

Alcuni dati



- Vi sono più alti tassi di disoccupazione nelle persone con autismo rispetto a quanto accade per le altre condizioni di disabilità.
- I problemi e le fatiche ad ottenere/sostenere un lavoro rappresentano talvolta segnali che, in età adulta, possono essere utilizzati per fare diagnosi di autismo.
- Agosto 2015 - prima legge Italiana (n. 134/15) che prevede interventi per la tutela della salute e il miglioramento delle condizioni di vita attraverso l'inserimento lavorativo e sociale delle persone con disturbo dello spettro autistico, ma...
- Indicativamente 1 persona autistica su 10 trova lavoro, quasi sempre nell'ambito dell'agricoltura e del giardinaggio e, molto frequentemente, in contesti non lavorativi in senso stretto, ma vivendo esperienze occupazionali all'interno di tirocini, laboratori o cooperative di tipo B.
- Autismo ad «alto funzionamento»: solo il 30% può puntare a un'occupazione retribuita, il 15% può orientarsi ad occupazioni protette o volontariato... E il restante 55% non ha accesso a nulla

Alcuni dati



- Spesso il lavoro non è specializzato, è part-time e a bassa retribuzione
- La % di persone autistiche con una occupazione qualitativamente e quantitativamente soddisfacente è minima
- La mancanza di prospettive lavorative ha ripercussioni sociali e personali devastanti e talvolta genera ulteriori preclusioni
- Molto spesso l'impossibilità di accedere al mondo del lavoro, o i continui fallimenti che una persona vive, aumentano l'isolamento, talvolta determinano forti cali di autostima, dipendenza, fino ad incorrere in problematiche importanti nell'ambito della salute mentale.
- Tutto ciò evidentemente comporta costi sanitari, sociali e di assistenza importanti
- Non sempre, quando si parla di persone autistiche, le scuole investono nelle opportunità che il PCTO può offrire
- Molte persone spesso preferiscono occupazioni inferiori alle loro capacità per evitare di dover gestire interazioni sociali complesse e situazioni imprevedibili

A seconda del bisogno di sostegno si aprono diverse soluzioni ed opportunità:

1. Intervento occupazionale in un contesto psicoeducativo strutturato
2. Impiego in ambiente protetto
3. Posizione occupazionale (con o senza supporto educativo/psicologico)

Può aiutare, in ogni caso, un inizio graduale (eventuale inizio part-time), un affiancamento, sopralluoghi e supervisioni periodiche con persona e tutor, formazione a chi accoglie e condivisione degli obiettivi e di ciò che è importante sapere ed osservare



Lavoro

Ruolo fondamentale per la realizzazione delle persone!

Nella nostra società chi non ha un lavoro è mal visto, giudicato, accusato di non voler lavorare...

Spesso, gli adulti autistici, sentono forte la sensazione di non essere all'altezza, di non valere...

Essere occupati – 4 grandi funzioni:

1. Sostentamento / guadagno
2. Strutturazione della giornata - routine
3. Riconoscimento di sé, delle proprie capacità, assunzione di un ruolo nella società, contatti sociali
4. Prevenzione della psicopatologia



Cosa chiede un lavoro?

Competenze specifiche per la mansione

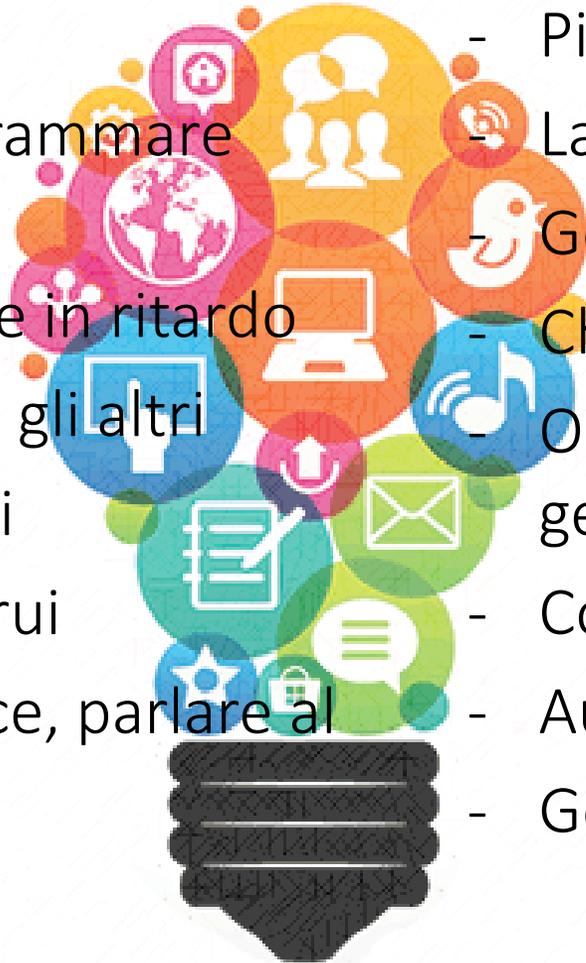
... ma anche

- Abilità sociali;
- Abilità comunicative;
- Attitudini professionali;
- Attitudini personali;
- Competenze a 360°, al di là della professione in sé richiesta dall'impiego occupato



Quali competenze trasversali al lavoro?

- Cura di sé e abbigliamento
- Gestione dei pasti
- Servizi igienici
- Uso dei mezzi / auto - programmare spostamenti
- Essere puntuali o avvisare se in ritardo
- Aspettare il turno, ascoltare gli altri
- Chiedere aiuto e spiegazioni
- Accettare i punti di vista altrui
- Comunicare in modo efficace, parlare al momento appropriato
- Uso del pc/cellulare
- Problem solving
- Pianificazione
- Lavoro di gruppo
- Gestione del conflitto
- Chiedere ferie e permessi
- Orientarsi ai superiori, conoscere le gerarchie aziendali
- Conoscenza dei propri doveri e diritti
- Autopromozione
- Gestione dei momenti informali



Un percorso in salita...

MANTENERE IL
LAVORO

FAMIGLIA

AMICI

TROVARE UN
LAVORO

TEMPO
LIBERO

GESTIRE IL
COLLOQUIO

AUTONOMIE
CURA DI SE'
CASA ...

Il colloquio di lavoro

- Come mi vesto?
- Come lo raggiungo?
- Quanto prima devo partire?
- Come mi presento?
- Cosa mi chiederanno?
- E il curriculum?



Utilità di presentare la situazione e le relative variabili, fare simulazioni della stessa, così da preparare la persona ad affrontarla (modeling e role playing).

Possiamo preparare anche il contesto ad accogliere la persona?

Conosci chi hai di fronte

- Osserva la persona
- Raccogli informazioni da lei, da chi la conosce
- Parti dai suoi interessi (interesse a volte è talento)
- Valuta in maniera dettagliata il suo profilo di competenze e di funzionamento, i suoi punti di forza e le sue difficoltà.

Valorizzare alcune caratteristiche dell'autismo può rappresentare il “volano” per lo sviluppo di competenze in campo lavorativo e quindi per esperienze di successo capaci di sviluppare l'identità e il senso di autostima (interessi esclusivi, peculiarità, funzionamento)

A noi il compito di intervenire e promuovere comprensione e sostegno RECIPROCI!



Interessi esclusivi, peculiarità e orientamento lavorativo



E' importante aiutare la persona ad orientarsi a ciò che è meglio per lei, iniziando dai suoi interessi esclusivi, preferenze e valori, desideri e aspettative ma anche attitudini, bisogni, facilitatori e modalità di funzionamento. C'è anche da considerare la realtà alla quale ci si può orientare e conciliare il tutto.

EXAMPLES

O. è un ragazzo di 23 anni, ha un diploma conseguito al Fortuny, indirizzo arredamento. E' un ragazzo intelligente e brillante, molto pratico e concreto. Automunito ma preferisce non percorrere tragitti troppo lunghi. Consapevole della sua diagnosi. Apprezza molto la lettura e i videogiochi. E' un ragazzo «vecchio stile». Non cerca molto gli amici e li incontra saltuariamente, su sollecitazione della madre. Le sue modalità relazionali sono estremamente adulte, nonostante la giovane età, così come molte delle attività che svolge (aiuta la mamma in casa, il papà a tagliare la legna, va con lui in cascina...). Fatica a scegliere per sé stesso e subisce spesso le influenze dei genitori (la mamma ha uno stile molto accudente ed intrusivo, il padre è molto autoritario e fatica ad allinearsi coi bisogni del figlio). Ha una bassa autostima. Cerchiamo di supportarlo seguendo le sue passioni ma nel settore falegnameria non troviamo nulla. Ci orientiamo quindi, con un TIS, ad una libreria bresciana, dove si occupa della sistemazione dei libri, inserimento dati, riordino del magazzino. Fin da subito tutti rimandano precisione, puntualità, estrema voglia di fare, instancabilità, buon rapporto con il collega. Talvolta fatica a leggere i contesti e capire cosa gli altri si aspettano da lui. L'esperienza evidenzia la fatica del ragazzo a gestire più impegni in una sola giornata, una rigidità relativamente a specifiche routine, che, se non rispettate, lo rendono scontroso e meno efficace e moderato nella relazione con l'altro. Ha bisogno di chiarezza, ordine e prevedibilità.

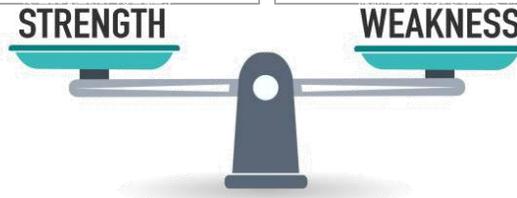
La libreria non rinnova nel tempo la sua disponibilità e il padre sottolinea come critico il fatto che lui lavori senza essere pagato (il comune non riconosce per il TIS alcuna indennità). Ci orientiamo al SIL con il quale svolge un corso di formazione per addetto vendite. Per O. è inconcepibile essere pagato per fare lo studente. Svolge quindi un tirocinio presso un Brico che si conclude dopo 6 mesi. Da qualche mese ormai, grazie a una magica congiunzione di proposte, offerte e ricerche, lavora presso l'Associazione bresciana Installatori. Si occupa di collaudare gli strumenti di lavoro di idraulici e tecnici, seguendo procedure molto specifiche e ripetitive. Il luogo di lavoro è vicino a casa, molto familiare e raccolto, con colleghi più grandi di lui, estremamente accoglienti e attenti. Dopo un primo periodo ha iniziato anche ad inserire i dati al computer e ad interfacciarsi con l'utenza che viene a ritirare il materiale collaudato.

Abbiamo seguito le sue passioni ed interessi? Non è stato possibile. Abbiamo cercato però un luogo che valorizzasse i suoi punti di forza e gli garantisse il riconoscimento di una serie di bisogni.

Punti di forza e difficoltà nel lavoro per una persona autistica

- Attenzione ai dettagli
- Lealtà e onestà – forte etica e morale
- Attenzione al compito
- Creatività nella risoluzione dei problemi
- Dedizione, laboriosità, resistenza alla ripetitività / meno probabilità di assentarsi dal lavoro
- Capacità di lavorare da solo
- Standard elevati, precisione, perfezionismo
- Capacità di individuare schemi ed errori – talento rispetto a sistemi e modelli
- Conoscenze su argomenti specifici, propri interessi o approfondimento di temi interessanti
- ...

- Livelli di stress più elevati
- Sensibilità sensoriale
- Problemi di comunicazione sociale, presa di prospettiva, chiacchiere di cortesia
- Comprensione delle istruzioni orali, soprattutto se si tratta di più compiti
- Capire dove si è commesso un errore
- Fatica a stabilire le priorità, organizzare il tempo
- Tendenza alla procrastinazione
- Cura di sé (igiene, sonno, ...)
- Rigidità/reazioni a imprevisti o routine che saltano
- Tendenza alla moralizzazione
- ...



Bisogni / Stili di apprendimento nell'autismo

- Bisogno di coerenza e certezza – la persona autistica dà il meglio di sé in situazioni di routine e prevedibilità e ha bisogno di una preparazione ai cambiamenti e ai momenti di transizione
- Apprendimento visivo – più efficace rispetto a quello verbale, utilità di supporti scritti o role playing
- Difficoltà attentive – utilità di attività e/o materiali frazionati, ordine e pulizia, pause mentali, supporto di qualcuno che orienti l'attenzione
- Organizzazione e pianificazione – gestione del tempo – multi-tasking – memoria – procrastinazione
- Fatica al pensiero flessibile – rigidità e difficoltà nell'integrare nuove soluzioni – conseguenti stress e ansia
- Paura di commettere errori / ansia da prestazione
- Difficoltà espressive – in particolare nel descrivere le proprie esperienze emotive e i sentimenti – e relazionali (comprensione a volte letterale)
- Talvolta difficoltà di apprendimento o linguaggio
- Aspetti relativi alla percezione sensoriale

Conosci chi hai di fronte...



Analisi preventiva e/o in itinere di:

- Fattori di stress (gestione delle emozioni e riconoscimento dei segnali di stress e ansia, rischi di meltdown o shutdown, comunicazione sociale, rapporti di lavoro e gerarchie, giudizio altrui, carico di lavoro, modalità di lavoro ed imprevisti, comunicazione della diagnosi ai colleghi, cura di sé e del proprio benessere)
- Specificità sensoriali (iper o ipo sensorialità, distorsioni sensoriali, sovraccarico, modalità di gestione e bisogni...)
- Strumenti sociali (saper chiedere aiuto, conoscenza degli script di comunicazione sociale, strategie per rimediare in caso di problemi – errori, confronti, bullismo – , assertività, caratteristiche personali e caratteriali, gestione dei momenti informali)
- Funzioni esecutive (autoriflessione ed automonitoraggio, memoria di lavoro, pianificazione ed organizzazione, gestione del tempo, delle consegne, delle priorità, controllo emotivo ed inibizione, integrazione di nuove strategie, flessibilità, problem solving)



Analisi dei rischi e delle risorse della persona con le caratteristiche dello spettro autistico in ambiente di lavoro

Note per l'utilizzo della Scheda

La scheda deve essere compilata dopo aver svolto una osservazione diretta della persona. L'operatore deve segnare se il comportamento preso in considerazione non è rilevante o pertinente (punteggio 0) alla situazione. Nel caso in cui i risultati invece rilevante, deve segnare se, al momento della valutazione, rappresenta un rischio o punto di debolezza della persona (punteggi -2: forte rischio o -1: leggero rischio) oppure una risorsa (punteggi 1: discreta risorsa o 2: ottima risorsa). In ogni tabella è contenuto uno spazio per le note, in cui l'operatore deve motivare la sua scelta. Al termine della scheda, sono inserite tre schede vuote che possono essere completate dall'operatore con le caratteristiche peculiari della persona. I risultati vanno discussi e condivisi con la persona stessa, e serviranno a comprendere come trasformare gli eventuali rischi in risorse, identificando i possibili vantaggi derivanti dalla caratteristica personale, modificando l'ambiente o chiedendo un cambiamento alla persona.

A (routine)

Difficoltà a tollerare cambiamenti nella routine o tendenza ad aspettarsi che gli eventi iniziali rappresentino da subito una routine		Non pertinente	Capacità di svolgere a lungo compiti routinari o le stesse attività senza annoiarsi o capacità di cogliere una sequenza di attività fin dalla prima presentazione		
-2	-1	0	+1	+2	

B (repulsione percettiva)

Repulsione o fastidio verso particolari stimoli percettivi (es: difficoltà a toccare determinate tessiture)		Non pertinente	Capacità di lavorare correttamente se vengono eliminati determinati stimoli percettivi o ne viene limitato il contatto		
-2	-1	0	+1	+2	

C (orari)

Eccessiva puntualità, necessità del rispetto di particolari orari, o costanti ritardi		Non pertinente	Capacità di lavorare correttamente se vengono rispettate le esigenze temporali della persona		
-2	-1	0	+1	+2	

D (istruzioni)

Difficoltà a eseguire istruzioni successive		Non pertinente	Capacità di eseguire compiti nel presente o successivi se segnalati		
-2	-1	0	+1	+2	

E (frame - dettagli)

Difficoltà a identificare un quadro di insieme		Non pertinente	Capacità di notare i dettagli e di utilizzarli per il lavoro		
-2	-1	0	+1	+2	

F (prompt)

Dipendenza da prompt ambientali		Non pertinente	Capacità di seguire istruzioni esplicite (es: visualizzate)		
-2	-1	0	+1	+2	

G (selettività)

Necessità di ordinare, selezionare o catalogare		Non pertinente	Capacità di ordinare, selezionare e catalogare		
-2	-1	0	+1	+2	

H (istruzioni)

Difficoltà nel seguire istruzioni complesse		Non pertinente	Capacità di seguire istruzioni chiare e dettagliate		
-2	-1	0	+1	+2	

K (gestione delle emozioni)

Difficoltà a gestire la rabbia o altre emozioni intense		Non pertinente	Capacità di utilizzare modalità personali per la gestione della rabbia o di altre emozioni intense		
-2	-1	0	+1	+2	

I (prassie)

Difficoltà a organizzare le proprie azioni durante l'esecuzione di una attività		Non pertinente	Capacità di eseguire attività precedentemente pianificate da se stesso o da altri		
-2	-1	0	+1	+2	

J (stereotipie)

Possibilità di mostrare comportamenti motori ripetitivi (stereotipie)		Non pertinente	Capacità di rimandare le stereotipie a momenti di privacy		
-2	-1	0	+1	+2	

L (attese)

Difficoltà ad aspettare		Non pertinente	Capacità di aspettare se segnalato chiaramente o di impegnarsi in attività preferite durante le attese	
-2	-1	0	+1	+2

M (novità)

Tendenza ad essere in ansia riguardo a luoghi e persone nuove		Non pertinente	Capacità a tranquillizzarsi assumendo informazioni preliminari su luoghi e persone nuove	
-2	-1	0	+1	+2

N (interessi)

Tendenza a "fissarsi" su determinati argomenti		Non pertinente	Capacità di rimanere concentrato su particolari argomenti	
-2	-1	0	+1	+2

O (attraazione percettiva)

Attrazione verso caratteristiche visive degli oggetti e delle immagini o caratteristiche uditive		Non pertinente	Capacità di restare concentrato su caratteristiche visive di oggetti e immagini o caratteristiche uditive	
-2	-1	0	+1	+2

P (ambienti confusivi)

Difficoltà a lavorare in ambienti sociali confusivi		Non pertinente	Capacità di lavorare in situazioni prive di stimoli sociali	
-2	-1	0	+1	+2

Q (conversazione)

Difficoltà a prendere o lasciare il turno in una conversazione		Non pertinente	Capacità di parlare di un argomento determinato durante una lezione o formazione	
-2	-1	0	+1	+2

R (regole)

Tendenza a "fissarsi" sulle regole e difficoltà a cogliere le "sfumature" e le eccezioni in contesti sociali		Non pertinente	Capacità di ricordare e rispettare regole chiare e capacità di accettare le "sfumature" e le eccezioni quando spiegate e motivate	
-2	-1	0	+1	+2

S (empatia)

Tendenza a non considerare le emozioni e gli stati d'animo degli altri		Non pertinente	Capacità di non farsi distrarre dalle emozioni e dagli stati d'animo degli altri in situazioni che richiedono rapide decisioni razionali	
-2	-1	0	+1	+2

T (regole)

Tendenza a pretendere il rispetto delle regole o normative stabilite		Non pertinente	Onestà, schiettezza, garanzia del rispetto delle regole o normative stabilite	
-2	-1	0	+1	+2

U (diplomazia sociale)

Difficoltà ad utilizzare forme di "diplomazia sociale"		Non pertinente	Capacità di comprendere quando utilizzare forme di "diplomazia sociale" se spiegato	
-2	-1	0	+1	+2

W (ambienti confusivi)

Esigenza di silenzio, preferenza per il lavoro su compiti solitari		Non pertinente	Capacità di lavorare in ambienti silenziosi e su compiti solitari	
-2	-1	0	+1	+2

X (arredamento)

Difficoltà a muoversi in ambienti con particolare arredamento o luminosità (es: fra mobili posizionati vicini)		Non pertinente	Capacità di muoversi in ambienti con arredamento e luminosità adattate (es: mobili posizionati a muro)	
-2	-1	0	+1	+2

Y (pause)

Necessità di fare delle pause frequenti o lunghe		Non pertinente	Capacità di chiedere o prendere una pausa quando concordato	
-2	-1	0	+1	+2

Z (privacy)

Tendenza a essere invadenti e a non rispettare la privacy		Non pertinente	Capacità di coinvolgere gli altri rispettando la loro privacy	
-2	-1	0	+1	+2