri és hangsúlyozza azt, hogy atipikus agyak különleges képességekkel is rendelkezhetnek. Nemcsak az előbbieken felsorolt, a mindennapi boldogulást megnehezítő tényezők léteznek, amiket meg kellene gyógyítani, hanem az autisták számos olyan kompetenciákkal rendelkeznek, amik értékesek, de például verbális IQ tesztekkel nem mérhetők. Gyakori ilyen tulajdonság a kiemelkedő memória, vizuális mintázatok megértése és esetleges hibák megtalálása, vagy a hosszú koncentrációkészség (Silberman, 2013).

Ehhez kapcsolódóan a neurodiverzitás paradigmája a fogyatékoság szociális modellje mellett áll ki. Az orvosi modellel ellentétben, ami betegségként, kezelendő deficitként viszonyul a fogyatékosághoz, a szociális modell amellel érvel, hogy a neurotipikus emberekhez igazodó társadalom az, ami nem autizmus-kompatibilis. A fogyatékosággal élők társadalmi integrációja tehát nem az érintett egyének megváltoztatása által jön létre, hanem a társadalom formálásával abba az irányba, hogy ezeket az embereket be tudja fogadni. Ez pedig a modell szerint közös társadalmi felelősség. Mindemellett neurodiverzitás paradigma rengeteg kritikát is kapott, és a tág értelemben vett felfogás, miszerint az atipikus idegi fejlődés egy természetes variáció, a mai napig egy rendkívül vitatott szemléletmódnak számít (Jaarsma & Welin, 2012).

2.2 Mi jellemezi az autista emberek foglalkoztatását?

Az autizmus spektrum zavarral élő személyek integrációjának hiánya elég egyértelmű, különösen, ha azt nézzük, hogy az autista felnőttek 85%-a munkanélküli, miközben 69%-uk szívesen dolgozna (National Autistic Society, 2016). További kutatások azt figyelték meg, hogy azoknak az autista személyeknek, akiknek sikerül munkát szerezniük, nehezen esik a munkát megtartani, így életük során gyakran váltanak munkahelyet, illetve válnak ismét munkanélkülivé. Azoknak az autistáknak se könnyű a helyzetük, akik dolgoznak, hiszen ezt az esetek 56%-ában elkülönült workshopokban teszik, gyakran túlkvalifikáltak, a képességeikhez képest nagyon egyszerű feladatokat végeznek, vagy olyan munkát, amihez egyáltalán nem alkalmasak. A fentiek hatására magas fluktuáció jellemezi a munkavállalásukat, ami egyrészt megnehezíti a további munkahelyekre való felvételt, illetve magas szintű stresszt, depressziót, izolációt és pénzügyi nehézségeket is okoz (Baldwin és mtsai., 2014). Így összefoglalhatjuk, hogy a munkanélküliség, munkaszerezés, munka megtartás körüli tehetetlenség nemcsak az önálló élet folytatását lehetetleníti el számunkra, hanem gátat képez a beteljesült, méltóságos élet folytatásában is.

A konkrét kihívások, amikkel az autista munkakeresőknek vagy munkavállalóknak meg kell küzdeniük, rendkívül sokrétűek. Miközben ügyelnünk kell arra, hogy a spektrumszemléletet alkalmazzuk és ne sztereotipizáljunk egy, a spektrumon elhelyezkedő munkavállalót se, az autizmus spektrum zavar tipikus tünetei tipikus nehézségeket is kirajzolnak. Például nehezen viselhetnek olyan munkát, ami utasítások gyors feldolgozását és azokra való azonnali reagálást követel meg, illetve nehezebben viselik a zajos, forgalmas munkakörnyezetet, amelyek például a szakács, pénztáros, pincér munkakörök velejárói. Ennek persze a másik oldala is igaz, hiszen bizonyos munkakörökben az autizmus spektrumon elhelyezkedő munkavállaló társainál magasabb szinten tud teljesíteni. Ez lehet bármilyen feladat, ami vizuális gondolkodást, szisztematikus információfeldolgozást vagy precíz technikai képességeket igényel, ami például a mérnök, könyvtáros, informatikus szakmákban jellemző (Baldwin és mtsai., 2014).

3. Milyen HR módszerekkel lehet a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetét megkönnyíteni?

A megváltozott munkaképességű (továbbiakban: MMK) munkavállalók sikeres foglalkoztatásának kulcsfontosságú eleme a munkakörök kialakítása során alkalmazott módszerek és elvek. A munkáltató vagy az adott munkakörre keres specifikusan munkavállalót, és az elvárásoknak megfelelő MMK munkavállalót veszi fel, vagy előbb felveszi a munkavállalót, és köré alakítja ki a munkakört. A két lehetőség során alkalmazott módszerek nagyban eltérnek egymástól (Csillag és mtsai., 2018).

Egyes kutatások a megoldást a munkaerőkereslet oldal igényeinek teljesítésében látják, vagyis a fent említett két opció közül a munkakörhöz való aprólékos illesztésben, a részkapességek pontos felmérésében látják a legtöbb lehetőséget (Csillag és mtsai., 2018). Luecking (2008) tanulmányában amellet érvel, hogy a MMK emberek körében tapasztalt magas munkanélküliségi rátának csökkentése érdekében a munkáltatói igényeket kell előtérbe helyezni.

A munkáltató igényeinek való megfelelés sok lépésben történik meg. Először is maximalizálni kell az interakciót a munkáltatóval, kiemelt tekintettel az adott munkakörülmények, a munkafolyamatok megismerésére. Meg kell állapítani azokat a területeket, ahol a munkavállalónak segítségre van szüksége az új munkaerő beillesztésében. Ide tartozik a MMK munkavállaló felkészítése, kiképzése, a munkakör betöltéséhez szükséges képességekkel való felruházása is. Fontos felismerni, hogy a munkavállaló beillesztését követően nem érhet véget a kapcsolat a munkáltatóval, hanem a továbbiakban is rendelkezésre kell állni és segíteni kell az új munkavállaló teljesítményének és megfelelő viselkedésének fenntartásában. Mindeközben végig érzékenynek kell lenni a munkáltató visszajelzéseire, és nyitottnak kell lenni igazítások, módosítások lehetőségeire válaszként a munkáltató igényeire. Luecking szintén hangsúlyozza, hogy a sikeres együttműködés érdekében a MMK munkavállaló foglalkoztatásának pénzügyi hasznot is jelentenie kell a

munkáltató számára. Tovább növelhető a foglalkoztatottsági ráta, ha a munkáltatónak segítünk olyan területeket találni, ahol növelheti a produktivitását, majd pedig segítünk az ahhoz megfelelő MMK munkaerő megtalálásában, kiképzésében és beillesztésében (Luecking, 2008). Luecking (2008) tanulmányában felvázolt elvek nagyban átfednek az Autizmus-Specifikus Támogatott Foglalkoztatás elveivel, amikre dolgozatom 4. fejezetében részletesen kitérek.

A másik megközelítés a megoldást a munkakör alakításában látja úgy, hogy a MMK munkavállaló abban ki tudjon teljesedni és maximális produktivitást tudjon kínálni a munkáltatónak. Az elmélet bázisa a munkavállaló képességeinek, érdeklődéseinek, szükségleteinek egyedi felmérése, és a munkáltató szükségleteihez való illesztése. A hangsúly a kapcsolat individualizálásán van, úgy, hogy mindkét fél maximálisan elégedett legyen (Citron és mtsai., 2008). Erre Citron és munkatársai (2008) öt különböző módszert állapítottak meg. A „job carving”, vagy munkakörfaragás több munkakörből hoz létre egy újat úgy, hogy egyes feladatokat az új munkakörből kihagy. A „job negotiation”, vagy munkakör-átalakítás módszere több különböző munkakör egyes feladataiból hoz létre egy, az adott munkavállaló képességeinek megfelelő feladatot. A „job creation”, vagy munkakör-kialakítás módszere eddig nem ellátott feladatokat csoportosít össze, és alkot egy teljesen új munkakört. A „job sharing”, vagy munkakör-megosztás során két vagy több ember végzi ugyanazon munkakör feladatait. Illetve további lehetőségként felmerül az egyéni vállalkozás, akár mikrovállalkozáson keresztül (Citron és mtsai., 2008; Csillag és mtsai., 2008).

Citron és munkatársai (2008) a munkakörök személyre szabásán kívül azt kutatták, hogy milyen fejlesztések, változtatások könnyítik meg a MMK munkaerő teljeskörű integrációját, vagy tekinthetők akár elengedhetetlenek ezen folyamatban. Többek között kiemelik a dolgozók állandó képzését, a munkakör személyre szabása során a hosszú távú fenntarthatóságra való törekvést (legyen szó bármelyik módszerről a fent említett öt közül), illetve a menedzseri hozzáállás, vezetői stílus újrarendelését (Citron és mtsai., 2008).

McDowell és Fossey (2014) kifejezetten a mentális zavarokkal küzdő munkavállalók munkahelyi elégedettségét (és ezáltal a teljesítményét) növelő módszereket vizsgálták.

A leggyakoribb ilyen módszer egy, a mentális betegséggel küzdő munkatársat segítő dolgozó jelenléte volt akár a felvételi procedúra során, vagy akár a munkahelyen is. A munkatárs jelenléte egyrészt segítette a kommunikációt a felek között, másrészt pedig a vállalatnál dolgozó többi munkatárs képzéséhez is hozzájárult, arra fókuszálva, hogy hogyan segíthetik a mentális zavarral küzdő munkatársuk mindennapjait, hogyan tudnak velük hatékonyan együtt dolgozni.

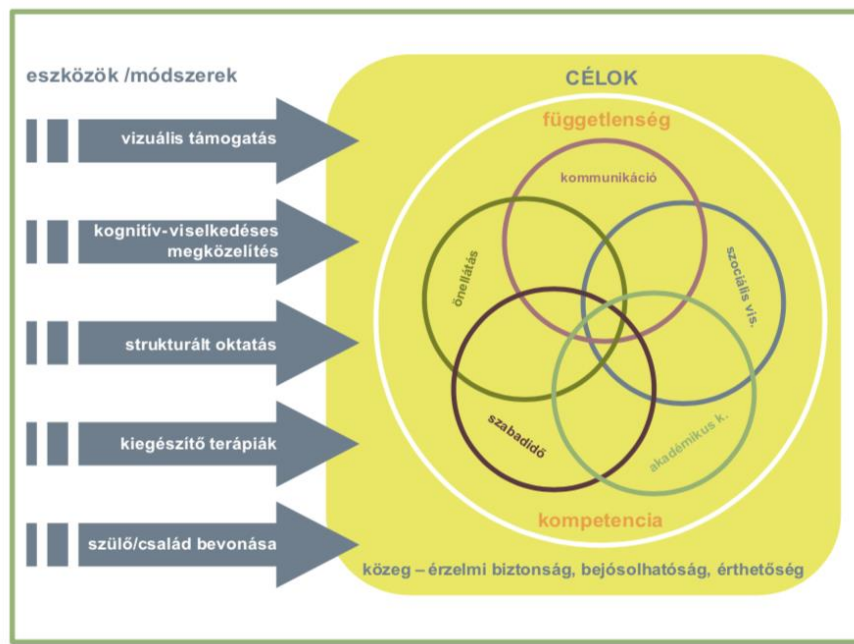
A második leggyakoribb módszer a rugalmas munkarend, illetve csökkentett óraszám volt. Ehhez általában speciális képzések, személyre szabott felügyelet, személyre szabott munkakör és feladatok, illetve időnként a munkakörnyezet fizikai megváltoztatása is csatlakozott. További hasznos tanácsok, amik felmerültek ilyen téren a nagy, félelmetesnek tűnő feladatok kisebb feladatokra való felaprózása, és a könnyebb feladatok elsajátítása a nehezebb feladatok előtt. Általános jelenség volt ilyen esetekben a mentális zavarokkal küzdő munkavállalók órarendjének a személyre szabása, illetve az interjú és tréning folyamatok módosítása (McDowell & Fossey, 2014). A fent felsorolt módszerek közül több is megjelenik a következőkben bemutatott Autizmus-Specifikus Támogatott Foglalkoztatás módszereiben is.

4. Az Autizmus-Specifikus Támogatott Foglalkoztatás

A kutatási kérdéseim megválaszolása érdekében nem csupán a MMK munkavállalókra általánosan alkalmazható módszereket kell megvizsgálnunk, hanem fontos kitérnünk a kifejezetten autista munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos eszközökre is. Erről a témáról írta Jásper Éva és Kanizsai-Nagy Ildikó az Autizmus-Specifikus Támogatott Foglalkoztatás módszertani kézikönyvét, amit a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány adott ki 2011-ben. Jásper és Kanizsai-Nagy (2011) az ismeretek 3 olyan területét emelték ki, amikhez illeszteniük kell a beavatkozásunkat annak érdekében, hogy tudományosan megalapozott és hatékony segítséget tudjunk nyújtani: 1) az autizmus spektrum zavar természetével kapcsolatos tudás, 2) az adott autizmussal élő munkavállaló egyedi szükségletei, és 3) a hatékony terápiás és támogatási megközelítések. A következőkben ez utóbbit fogjuk röviden áttekinteni.

Az 1. ábrán látható autizmus-specifikus beavatkozás modelljének lényege, hogy először egy olyan közeget teremtünk, ami a lehető legnagyobb mértékben illeszkedik az autizmus sajátosságaihoz, illetve az adott munkavállaló egyéni szükségleteihez. Ezután pedig fokozatosan egyre rugalmasabbá és átjárhatóbbá tesszük ezt a struktúrát arra ügyelve, hogy ezt mindig egyénre szabottan tegyük. Ezáltal tudjuk a munkavállalót fokozatosan egyre több sikerélményhez juttatni, és lépésről lépésre elérni célunkat, hogy az autista munkavállaló segítségre nem szoruló, független és kompetens emberként tapasztalja meg magát (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011). Ahogy a lenti ábrán látható, a szerzők a célok öt csoportját állapították meg, amik közül a következőkben a három, a beillesztés szempontjából legfontosabb csoport lényegét kifejtem.

1. ábra: Az autizmus-specifikus beavatkozás modellje



Forrás: Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011

4.1 Az Autizmus-Specifikus Támogatott Foglalkoztatás által kijelölt célok és a célok elérésére irányuló megközelítések

Az első terület, amit a beavatkozás célként megjelöl, az a szociális-kommunikációs deficit kompenzálása. Szinte minden munkakör betöltéséhez szükséges néhány alapvető készség birtoklása, spontán alkalmazása, ezért a munkakör betöltése előtt fel kell mérni, hogy ezek a készségek jelen vannak-e, és amennyiben nem, törekedni kell a kialakításukra. Ezen szociális-kommunikációs funkciók közé tartoznak az udvariassági rutinok (pl. mások üdvözlése), az információkérés- és nyújtás, a segítségkérés és a szociálisan megfelelő visszautasítás (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

A második terület az önállósági, önellátási és szabadidős készségek fejlesztése. Önállóság és önellátás alatt itt értjük az önálló ügyintézés, feladatvégzést, közlekedést, de ez kiterjed a megfelelő higiénés és étkezési szokásokra, illetve az ápolt külsőre is. A szabadidős készségek ugyan úgy tűnnek, mintha nem kapcsolódnának közvetlenül a mindennapi munkavégzéshez, azonban nagy szerepet játszanak a munkatársakkal való közös hang megtalálásában és a pozitív, támogató légkör kialakításában és fenntartásában is (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

A harmadik fő cél a rugalmasabb viselkedés és gondolkodás fejlesztése, változások és váratlan helyzetekre való reagálás megtanulása, problémamegoldó stratégiák kialakítása. Ez, és a fenti területek természetesen kiegészülnek az adott munkavállaló egyéni szükségleteinek a figyelembevételével (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

4.1.1 Kognitív-viselkedéses megközelítés

A fent felsorolt célok elérésére különböző megközelítések különböző módszereket és eszközöket kínálnak. Az első ilyen megközelítés a kognitív-viselkedéses megközelítés, ami az egyes munkafeladatok hatékony megtervezését és kivitelezését igyekszik megkönnyíteni az adaptív gondolkodás és viselkedési stratégiák kialakítása, fejlesztése által. A szociális-kommunikációs deficit kompenzálása érdekében például listát készíthetünk a munkatársakkal

való beszélgetéshez alkalmas témákról, illetve az elkerülendő témákról is (pl. szünetben munkatársakkal beszélgethetek a következő témákról: hobbiokról, időjárásról, családról stb. Munkatársakkal nem beszélhetek a következő témákról: politikáról, vallásról stb.). Szintén a szociális-kommunikációs deficithez kapcsolódik a munkavégzés közben elfogadott viselkedés konkrét, egyértelműen megfogalmazott szabályainak előzetes tisztázása. Az önállósági cél elérése szempontjából pedig hasznos módszer lehet a munkafolyamatok előzetes algoritmizálása, kisebb lépésekre való lebontása. Ez a módszer jól kiegészülhet a következő megközelítés, a vizuális támogatás eszközeivel (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

4.1.2 Vizuális támogatások

A vizuális támogatás megközelítése céljaul az érzelmi biztonság megteremtését, és a lehető legönállóbb munkavégzést tűzte ki céljaul. Egyrészt a kommunikációs deficit miatt a képekben vagy feliratokban nyújtott információk sokkal könnyebben értelmezhetőek, mint a verbális közlések. Másrészt pedig az egyes cselekvések megtervezése és kivitelezése során felmerülő nehézségek szempontjából hasznos, ha a lépésekhez vizuális segítség is társul, legyen szó napirendről, vagy egy bonyolult munkafolyamat részletes ábrázolásáról (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

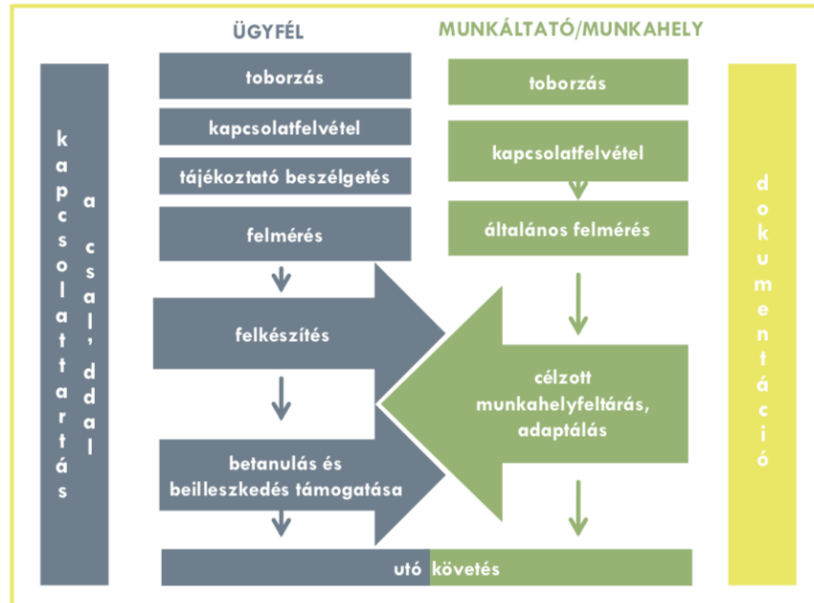
4.1.3 Jól strukturált, beszámítható, támogató környezet

A harmadik megközelítés a jól strukturált, beszámítható, támogató környezet kialakítására helyezi a hangsúlyt. Különösen a szenzoros érzékenység szempontjából lehet fontos a zavaró körülményektől mentes, nyugodt, strukturált környezet megteremtése. Ez a munka fizikai terének rengeteg különböző aspektusát magába foglalja. Például, ha egy konyháról van szó, a munkatér akkor lesz beszámítható, felismerhető, ha konyhaszerekenyekkel van berendezve, amik tartalmaik alapján a teljesség igényével fel vannak címkézve szimbólumokkal, szavakkal és különböző vizuális algoritmusokkal. Így kapcsolható össze a munkatér strukturálása és a vizuális segítőeszközök használata. További, a munkavállalót a szenzoros túlterheléstől megóvó aspektus lehet például a dupla üveg, vagy a riktó színek kerülése a berendezés kialakítása során (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

4.2 *A beillesztést megelőző lépések, illetve a beillesztés folyamata*

A toborzás, kapcsolatfelvétel és a tájékoztató beszélgetés is elengedhetetlen részei az autista felnőtt munkába helyezésének, viszont a beillesztést első, közvetlenül befolyásoló lépés az általános felmérés (ahogy ez a 2. ábrán is látható), hiszen ezáltal kapunk először olyan érdemi szakmai inputot, amire a beillesztést építhetjük. A felmérés célja, hogy a szakemberek átfogó képet kaphassanak az ügyfél képességeiről, a számára nehézséget jelentő feladatokról, helyzetekről, illetve az autizmussal kapcsolatos jellegzetességekről. Fontos megjegyezni, hogy ez a folyamat nem diagnosztikus eljárás, illetve nem terápiás célokból történik, hanem a sikeres munkába helyezés szempontjából fontos készségek, képességek feltérképezése a kijelölt cél. Ez határozza meg a szakemberek feladatait és alapozza meg a későbbi együttműködést is. Továbbá fontos megjegyezni, hogy a folyamatba csak olyan ügyfeleket lehet bevonni, akik már rendelkeznek hivatalos autizmus diagnózissal és ezt részletező pszichiátriai szakvéleménnyel (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

2. ábra: A nyílt munkaerőpiacra való beillesztés folyamata



Forrás: Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011

Az ügyfél képességeinek felméréséhez a szakemberek többek között félig-strukturált interjúkat alkalmaznak mind a szülőkkel, mind az ügyféllel. Ezek szolgálnak az autizmus tünetei, a családi háttér, az eddigi munkatapasztalatok és motiváció feltérképezésére. Az előbbiekről való tájékozódásra az ügyfél strukturált feladathelyzetben való megfigyelése, illetve a családlátogatás és a munkapróba is alkalmas. Továbbá alkalmazható a Wechsler Intelligenciateszt, ami az általános értelmi képességek mérését szolgálja (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

A folyamat következő lényeges lépése az ügyfél felkészítése a nyílt munkaerőpiac által állított kihívásokra. A konkrét fókuszot vagy fókuszokat a felmérés eredményei határozzák meg, hiszen ezek vetnek fényt az esetleges hiányosságokra. A felkészítés során többek között szó szokott esni a megjelenés és az ápoltság fontosságáról, az önálló közlekedésről, a munkahelyi társas viselkedésről, kommunikációról, munkatársi kapcsolatokról. A felkészítés tárgyát képezik továbbá a munkáltatói elvárásoknak való megfelelés, a munkavállaló jogai és kötelezettségei, különböző álláskereső technikák, és a diagnózis kommunikálása a munkáltató felé. Ezen témák lefedhetők egyéni vagy csoportos foglalkozások, illetve terepgyakorlat elvégzése során (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

A modell alapján a munkáltató toborzása és általános felmérése után az ügyfél felkészítésére és a munkahely célzott feltárására kerül sor. A dolgozat fókuszának megőrzése érdekében a munkáltató toborzását és felmérését nem részletezem, és feltételezem, hogy a szakemberek a befogadó szervezetet a beillesztésre megfelelőnek ítélték. A konkrét munkahelyi feltérképezés viszont már közvetlenül befolyásolja a beillesztés folyamatát, hiszen a jövőbeli munkavállaló képességeinek, hiányosságainak ismeretében ezáltal fény derülhet arra, hogy a munkakörnyezetnek mik azok a területei, ahol esetlegesen változást kell végrehajtani. Ez az a lépés, ahol az ügyfél és a munkahely illesztése ténylegesen megtörténik. A feltérképezés során a szakemberek figyelembe veszik a fizikai klímát (pl. kollégák száma, különböző szenzoros tulajdonságai a munkakörnyezetnek) és a szociális klímát is (pl. kollégák beosztása, száma, összetétele, vagy a munkahelyi informális szabályok) (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

A munkahely adaptálásának célja, hogy a munkakörnyezet fizikai és szociális tulajdonságai és a munkatevékenység felépítése az első naptól kezdve illeszkedjenek a munkavállaló egyedi igényeihez és képességeihez. Ez az ügyfél megismeréséből levont következtetések alapján történik. A fizikai környezet adaptálása során a szakemberek tevékenységei közé tartozik az autista munkavállaló számára zavaró szenzoros ingerek megszüntetése, a munkavégzés szempontjából releváns ingerek kiemelése, általában vizuális anyagok segítségével, illetve szükség esetén ide tartozik a közösségi helyiségek érthető jelölése, elkülönített munkatér kialakítása is (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

A szociális környezet adaptálása alatt a munkatársak csoportos és egyéni felkészítését értjük, ami formális és informális tájékoztatáson, érzékenyítő és szemléletformáló alkalmakon keresztül valósul meg. Egy csoportos felkészítés során a munkavállalókkal ismertetik az autizmus általános sajátosságait, az adott autista munkavállaló egyedi tulajdonságait, és az ezekből adódó lehetséges nehézségeket, előnyöket. Nagy hangsúlyt kap az autizmussal kapcsolatos előítéletek, félelmek oldása, a valós és helytelen vélekedések tisztázása. A szakemberek ismertetik az autistákkal való együttműködést segítő szabályokat és stratégiákat. Felvázolják azokat a helyzeteket, amik várhatóan problémát okozhatnak, és lehetőségeket kínálnak azok észlelésére, megoldására. Az autista munkavállaló közvetlen főnökét és a vele szorosan együtt dolgozó munkatársakat hasznos egyénileg is felkészíteni a közös munkára, illetve folyamatos támogatást adni nekik is a kezdeti időszakban (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

A betanulás során mindig jelen van egy autizmus szakember a munkavállalóval annak érdekében, hogy segítsen a feladatok megtanulásában, a munkahelyi környezetbe való beilleszkedésben, és folyamatosan monitorozza a munkahely formális és informális működését. Ennek a két fő része a fizikai és a szociális környezet megismerése. A fizikai környezet megismerése során a munkavállaló megismerkedik a munkavégzés helyszínével és a munkaeszközökkel, illetve elsajátítja és begyakorolja a munkafolyamat egyes lépéseit. A szociális környezet megismerése során a munkavállaló elsajátítja a munkahely írott és íratlan szociális szabályait, szokásait, hierarchiáit. Megismerkedik a munkatársakkal, külön kiemelve a belső mentorát, aki közvetlenül irányítja az autista munkavállaló munkavégzését, kiadja és ellenőrzi az általa elvégzett feladatokat (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

Végül pedig mind az ügyfél, mind a munkáltató szempontjából a folyamat utókövetéssel zárul. Az ügyfeleket érdemes lehet munkahelyükön felkeresni, különösen, amikor valamilyen változás következik be pl. új munkatárs érkezik, új feladatot kell betanulni. Csoportos utókövetés során az elhelyezkedett ügyfelek számára lehetőséget biztosítanak a szakemberek rendszeres találkozásra, ahol megbeszélhetik munkatapasztalataikat, fejleszthetik a kommunikációs és konfliktuskezelő képességeiket. A munkáltató szempontjából is fontos az utókövetés, aminek elsődleges célja a hosszantartó foglalkoztatás elősegítése. Ezért kell nyitva hagyni a lehetőséget a munkáltató számára, hogy a betanulási folyamat vége után is, szükség esetén, segítséget kérhessen az autizmus szakemberektől. Intenzívebb odafigyelésre ebben az esetben is változás pl. vezetőváltás esetén lehet szükség (Jásper & Kanizsai-Nagy, 2011).

5. Összefoglalás

Láthatjuk, hogy az Autizmus-Specifikus Támogatott Foglalkoztatás módszereiben megjelenik a neurodiverzitás paradigma által felvázolt szemléletmód, a fogyatékoság szociális modellje és a spektrumszemlélet által kitűzött cél, miszerint minden munkavállaló beillesztése személyre szabottan, az adott munkavállaló igényeit kielégítve történjen. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása során általánosan alkalmazott HR módszerek pedig a beillesztés praktikus aspektusaira reflektálnak, mint például a munkakör kérdésére, és a munkáltató és munkavállaló igényei közötti egyensúly megtalálására. A dolgozatomban áttekintett kutatások alapján ezen módszerek alkalmazásával csökkenthetjük a MMK munkavállalók körében tapasztalt munkanélküliséget, a fluktuációt, és segíthetjük ezen munkavállalókat a munkájukban való kiteljesedésben.

Irodalomjegyzék

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Arlington, VA: Author.
- Baldwin, S., Costley, D. & Warren, A. (2014). Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44, 2440-2449.
- Citron, T. et al. (2008). A revolution in the employment process of individuals with disabilities: Customized employment as the catalyst for system change. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28, 169-179.
- Csépe, V., Györi, M. & Ragó, A. (2007). *Általános Pszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Csillag, Sára and Toarniczky, Andrea and Primecz, Henriett (2018) *Dolgoznánk, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek*. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 49 (6). pp. 33-45. DOI <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.06.04>
- Dajnoki, K. (2011). Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megítélése a szervezetben. *Acta Scientiarum Socialium*, 34, 85–93.
- Dezső, R. A. (2015). A diverzitás lehetséges elméleti keretei a neveléstudományokban. *Autonómia és Felelősség*, 1. 32-44.
- Emberi Erőforrások Minisztériuma (2017). *Egészségügyi szakmai irányelv – Az Autizmusról/Autizmus spektrum zavarokról*. Egészségügyi Közlöny.
- Jarsma, P. & Welin, S. (2012). Autism as a Natural Human Variation: Reflections on the Claims of the Neurodiversity Movement, *Health Care Analysis*, 20(1), 20-30.
- Jásper, É., & Kanizsai-Nagy, I. (2011). *Autizmus-specifikus Támogatott Foglalkoztatás*.
- Könczei Gy. – Kullmann L. (2009.): A (komplex) rehabilitáció alapjai. In: Könczey (szerk.): *Bevezetés a komplex rehabilitációba*. Budapest: ELTE BGGYK (szöveggyűjtemény)
- Kurucz O. – Kemény P. (2016): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése. In: Soltész, A. et al.: *Adatok, tények vélemények*. Pro- Ability, BCE.
- Luecking, R. G. (2008). Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29, 3-13.
- McDowell, C. & Fossey, E. (2014). Workplace Accommodations for People with Mental Illness: A Scoping Review. *Springer Science+Business Media New York*, 25, 197-206.
- Silberman, S. (2013). Neurodiversity Rewires Conventional Thinking About Brains. *Wired*, letöltve: 2021.06.08. <https://www.wired.com/2013/04/neurodiversity/>