

EXAMPLES

F. ha lasciato l'ufficio in cui lavorava. L'eccessiva prossimità fisica con i colleghi gli impediva di concentrarsi sul lavoro e di essere produttivo. Inoltre, conseguentemente ai suoi rifiuti di trascorrere i momenti di pausa con loro, si è creato un clima di tensione e lui si è convinto che loro lo odiassero.

La collega ha detto a R. di pulire i tavoli con una spugna bagnata.

R. li ha annacquati leggendo alla lettera l'indicazione della stessa. E' stato necessario chiarirgli che la spugna bagnata deve essere strizzata.

O., sempre puntualissimo, è arrivato al lavoro 2 minuti dopo l'orario previsto. Il collega ha fatto una battuta, stupito da quel ritardo. O. ha frainteso ed ha pensato di essere stato rimproverato.

Quando M. non riesce a capire come proseguire con un compito assegnatole, si blocca e non chiede aiuto.

Una cliente ha chiesto a S. indicazioni in merito all'acquisto di un decespugliatore, domandandogli quale fosse la marca migliore. S. ha risposto che la marca migliore in assoluto è la Stihl ma che in quel Centro Agricolo non tenevano quella marca. Ha consigliato una marca alternativa alla cliente che, fortunatamente, ha apprezzato la sincerità ed ha comprato il prodotto.

In seguito ad un afflusso di persone sopra la norma al bar, il gestore del locale ha chiesto a L. di interrompere il compito di preparazione dei panini per il pranzo e di occuparsi del rifornimento del frigorifero. L. non è riuscito ad interrompere il lavoro, asserendo che il rifornimento frigo sarebbe stato successivo alla preparazione dei panini. Il collega ha dovuto spiegargli il perché di quell'imprevisto. L. ha finalmente interrotto il lavoro e ha sistemato le bibite nel frigo con precisione ed ordine.

Buone prassi

L'esperienza consiglia una serie di strategie/raccomandazioni da adottare per l'inserimento:



- Essere chiari, costanti e diretti (usare parole corrette ed offrire prospettive realistiche)
- Formazione: individuare cosa è necessario per il singolo, per il datore, per i colleghi
- Stabilire chiare linee di comunicazione (chi è il capo, chi è il tutor/collega di riferimento, chi è responsabile delle ferie, rappresentanti...)
- Individuare qualcuno che abbia voglia di fare da assistente o da tutor
- Adattare l'ambiente se necessario (rumore, illuminazione, prossimità...)
- Fornire strutture, timetable, piani (chiarezza e prevedibilità)
- Analisi del lavoro: task analisi (possibilità di avere a disposizione materiale per rivedere le sequenze di svolgimento dei compiti assegnati)
- Produrre chiare guide e checklist – chiarezza delle regole sociali del contesto

Buone prassi

L'esperienza consiglia una serie di strategie/raccomandazioni da adottare per l'inserimento:

- Dare avvisi in anticipo su ogni cambiamento sul luogo di lavoro
- Fornire feedback regolari con esempi concreti, dare rassicurazioni, offrire spazi e tempi di ascolto per rielaborare le situazioni e condividere strategie e modalità di gestione adeguate
- Assicurarsi che il lavoratore sappia dove sta sbagliando e perchè
- Spiegare il fine di ogni compito e scomporlo in passi gestibili
- Stabilire un quadro temporale per il completamento
- Controllare che le istruzioni siano state comprese
- Utilizzo di diversi canali comunicativi (anche supporti visivi) e modalità di insegnamento alternative (modeling, role playing)
- Gradualità e motivazione!



R.G.

E' un ragazzo del 1998. Consapevole della sua diagnosi.

R. ha lavorato principalmente affiancato da Andrea, suo collega di turno, ma adesso, per questioni organizzative, sta iniziando a collaborare con altri colleghi. In turno affianca il collega che guida.

E' autonomo e raggiunge il luogo di lavoro in autonomia, e, sempre in autonomia torna a casa la notte.

R. viene descritto come un ragazzo "bipolare" (definizione del collega per intendere che ha spesso un tono dell'umore che oscilla). In alcune occasioni sembra sereno, in altre depresso, in altre è piuttosto rabbioso e ha un modo brusco di relazionarsi con gli altri.

Ama i fumetti, i cartoni giapponesi, Marvel e Avengers. Andrea ha scoperto questa sua passione, che condivide con lui, ed è stato il tramite per costruire una relazione di fiducia e confidenza con R., che si è aperto molto con lui raccontandogli anche i suoi problemi familiari e riferendogli la sua diagnosi.

Caratteristiche riscontrate che spesso rappresentano una criticità sul lavoro:

1. Resistente al cambiamento: se cambiano il tragitto, se qualcuno fa le postazioni di cui dovrebbe occuparsi lui, R. si irrigidisce e si arrabbia molto
2. Molto possessivo e metodico con i suoi effetti personali: si arrabbia se gli altri toccano le sue cose, le mette sempre nello stesso posto
3. Molto compulsivo nel lavaggio mani: questa estrema attenzione e cura nel lavaggio determina spesso che lui faccia tardi perché perde tutto il tempo della pausa a lavarsi le mani. Il collega poi deve aspettare che lui mangi perché non accetta di ricominciare il lavoro se non ha fatto la pausa, a prescindere dal fatto che il tempo sia scaduto, quindi fanno sempre tardi
4. Non comunica con nessuno: parla poco, è molto silenzioso, più agganciabile sui suoi argomenti di interesse
5. Modalità relazionali un po' brusche: sembra spesso arrabbiato, burbero
6. Non usa la pedana

Punti di forza:

1. Preciso sul lavoro
2. Ha fatto una notevole evoluzione ed interiorizzato le procedure di lavoro
3. Ricorda il tragitto dei vari giri e lo indica anche ai colleghi nuovi
4. Ha iniziato ad interfacciarsi anche con la segreteria e l'ufficio chiedendo spiegazioni sulla paga e sul contratto in autonomia o domandando, nei tempi giusti, ferie
5. Autonomo nella gestione del materiale
6. Educatore e rispettoso



R.G.:

- Anche per i nuovi colleghi sarà importante partire dalla relazione e investire prioritariamente su quella, consapevoli che se R. non parla tanto non è perché è disinteressato ma perché è il suo modo di essere.
- Aiutarlo con anticipazioni rispetto al cambiamento di tragitti o mansioni. Non dirglielo all'ultimo minuto ma dividerlo con lui a fine turno per il turno successivo o ad inizio del turno stesso. Se può aiutarlo, scrivere con lui le variazioni così che possa rivederle in caso di dubbi o ansia.
- Se il posto dove mette i suoi effetti personali non è comodo, perché intralcia i colleghi, cercare con lui un luogo sicuro dove possa metterli, così da rispettare il suo bisogno di tutela delle sue cose.
- Se il lavaggio mani ritarda troppo il tempo di ripresa del lavoro potrebbe essere utile condividere con lui il tempo a disposizione e spiegargli che la pausa dura un tempo specifico e che in quel tempo lui deve riuscire a lavarsi le mani e fare lo spuntino, se no, se si dilunga troppo nel lavaggio, non potrà mangiare. Può essere utile confrontarsi con lui su quali aiuti si potrebbero individuare perché lui abbia un riferimento temporale per il lavaggio mani e per quando deve concludere (un timer? Un avviso verbale da parte del collega?).
- Esplicitare le regole lavorative e sociali e, se necessario, ripeterle insieme ad inizio turno (Es. "Ti ricordi R.? Quando concludi lo svuotamento dei bidoni devi controllare che nulla sia rimasto a terra. Se ci sono rifiuti in giro devi prendere scopa e paletta. Se non lo fai dovrò ricordartelo e scenderai dal camion una seconda volta per ripulire")
- Complimentarsi con lui per i successi raggiunti e mostrargli la vostra gratitudine e il vostro apprezzamento se svolge in maniera adeguata ed efficace un lavoro. Fa piacere a tutti sentirsi dire che stiamo lavorando bene!
- Prevedere degli incontri periodici con il responsabile e il collega per condividere l'andamento del lavoro.

F.B.:

E' un ragazzo del 1997.

Soffre di ipoacusia e sembra che indossi le protesi (non è certo). Il suo inserimento è legato a questo aspetto. Hanno saputo dell'autismo in un secondo momento.

F. ha la patente, ma lo porta e lo viene a prendere (la notte!) il padre. E' sempre il padre che gli ha cercato il lavoro e che spesso interloquisce con i referenti della cooperativa.

F. ha lavorato principalmente affiancato da Slimi, ma lo stesso riferisce che lavorare con lui è davvero difficile e che cercano di affiancarlo a turno per "suddividere" la fatica di gestione di un lavoro che, a detta degli operatori, vede il compagno che lo affianca svolgere l'80% del lavoro. Adesso la prospettiva è che si affianchi a lui prevalentemente Andrea (che prima affiancava R.).

Anche F. in turno affianca il collega che guida.

Caratteristiche riscontrate che spesso rappresentano una criticità sul lavoro:

1. Scarsa attenzione al lavoro e poca reattività: a volte si fermano alla postazione e lui non fa quasi in tempo a scendere che l'operatore ha già concluso
2. Stanchezza: alle 23 è già stanco e riferisce che dopo un certo orario non connette più
3. Poco comunicativo: parla poco e non interagisce, a volte risponde sì ma poi non ha capito cosa gli hanno detto
4. Confonde destra e sinistra
5. Non ricorda i tragitti nonostante siano 2 anni che li fa
6. Non coglie il bisogno nell'altro: in un'occasione un collega è caduto battendo la testa e lui non si è nemmeno accorto e non si è avvicinato per soccorrerlo o sincerarsi che tutto andasse bene
7. Non usa la pedana
8. Se qualche materiale cade a terra durante la raccolta lui fa finta di niente e sale sul mezzo
9. Motricità: cammina in un modo strano e lento e sembra che non riesca a spingere i bidoni grandi, quindi deve fare sempre tutto il collega

Punti di forza: l'equipe fatica a trovare punti di forza. L'unico aspetto positivo rilevato è che, se prima era il padre di F. ad occuparsi della gestione del suo materiale e a supportarlo nella stessa, adesso F. ha imparato a farlo da solo. Sembra che F. stia cercando un altro posto di lavoro e che abbia riferito che questo lavoro per lui è troppo pesante. Ha chiesto un cambio mansione per la gestione del verde ma ha poi capito, dopo un confronto e dopo che anche il padre è stato coinvolto, che è un lavoro fisico molto impegnativo, quindi ha lasciato perdere.

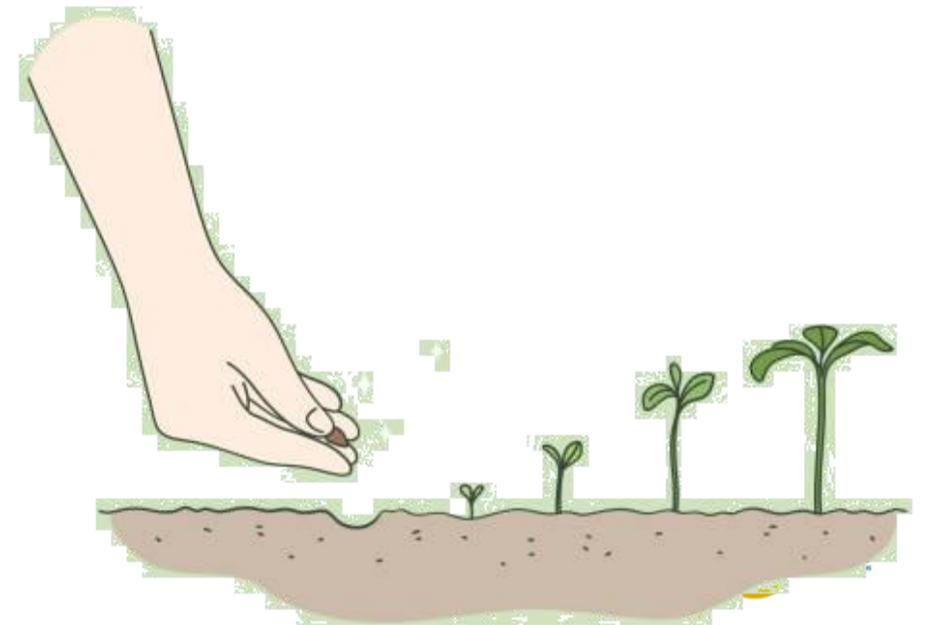


F.B.:

- Approfondire prioritariamente la questione relativa alla ricerca di un lavoro alternativo. Se a F. questo lavoro non piace è importante che la cosa si sappia.
- Approfondire anche gli aspetti relativi all'ipoacusia. Quanto questa condizione influisce sul suo lavoro e sulle relazioni? Dice sì anche se non ha sentito cosa gli è stato detto e perché è imbarazzato dalla cosa o perché è disinteressato a quanto gli viene detto?
- Coinvolgere prioritariamente lui nel suo percorso lavorativo. Il padre solo in un secondo momento poiché è importante che F. si vive come una persona adulta, che può e deve autodeterminarsi e gestire i vari aspetti della sua vita lavorativa.
- Se sarà Andrea ad affiancarlo maggiormente, sfruttare il suo stile gioviale e la sua giovane età per lavorare sulla relazione con F. Non sappiamo cosa gli piace, cosa è importante per lui, cosa vorrebbe. Indagando questi aspetti si potrebbero avere più elementi per instaurare una relazione di fiducia e collaborazione.
- Approfondire la questione orario di lavoro e forza fisica. E' effettivamente vero che dopo le 23 lui non connette? Non riesce davvero a spostare i bidoni? Se non riuscisse effettivamente a fare certe cose condividere con lui alcune mansioni che possano aiutare e facilitare il collega che si occupa del lavoro più duro (F. può aiutare a spingere o tirare il bidone, può passare la scopa e ripulire, può nel frattempo occuparsi di altre mansioni...).
- Condividere con lui reciproche aspettative (io mi aspetto da te questo, tu cosa vorresti?) anche con obiettivi minimi ed estremamente gradualmente
- Anche con F. è fondamentale esplicitare le regole lavorative e sociali e, se necessario, ripeterle insieme ad inizio turno o fornirgli aiuti in itinere (Es. "F. siamo quasi arrivati alla fermata, inizia a prepararti a scendere e quando sei già occupati dei bidoni piccoli" ...)
- Se F, fatica a discriminare destra e sinistra, e se non siamo certi che senta tutto, utilizzare supporti e aiuti gestuali (indicazioni).
- Sempre per via del fatto che non è certo che comprenda quanto gli è stato detto sincerarsi che abbia recepito il messaggio chiedendogli di ripetere (Es. "Quindi F. cosa devi fare?")
- Esplicitare se avete bisogno di qualcosa. Non è freddo, cinico o disinteressato. A volte semplicemente non coglie la cosa e ha bisogno che glielo si dica.
- Complimentarsi con lui per i successi raggiunti e mostrargli la vostra gratitudine e il vostro apprezzamento se svolge in maniera adeguata ed efficace un lavoro. Fa piacere a tutti sentirsi dire che stiamo lavorando bene!
- Prevedere degli incontri periodici con il responsabile e il collega per condividere l'andamento del lavoro.

Come creare opportunità (ancora prima dell'accesso al mondo del lavoro)

- Investimento sulle autonomie della persona
- Lavoro sulle abilità sociali
- Pcto a scuola
- Formazione prelaborativa tecnica
- Tirocini...



Il ruolo della Scuola – laboratori e PCTO

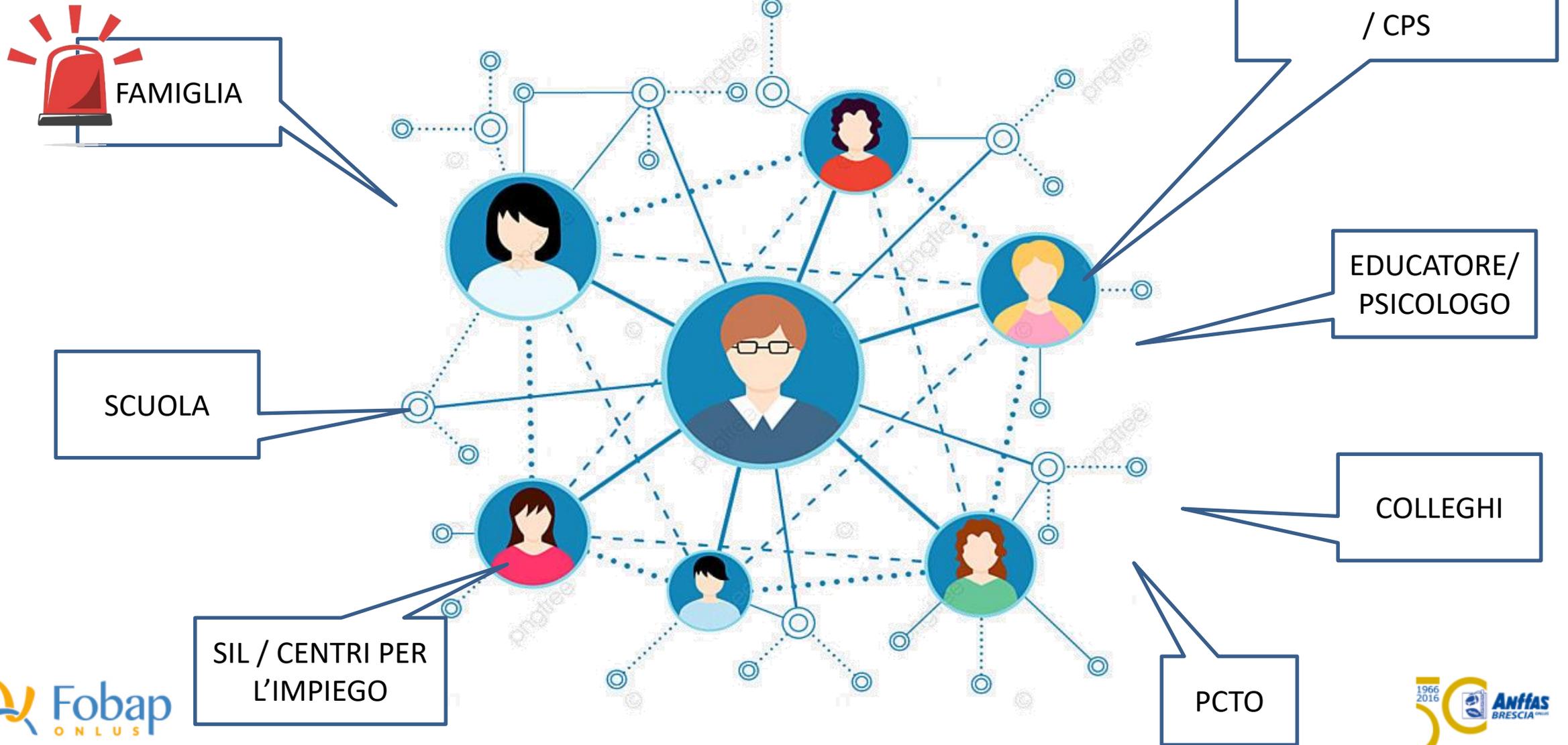
In Italia, se la persona nello spettro è in età scolare, ha diritto a un Piano Didattico Personalizzato (PDP) o a un Piano Educativo Individualizzato (PEI).

Sia che si tratti di PDP o di PEI, all'interno degli stessi vanno pianificati le strategie didattiche e gli strumenti dispensativi o compensativi per insegnare NON SOLO le materie scolastiche ma anche le abilità di transizione alla vita adulta.

Dal terzo anno va inoltre inserita una accurata pianificazione e progettazione dei PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento) che rappresentano esperienze preziose per raccogliere ulteriori elementi ed orientare passo passo il lavoro.

Troppo spesso vi è un disinvestimento sui PCTO che rappresenta una palestra importante per la persona, dove le figure di sostegno possono gradualmente sfumarsi, promuovere l'autonomia e il lavoro indipendente, sperimentare fin da subito supporti ed adattamenti che potrebbero essere utili per il futuro.

Il lavoro di RETE (non pensiamoci isole!)



Ognuno è un genio...
Ma se si giudica un pesce
dalla sua abilità di arrampicarsi sugli alberi
lui passerà tutta la vita a credersi stupido...

(Albert Einstein)



GRAZIE

BILIOGRAFIA / SITOGRAFIA

1. «Autismo al Lavoro» un programma in sette fasi per riuscire al meglio nel mondo del lavoro / Tony Attwood & Michelle Garnett (a cura di Cadavero, Vagni, Moscone)
2. «Autismo e Lavoro» / a cura della Fondazione Ares
3. «Di pari passo» il lavoro oltre l'idea di inclusione / Fabrizio Acanfora
4. «I disturbi dello spettro autistico in adolescenza e in età adulta» aspetti diagnostici e proposte di intervento / a cura di Roberto Keller
5. «Start Autismo» Manuale e linee guida per l'inserimento lavorativo di persone con autismo
6. «IO2» Guida per l'inserimento lavorativo delle persone con disturbo dello spettro autistico
7. «Raccomandazioni della linea guida sulla diagnosi e sul trattamento di adulti con disturbo dello spettro autistico»
8. <https://www.fabrizioacanfora.eu/>
9. <https://neuropeculiar.com/>
10. <https://www.bradipiinantartide.com/>
11. <https://specialisterneitalia.com/>

