



Project Number: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

## Модул 3

# УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Автор: Latvijas Autisma apvienība

Латвија

Овој проект е финансиран со поддршка од Европската комисија. Оваа публикација ги одразува само гледиштата на авторот и Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба на информациите содржани во неа.

Наслов на модулот	Модул 3: Управување со работното место
Цели на учење	<p>Модулот 3 има за цел:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Да објасни што се треба да содржи работна средина погодна за лица со аутизам</li> <li>2. Да развие вештини за управување со тим на инклузивно работно место</li> <li>3. Да обезбеди насоки за проценка и прилагодување на работната средина на мали или средни претпријатија кон лицата со аутизам</li> </ol>
Резултати од учењето	<p>Преку Модул 3, читателите ќе можат да:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Покажат способност за проценка и прилагодување на работната средина на малите и средните претпријатија во контекст погодна за аутизам</li> <li>2. Имплементираат алатки за проценка и евалуација на работната средина</li> <li>3. Покажат способност за дизајнирање, оценување и прилагодување на активностите за градење тим</li> <li>4. Стекнат познавање на механизмите за управување со тимот, како да ги дизајнирате, воспоставите и одржувате</li> <li>5. Стекнат способност за пренос на знаење на врсниците и колегите</li> </ol>

## 1. Вовед

Инклузивните средини се клучот за отклучување на моќта на човечкиот потенцијал. Традиционалните работни места можат да ги стават луѓето со аутизам во неповолна положба. Дополнително, физичката средина (на пр. светла, звуци или бучава), интензитетот на социјалната интеракција и двосмислената и неизвесна природа (на пр., без предзнаење на задачите, двосмислена комуникација често користејќи идиоми) се само некои од потенцијално систематски неповолни фактори за лицата со аутизам не само во процесот на интервју за работа, туку и во секојдневниот процес на работното место воопшто. Треба да ги имаме на ум физичките, социјалните и ставовите фактори кои можат да придонесат за успехот на поединецот во работната средина.

Во последните 30 години, многу организации направија структурни промени за подобрување на физичката пристапност (на пр., замена на скалите со рампи или лифтови); сепак, процесот на промена на работните места, улогите и организациите за да одговараат на потребите и способностите на работната сила со невродиверзитет веројатно ќе биде покомплексен и може да предизвика неочекувани реакции доколку на некои вработени им се даде можност да ги приспособат своите работни места за да одговараат на нивните потреби и силни страни. (на пр., давање на аутистичен вработен потивно место за работа, а истовремено одбивајќи слични опции за невротипните вработени). Овие реакции се вообичаени кога се прават прилагодувања само на индивидуално ниво и го демонстрираат недостатокот на разбирање за разликата помеѓу еднаквоста (сите добиваат исто) и правичноста (секој го добива она што му е потребно за да ги започне своите работни задачи од истата основна линија). Применувајќи ги принципите на универзален дизајн, можеме да ја подобриме пристапноста до средини и процеси за сите вработени подеднакво (Bruyère и Colella 2022, стр.270).

Работната средина се однесува на физичкиот, социјалниот и организациски контекст во кој се одвиваат работните активности. Тоа вклучува различни различни аспекти, вклучувајќи:

- Физичко опкружување: Ова се однесува на физичката поставка во која се одвива работата, вклучувајќи го распоредот на работниот простор, осветлувањето, температурата и нивото на бучава.
- Социјална средина: Ова се однесува на интеракциите помеѓу поединците на работното место, вклучувајќи ги стиловите на комуникација, тимската работа и стиловите на лидерство.
- Организациска култура: Ова се однесува на вредностите, верувањата и практиките кои ја обликуваат културата на работното место, вклучувајќи ја мисијата, политиките и процедурите на компанијата.
- Работни задачи и одговорности: Ова се однесува на специфичните задачи и одговорности кои се дел од работата на поединецот, вклучувајќи го нивото на автономија и овластување за одлучување.
- Рамнотежа помеѓу работата и животот: Ова се однесува на рамнотежата помеѓу работните обврски и личниот или семејниот живот, вклучувајќи флексибилни работни аранжмани и политики за одмор.

Секој од овие аспекти на работната средина може да влијае на искуството на поединците на работното место, вклучувајќи ги и лицата со аутизам. На пример, на лицата со проблеми со сензорната обработка може да им треба специфична физичка средина која е со мала бучава и силни светла. Социјалните интеракции можеби ќе треба да бидат структурирани на начин што поддржува јасна комуникација и ги минимизира недоразбирањата. Организациската култура можеби ќе треба да ја прифаќа и приспособува невродиверзитетот, со политики и практики кои промовираат инклузија и поддршка за лицата со аутизам. Со разгледување на секој од овие аспекти на работната средина, работодавците и соработниците можат да работат заедно за да создадат поподдржливо и поинклузивно работно место за поединци со аутизам и други невноразновидни состојби.

## 2. Работна средина погодна за аутизам

Аутизмот различно влијае на секој поединец, често во однос на сензорните и социјалните непријатности. Важно е да знаете дали вашиот вработен е засегнат на тие начини, за да можете да ги направите потребните прилагодувања и модификации. На тој начин се осигурувате дека тој или таа е среќен, се чувствува удобно и е продуктивен, со што ја поставувате основата за успех на работата и на работното место. Поединците од спектарот на аутизам често се борат со преоптоварување на сетилата. На работно место каде што се присутни многу различни луѓе, глетки и звуци, важно е на сите вработени со аутизам со сензорни проблеми да им се понуди ослободување од овие ситуации. (Организација за истражување на аутизмот 2022)

Работна средина погодна за аутизам е работно место кое е дизајнирано да ги задоволи уникатните потреби на лицата со аутизам. Еве неколку клучни карактеристики на работната средина погодна за аутизам:

1. **Прилагодување согласно сетилата:** работната средина треба да биде дизајнирана да го минимизира преоптоварувањето на одредени сетила, како што е намалување на бучавата во позадина или обезбедување алатки како слушалки за поништување бучава или играчки за управување со стрес.
2. **Јасна комуникација:** Комуникацијата треба да биде јасна и директна, со акцент на пишани упатства или визуелни помагала кога е можно.
3. **Флексибилност:** распоредот и работните аранжмани треба да бидат флексибилни за да се приспособат на индивидуалните потреби на вработените со аутизам, како што се дозволување паузи кога е потребно или нудење опции за работа од дома.
4. **Рутина:** Промените во распоредот може да бидат предизвикувачки за лицата со аутизам поради важноста на рутината и предвидливоста за многу поединци од спектарот на аутизам. Некои лица со аутизам може да станат вознемирени или вознемирени кога има неочекувани промени во нивниот распоред или рутина и може да се борат да се прилагодат на новите очекувања или активности.
5. **Инклузивна култура:** Културата на работното место треба да биде инклузивна и да ја прифаќа невродиверзитетот, со образование и обука обезбедена за колегите за да им помогне да ги разберат и поддржат лицата со аутизам.

6. **Управување со поддршка:** Менаџерите треба да бидат обучени за тоа како да ги поддржуваат вработените со аутизам, вклучително и препознавање на знаците на сензорно преоптоварување и знаење како да обезбедат сместување.

Генерално, работната средина погодна за аутизам е онаа која ги вреднува и ги прифаќа уникатните силни страни и предизвици на лицата со аутизам, поттикнувајќи инклузивна и поддржувачка култура на работното место што им овозможува на сите вработени да го достигнат својот целосен потенцијал.

## 2.a. Прашања поврзани со допир

Многу лица со аутизам имаат чувствителност со допир, што значи дека може да имаат потешкотии со обработката или толерирањето на одредени видови на допир или текстури. Ова може да влијае на нивната способност за работа на различни начини. Ваквата чувствителност на допир може да го одвлече вниманието или да биде непријатна, што им отежнува на поединците со аутизам да се фокусираат на нивната работа. Одредени материјали или текстури може да предизвикуваат, што го отежнува поединецот да се чувствува удобно или безбедно во својата работна средина.

Во некои случаи, чувствителноста на допир може да влијае и на безбедноста на работата. На пример, поединец со тактилна чувствителност може да има поголема веројатност случајно да допре жешки површини или остри предмети поради тешкотии во обработката на тактилните информации. Ова може да го зголеми ризикот од повреди или несреќи на работното место.

### **Лице со аутизам кое е премногу сензитивно на допир може:**

- да избегнува или да го вознемирува дури и лесен допир;
- да му пречат одредени ткаенини, текстури или облека;
- да му пречат ознаки на облеката;
- да има аверзија кон нормалните контакти со кожата, на пример ракување;
- многу да се вознемири од мали и безопасни рани;
- да има отпорност на носење заштитна облека или користење на сигурносни помагала итн.

**Лице со аутизам кое воопшто не чувствува допир може:**

- да допира луѓе (дури и кога е несоодветно);
- да има вродена желба да допира различни текстури; поседува невообичаено висок или низок праг на болка. итн (Шер 2016, стр.27-28)

За да им се помогне на поединците со аутизам кои може да имаат тешкотии во врска со допир на работното место, може да биде корисно да се обезбедат алтернативни опции за заштитна облека или помагала, како што е користење на различни материјали или текстури кои се поподносливи за поединецот. Исто така, може да биде корисно да се обезбеди образование и обука на соработниците и менаџерите за да им се помогне да ги разберат предизвиците со кои може да се соочат лицата со аутизам и да создадат поинклузивна и поприспособлива работна средина во целина.

**2.b. Визуелни одвлекувања**

Визуелна хиперсензитивност е кога поединецот има интензивен или претеран одговор на одредени визуелни стимули. Ова може да вклучува силни светла, трепкачки светла, преполни средини или одредени обрасци или текстури. Визуелната преосетливост може да предизвика непријатност, вознемиреност или дури и физичка болка кај некои поединци.

Визуелната хипосензитивност, од друга страна, е кога поединецот има намалена чувствителност или одговор на визуелните стимули. Ова може да им отежне да забележат или обработуваат одредени визуелни информации, како што се пишани упатства или визуелни знаци на работното место.

Лице со аутизам кое е хипер-сензитивно (претерано) на визуелна стимулација може:

- да му пречат светли или флуоресцентни светилки;
- да му пречат шаблоните;
- да има проблеми со читање материјали со висок контраст (како црно на бело);

- да гледа накосо, трепка или да ги трие често очите.

## 2.с. Миризба на работното место

Лицата со аутизам кои се претерано сензитивни на мириси може да бидат вознемирени или да чувствуваат мачнини од мирисите и да забележат мириси што другите не ги чувствуваат. Поединците со аутизам кои се хиперреактивни на мириси може да доживеат различни предизвици на работното место. Овој проблем со преголемата осетливост, исто така познат како мирисна хиперсензитивност, може да им отежни на поединците да толерираат одредени мириси или да функционираат во средини со силни или непријатни мириси. Еве некои потенцијални влијанија врз работното место:

1. Непријатност или одвлекување на вниманието: Поединците со мирисна хиперсензитивност може да сметаат дека одредени мириси се многу непријатни или оттргнувачки. Ова може да им отежне да се фокусираат на работните задачи или да се чувствуваат удобно во нивната работна средина.
2. Анксиозност или стрес: Силните или непријатните мириси може да предизвикаат чувство на вознемиреност или стрес кај лицата со мирисна хиперсензитивност. Ова може да влијае на нивната способност да извршуваат работни задачи или да комуницираат со соработниците.
3. Физички симптоми: Мирисната хиперсензитивност понекогаш може да предизвика физички симптоми, како што се главоболки, гадење или вртоглавица. Овие симптоми може да влијаат на способноста на поединецот за работа и може да бараат од него да земе одмор или да побара лекарска помош.
4. Ограничени можности за работа: Во некои случаи, лицата со мирисна хиперсензитивност може да имаат ограничени можности за работа бидејќи не можат да толерираат одредени мириси или работни средини. Ова може да им отежне да најдат вработување кое одговара на нивните силни страни и интереси.
5. Тие можат да бидат непријатно директни во врска со тоа, понекогаш правејќи ги другите околу себе да се чувствуваат непријатно поради тоа.



За да ги поддржат лицата со мирисна хиперсензитивност на работното место, работодавците може да размислат да обезбедат услови како што се прочистувачи на воздух, производи за чистење без мирис или флексибилни работни аранжмани што овозможуваат паузи или време подалеку од силни мириси. Работодавците исто така можат да работат со поединецот за да идентификуваат специфични мириси кои се особено проблематични и да најдат начини да ја избегнат или минимизираат изложеноста на тие мириси во работната средина.

## 2.d. Звучни distrакции/одвлекувања

Лицата со аутизам кои се хипер-сензитивни (претерано реагираат) на нивното чувство за звук може:

- лесно да им се одвлекува вниманието поради бучава;
- да создаваат сопствена бучава за да ги задушат другите звуци;
- да не сакаат бучни апарати (печатачи, клима уреди, вентилатори, разговор) итн.;
- да забележуваат звуци во позадина што другите не ги слушаат;
- често да бараат од луѓето да бидат тивки - да престанат да зборуваат или да пеат;

Лицата со аутизам кои се хипо-сензитивни (не реагираат) на нивното чувство за звук може да

- бараат бучни ситуации или специфични звуци;
- прават врева;
- не реагираат на вербални знаци (дури и кога се нарекуваат по име);
- сакаат претерано гласна музика;
- изгледаат несвесни за одредени звуци;
- да не ги разбираат или запомнуваат работите што им се кажана (можеби треба упатствата да се повторат)

## 2.e. Проблеми со моторика

Лицата со аутизам кои имаат проблеми со моториката:

- им е тешко да планираат движење;

- имаат слаба моторна координација;
- изгледаат несмасни;
- им е тешко да учат/следат физички вежби или чекори за движење.

## 2.f. Преоптоварување на сетилата

Преоптоварување на сетилата може да биде многу вознемирувачко, па дури и трауматично за лицата со аутизам на работното место. Ако поединецот со аутизам доживее преоптоварување со сетилата, тоа може да влијае на нивната способност да се концентрираат, да ги завршат задачите и ефикасно да комуницираат со колегите. Исто така, може да предизвикаат физичка непријатност или анксиозност, што доведува до намалена продуктивност и зголемено ниво на стрес. Во тешки случаи, сензорното преоптоварување може дури и да резултира со нервен слом или исклучување, каде што поединецот можеби ќе треба привремено да ја напушти работната средина за да се опорави. Важно е работодавците да бидат свесни за ова и да обезбедат услови што ќе помогнат да се ублажи преоптоварувањето со сетилата и да се создаде поинклузивна и поудобна работна средина за сите вработени.

## 2.g. Добри практики

Управувањето со работната средина за поддршка на лицата со аутизам може да вклучи различни стратегии и алатки. Некои примери вклучуваат:

- **Приспособувања на работната средина:** Приспособувањето на работната средина, како што се намалување на нивото на бучава или минимизирање на силно осветлување, може да помогне да се создаде поудобен и поподдржлив работен простор за лицата со аутизам. Алатките како што се слушалките за поништување на шум, очилата за сонце или фиџет играчките исто така може да бидат корисни. Ова може да помогне да се зголеми продуктивноста, како и да се подобри расположението.
- **Алатки за комуникација:** алатките за комуникација како што се визуелните распореди, социјални приказни или листи за проверка може да помогнат да се поддржи јасната комуникација и да се намали анксиозноста или конфузијата.

- **Работни услови:** Работните услови, како што се флексибилни работни распореди, модификации на задачи или обука за работа, може да помогне да се создаде поподдржливо и поинклузивно работно место за лицата со аутизам.
- **Сензорни потпори:** сензорните потпори, како што се ќебиња со тежина или седишта погодни за сетилата, може да помогнат да се поддржат лицата со проблеми со сензорната обработка и да се намалат чувствата на преоптоварување или анксиозност.
- **Обука и образование:** Обезбедувањето обука и образование на работодавците, соработниците и самите поединци со аутизам може да помогне да се зголеми свеста и разбирањето за аутизмот и да се поддржат стратегиите. Ова може да помогне да се создаде поприфатлива и инклузивна работна средина за сите вработени.

Размислете за овие работни услови што може да му требаат на вработен со аутизам:

- **Приватно место за работа.** Некои вработени со аутизам ќе го ценат приватно место за работа каде што можат да контролираат работи како светлина и бучава.
- **Исклучување на светлата.** Многу луѓе со аутизам се чувствителни на флуоресцентни светла. Светлата понекогаш треперат и создаваат силен звук на зуење што може да ги поттикне луѓето со аутизам. Овие флуоресцентни светилки може да се вклучат со природно осветлување и или со природен спектар LED осветлување. Повеќето училишта го користат ова осветлување и тоа може да биде борба за аутистичните ученици, изложени со часови секој ден.
- **Ролетни за прозорците.** Ако вашиот вработен е до прозорец, можете да обезбедите ролетни за да можат да контролираат колку светлина поминува низ. Чувствителноста на светлина може да создаде замор на очите и главоболки за оние кои се чувствителни. Размислете да им дозволите да носат очила за сонце доколку не се достапни ролетни.
- **Музика на слушалки.** Некои вработени со аутизам може да имаат потреба од дополнителен сензорен влез. Слушањето музика на слушалки може да биде корисно решение.

- **Сетилни паузи.** На вашиот вработен со аутизам може да му требаат мали паузи за да може да се одмори од премногу стимули или да бара дополнителни стимули кога е потребно.
- **Чувствителност од другите вработени.** Кога е изводливо, другите вработени можеби ќе можат да им помогнат на своите колеги со аутизам. На пример, охрабрувањето на другите вработени да избегнуваат да јадат храна со силен мирис надвор од местата за одмор може да биде корисно. (Грир 2021, стр.20-21)

На крајот на краиштата, специфичните алатки и стратегии кои се најкорисни ќе зависат од уникатните потреби и преференции на поединецот со аутизам, како и од специфичната работа и работната средина. Може да биде корисно да се работи за соработка со поединецот, како и со организации за поддршка на попреченост или аутизам, за да се идентификуваат најефективните алатки и стратегии за управување со работната средина и поддршка на лицата со аутизам на работното место.

### 3. Вештини за управување со тимот

Работодавците и соработниците играат важна улога во поддршката на возрасните со аутизам на работното место. Со тоа што се свесни за предизвиците со кои се соочуваат лицата со аутизам и со преземање чекори за да се приспособат на нивните потреби, работодавците и соработниците можат да помогнат да се создаде поддржувачка и инклузивна работна средина. (Размножување 2023, стр.31)

Вештините за управување со тимот се особено важни кога се работи со вработени со аутизам поради неколку причини. Аутистичните поединци може да имаат уникатни потреби и преференции поврзани со комуникација, сензорна обработка и социјална интеракција. Ефективното управување со тимот може да помогне да се поддржат овие поединци и да се промовира вклученоста и различноста на работното место. Еве неколку клучни разлики помеѓу управувањето со тим со вработени со аутизам во споредба со типично работно место:

- **Комуникација:** Аутистичните лица може да имаат уникатни стилови и преференции на комуникација. Ефективното управување со тимот бара разбирање на овие комуникациски разлики и способност да се приспособат

комуникациските стратегии за да се задоволат потребите на секој член на тимот.

- **Сензорна обработка:** Аутистичните лица може да бидат почувствителни на сензорни информации или може да имаат потешкотии со обработката на сетилните информации. Стратегиите за управување со тимот што ги задоволуваат сензорните потреби, како што се прилагодување на осветлувањето или обезбедување слушалки за поништување на бучавата, може да помогнат да се создаде поудобна и поподдржлива работна средина.
- **Социјална интеракција:** Аутистичните лица може да имаат потешкотии со социјалната интеракција или можеби претпочитаат структурирани социјални интеракции. Ефективното управување со тимот може да помогне да се олеснат позитивните социјални интеракции помеѓу членовите на тимот и да се промовира чувството на припадност и вклученост.

Постојат ризици поврзани со лошо управување со тимот на кое било работно место, но овие ризици може да бидат поизразени кога работите со аутистични вработени. Лошото управување со тимот може да доведе до чувство на исклученост, фрустрација или анксиозност кај аутистичните вработени и може да влијае на нивната работа и благосостојба. Од друга страна, ефективно управување со тимот може да помогне да се поддржат уникатните сили и способности на вработените со аутизам, промовирајќи поинклузивна и разновидна култура на работното место. Со разбирање и справување со уникатните потреби на вработените со аутизам, работодавците и менаџерите на тимовите можат да создадат поподдржлива и поефективна работна средина за сите членови на тимот.

Наоѓањето вработување може да биде значаен предизвик за возрасните со аутизам. Многу работодавци не се запознаени со аутизмот и можеби не ги разбираат силните страни и способностите на лицата со аутизам, што доведува до пропуштени можности за вработување. Овој недостаток на разбирање и свест може да резултира и со негативни ставови и стереотипи за лицата со аутизам, што им го отежнува наоѓањето вработување. (Breeding 2023, стр.9)

Еден начин за борба против тоа е да се обезбеди обука за чувствителност на невротипните вработени. Инклузивната обука може да вклучува:

- Дефиниција за аутизам
- Зошто невродиверзитетот е важен
- Разбирање на разликите
- Обука за свест
- Начини за поефективна комуникација
- Како да практикувате инклузивно вработување
- Како да управувате со вработените во невродиверзитетот
- Поддршка за вработени или колеги од невродиверзитет и други теми (Greer 2021, стр.23)

### 3.а. Важноста на инклузивен тим. Како да го создадете?

Инклузивното градење тим е од суштинско значење за малите и средни претпријатија (МСП) бидејќи промовира различност, вклученост и позитивна култура на работното место. Инклузивната стратегија за градење тим гарантира дека сите членови на тимот, вклучително и оние со попреченост или невроразновидни состојби, како што е аутизмот, се чувствуваат ценети и поддржани на работното место. Ова, пак, може да доведе до зголемен ангажман на вработените, подобри перформанси и поголемо задоволство од работата.

Инклузивното градење тим, исто така, поттикнува чувство на припадност и заедница на работното место. Кога членовите на тимот се чувствуваат поврзани еден со друг, тие се со поголема веројатност да соработуваат, да споделуваат идеи и да работат кон заеднички цели. Ова може да им помогне на МСП да ја подобрат продуктивноста, иновативноста и севкупниот успех.

Понатаму, инклузивната стратегија за градење тим може да им помогне на МСП да привлечат и задржат различни таленти. Со промовирање на култура на работното место што ја вреднува различноста и вклученоста, малите и средните претпријатија можат да создадат репутација како работодавач по избор за различен опсег на

поединци. Ова може да доведе до зголемени стапки на задржување и повеќе талентирана и разновидна работна сила.

Генерално, инклузивното градење тим е од клучно значење за малите и средните претпријатија бидејќи промовира позитивна култура на работното место, поттикнува чувство на припадност и заедница, ја подобрува продуктивноста и иновативноста и привлекува и задржува различни таленти. Со инвестирање во инклузивен тим за градење, малите и средните претпријатија можат да создадат поинклузивно, попродуктивно и поуспешно работно место.

Еве десет чекори што може да се преземат за да се создаде инклузивен тим на работно место со аутистичен поединец:

- **Едуцирајте ги членовите на тимот за аутизмот и неговото влијание врз поединците.** Обезбедувањето образование и обука може да помогне да се промовира разбирање и емпатија меѓу членовите на тимот.
- **Создадете јасни насоки за комуникација.** Воспоставете јасни насоки за комуникација и погрижете се сите членови на тимот да ги разберат. Ова може да вклучува користење јасен јазик, избегнување на сарказам или хумор што може да биде погрешно протолкуван и користење на визуелни помагала или писмени упатства кога е потребно.
- **Обезбедете работни услови за поддршка на сетилните потреби.** Размислете да обезбедите услови и алатки како слушалки за поништување шум, тивок работен простор или просторија за пауза со низок стимуланс за поддршка на сетилните потреби на аутистичните поединци.
- **Воспоставете јасни очекувања и рутини.** Воспоставувањето јасни очекувања и рутини може да помогне да се намали анксиозноста и да се промовира продуктивноста кај аутистичните лица.
- **Негувајте култура на инклузивност.** Охрабрете ги членовите на тимот да ги прифатат разликите и да се поддржуваат еден со друг. Прославете ја различноста и промовирајте чувство на припадност меѓу сите членови на тимот.

- **Создадете можности за социјална интеракција.** Обезбедете можности за членовите на тимот да се дружат и да се запознаат еден со друг во структурирана, поддржувачка средина.
- **Обезбедете обука за ефективно управување со тимот.** Опремете ги лидерите и менаџерите на тимовите со вештини и знаења потребни за ефективно управување со разновиден тим, вклучувајќи ги и оние со аутизам.
- **Охрабрете ја отворената комуникација.** Охрабрете ги членовите на тимот да комуницираат отворено и искрено и да бараат поддршка кога е потребно.
- **Промовирајте флексибилност и креативност.** Размислете за флексибилни работни аранжмани и обезбедете можности за членовите на тимот да ја изразат својата креативност и уникатни силни страни.
- **Следете го напредокот и приспособете се по потреба.** Редовно оценувајте ја ефективноста на инклузивните практики и правете прилагодувања по потреба за да ја промовирате благосостојбата и продуктивноста на сите членови на тимот.

### 3.b. Околината без малтретирање како вештини за управување со тим

Истражувањата сугерираат дека малтретирањето и вознемирувањето се вообичаени искуства за лицата со аутизам на работното место. Сепак, точната распространетост на малтретирањето кон вработените со аутизам е тешко да се процени поради сложената и честопати скриената природа на однесувањето на малтретирање.

Истражување од 2018 година од страна на Националното здружение за аутизам во ОК покажа дека 79% од анкетираниите возрасни изјавиле дека доживеале анксиозност на работното место, а 42% изјавиле дека оваа анксиозност се должи на тешкотии во социјалната интеракција. Понатаму, 75% од испитаниците изјавиле дека доживеале изолација или исклучување на работа, додека 58% изјавиле дека доживеале вознемирување или малтретирање.

Друга студија објавена во списанието за аутизам и развојни нарушувања во 2018 година покажа дека вработените со аутизам имаат поголема веројатност да доживеат малтретирање и вознемирување во споредба со вработените кои не се аутисти.



Студијата покажа дека 69% од учесниците со аутизам пријавиле дека доживеале малтретирање и малтретирање на работното место, во споредба со 52% од не-аутистичните учесници.

Причините за високата преваленца на малтретирањето кон вработените со аутизам се сложени и може да бидат под влијание на низа фактори, вклучувајќи недостаток на свест и разбирање за аутизмот на работното место, тешкотии во комуникацијата, социјална изолација и култура на работното место. Важно е работодавците и колегите да преземат чекори за да промовираат инклузивност, почит и разбирање на работното место и да обезбедат поддршка за вработените со аутизам кои можат да бидат изложени на ризик од малтретирање или малтретирање. На пример, во Велика Британија, една студија спроведена во 2012 година покажува дека околу една третина од аутистите доживеале малтретирање и разни видови дискриминација на нивните работни места. Како дел од истата студија, анкетањето на луѓето со 43% од аутизмот кои престанале да работат поради различни причини, признале дека дале отказ или отпуштени како резултат на мобинг.

### 3.с. Активности за тим билдинг за развој на инклузивен тим

Постојат неколку активности за градење тим кои можат да помогнат да се развие инклузивен тим, вклучувајќи:

- **Активности за кршење мраз:** Ice-breaker активности (за кршење на мразот) се одличен начин да се запознаат членовите на тимот еден со друг и да им се помогне подобро да се запознаат. Ова може да биде особено корисно за лицата со аутизам кои можат да се борат со социјалните интеракции.
- **Заеднички активности за решавање проблеми:** Активностите за заедничко решавање проблеми им помагаат на членовите на тимот да работат заедно за да решат заеднички проблем или предизвик. Ова може да помогне да се изгради доверба и да се поттикне чувството на заедница во тимот.
- **Групни сесии за бура на идеи:** Групните сесии за бура на идеи ги поттикнуваат членовите на тимот да ги споделат своите идеи и перспективи за одредена тема. Ова може да помогне да се промовира различноста на мислите и да се охрабрат членовите на тимот да земат предвид различни перспективи.

- **Игри за тим билдинг:** Игрите за тим билдинг може да бидат забавен начин да им помогнете на членовите на тимот да изградат доверба и да соработуваат еден со друг. Овие игри може да варираат од физички активности до предизвици за решавање проблеми.
- **Сесии за обука за различности:** Тренинг сесиите за различност може да им помогнат на членовите на тимот да разберат и да ги ценат различните култури, потекла и перспективи. Ова може да помогне да се создаде поинклузивна култура на работното место и да се промовира емпатија и разбирање меѓу членовите на тимот.

Севкупно, активностите за градење тим што промовираат соработка, комуникација и разновидност на мислите можат да бидат корисни во развојот на инклузивен тим. Важно е да се изберат активности кои се инклузивни и достапни за сите членови на тимот, вклучувајќи ги и оние со аутизам или други попречености.

## 4. Резиме

Со тоа што се свесни за уникатните сензорни потреби на лицата со аутизам, работните места можат да преземат чекори за да обезбедат сместување и поддршка што може да помогне да се промовира успехот и удобноста на работното место, а истовремено да се промовира безбедноста и усогласеноста со политиките и прописите на работното место.

Важно е да се запамети дека секој поединец со аутизам е единствен, а некои може да доживеат визуелна хипосензитивност поинаку од другите. Работодавците и соработниците можат да помогнат со обезбедување сместување и поддршка што ги задоволуваат специфичните потреби на поединецот и им помагаат да успеат на работното место.

Не плашете се да барате надворешна поддршка: Размислете за партнерство со организација за поддршка на попреченост или аутизам за да добиете дополнителни насоки и поддршка во обезбедувањето сместување и поддршка на поединци со проблеми со сетилната обработка на работното место.

## 5. Користена литература

**BREEDING, T. 2023.** Breaking the Mold: Empowering Autistic Adults in the Workplace [Kindle]. Independently published.

**BRUYÈRE, S.M. AND COLELLA A. 2022.** Neurodiversity in the Workplace: Interests, Issues, and Opportunities (SIOP Organizational Frontiers Series) [Kindle]. Routledge.

**GREER, D.R. 2021.** *A Guide to Autism in the Workplace* [Kindle]. Independently published.

**ORGANIZATION FOR AUTISM RESEARCH, HIRE AUTISM. 2022.** *The Autism-Friendly Workplace* [online]. Available from:  
<https://www.hireautism.org/resource-center/the-autism-friendly-workplace/> [accessed 28 February 2023]

**SHER, B. 2016.** *Everyday Games for Sensory Processing Disorder: 100 Playful Activities to Empower Children with Sensory Differences* [Kindle]. Althea Press.