

AZ ASPERGER- SZINDRÓMÁVAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓ

Részlet Gail Hawkins: How to Find Work That Works for People with Asperger Syndrome c. könyvéből



AZ ASPERGER-SZINDRÓMÁVAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓ

Részlet Gail Hawkins: How to Find Work That Works for People with
Asperger Syndrome című könyvéből

Részlet Gail Hawkins: How to Find Work That Works for People with Asperger Syndrome című könyvéből – 4. és 9. fejezetek

Fordította
Gether Dénes

Lektorálta
Farkas Edit

Szerkesztette
Somogyi Krisztina

Borítóterv
Lelkes Szilvia

© Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft., 2015
1071 Budapest, Damjanich utca 4.

A kiadvány az Európai Unió Szociális Alapjának támogatásával, a Nyolc Pont projekt keretében létrejött Autizmus Koordinációs Iroda (AKI) gondozásában készült.

Autizmus Koordinációs Iroda
www.autizmusiroda.hu

Nyolc Pont - „Az autista személyek ellátórendszerének országos szintű, komplex innovációja szakmai tanácsadó hálózat és koordinációs központ kialakításával” kiemelt projekt (TÁMOP 5.4.11-12/1-2012-0001)



TARTALOMJEGYZÉK

4. fejezet – A jelölt	7. oldal
4.1 Az Asperger-szindróma	8. oldal
4.1.1 Tudatelmélet	12. oldal
4.1.2 Önbecsülés, magabiztosság, depresszió	12. oldal
4.1.3 Emlékezet	13. oldal
4.1.4 Odafigyelés a részletekre	13. oldal
4.1.5 Mérlegelés és hétköznapi logika	14. oldal
4.2 Mi a jelölt szerepe abban, hogy az igényeiknek megfelelő munkát találjon?	15. oldal
4.2.1 Elköteleződés és eltökéltség	15. oldal
4.2.2 Önmaga elfogadása	17. oldal
4.2.2.1 A másság elfogadása és a saját különlegességének megbecslése	17. oldal
4.2.2.2 A diagnózis elfogadása	18. oldal
4.2.2.3 Szembenézés a nehézségekkel	19. oldal
4.2.3 Felelősségvállalás	20. oldal
4.2.3.1 Példamutatás	21. oldal
4.2.3.2 Elvárás	21. oldal
4.3 Munkára való felkészültséget felmérő kérdéssor	22. oldal
4.4 Összefoglalás	25. oldal
9. fejezet – A Teljes Kép, munkaalkalmassági készségek felmérése	27. oldal
9.1 A Teljes Kép meghatározása (BPA)	30. oldal
9.1.1 A felmérés helyszínének kialakítása	30. oldal
9.1.2 Biztosítás és felelősség	31. oldal
9.2 Személyes megjelenés	32. oldal
9.2.1 Megfelelő öltözék	33. oldal
9.2.2 Lábbeli	33. oldal
9.2.3 Általános ápoltság	33. oldal
9.2.4 Haj	33. oldal
9.2.5 Fogak	33. oldal
9.2.6 Körmök	33. oldal
9.2.7 Üdvözlés	33. oldal
9.2.8 Kézfogás	33. oldal
9.3 Társas készségek és viselkedés	34. oldal
9.3.1 Illemszabályok betartása	35. oldal
9.3.2 Étkezések	35. oldal
9.3.3 Mások személyes terének észlelése	35. oldal
9.3.4 Kényszeres viselkedés, perfekcionizmus	36. oldal
9.3.5 Komfortszint társas helyzetben	36. oldal
9.3.6 Szokatlan hangok, vokalizációk	37. oldal
9.3.7 Szokatlan viselkedés	37. oldal
9.3.8 Mások megérintésének megfelelő módja	37. oldal
9.3.9 Agresszív viselkedés	38. oldal
9.3.10 Faji vagy nemi előítéletek	38. oldal

9.4 Kommunikációs készségek	39. oldal
9.4.1 Beszélgetés könnyedsége	40. oldal
9.4.2 Megfelelő beszédtema kiválasztása	40. oldal
9.4.3 Mások félbeszakítása	41. oldal
9.4.4 A nonverbális jelzések értelmezése	41. oldal
9.4.5 Spontán interakció	42. oldal
9.4.6 Hallás utáni megértés	42. oldal
9.4.7 Humor megértése	42. oldal
9.4.8 Reagálás másokra	43. oldal
9.4.9 Szemkontaktus a mindennapi interakciókban	43. oldal
9.4.10 Hangerő	43. oldal
9.5 Tudatosság, jelenlét, értelmi képességek	44. oldal
9.5.1 Problémamegoldás	45. oldal
9.5.2 A szóbeli és írott instrukciók, valamint bemutatás utáni megértés	45. oldal
9.5.3 Hétköznapi logika	46. oldal
9.5.4 Rugalmasság	46. oldal
9.5.5 Koncentráció	46. oldal
9.5.6 Memória	47. oldal
9.5.7 Lépésről lépésre haladás	47. oldal
9.5.8 Kezdeményezőkézség	47. oldal
9.5.9 A figyelem megosztásának képessége	47. oldal
9.5.10 A munkavégzés hatékonysága	48. oldal
9.5.11 Munkaszervezés	48. oldal
9.5.12 Finom- és nagymotoros készségek	48. oldal
9.6 Személyes jellemzők	49. oldal
9.6.1 Hozzáállás, attitűd	49. oldal
9.6.2 Motiváció	50. oldal
9.6.3 Önálló munkavégzés	50. oldal
9.6.4 Pontosság	50. oldal
9.7 Végzettség, képesítés	51. oldal
9.8 Környezet	51. oldal
9.9 Összefoglalás	53. oldal

4. FEJEZET – A JELÖLT

Egy Asperger-szindrómával¹ élő személy számára megfelelő munkát találni olyan, mint mezítláb hegyet mászni. Ha óvatosan és körültekintően lépegetsz, akkor feljutsz a hegycsúcsra.

A humánerőforrás területén *jelöltnek* nevezik az állásra jelentkező személyt. Ebben a könyvben a jelölt szerepét az Asperger-szindrómával élő kliensed tölti be, övé a főszerep abban a folyamatban, amely során az igényeinek megfelelő munkát kell találni. A keresési folyamatnak elengedhetetlen részét képezik az Asperger-szindrómáról szerzett általános ismereteid, és még ennél is fontosabb, hogy alaposan ismerd az adott Asperger-szindrómával élő személyt. Minél többet tudsz a szindrómáról és az adott személyről, annál jobban fel leszel vértézve arra, hogy megfelelően össze tud illeszteni a részleteket és hatékonyan tudd támogatni a jelölt sikeres elhelyezkedését. Ez a fejezet betekintést nyújt abba, hogy Asperger-szindrómával élő kliensed milyen küzdelmeket vív meg legbelül. Ez azért is lényeges, mert rendkívül fontos döntések meghozatalában kell tudnod őt támogatni, mielőtt még nekivághatnátok a munkakeresés rögzös útjának.

Először is szeretném leszögezni, hogy nem vagyok az Asperger-szindróma klinikai szakértője. Elsőkézből szerzett tapasztalataim túlnyomó többsége abból ered, hogy több száz Asperger-szindrómával élő személlyel dolgozhattam együtt. Jelentős szakirodalom áll rendelkezésre az Asperger-szindróma klinikai jellemzőiről. Ha többet szeretnél megtudni a szindróma orvosi, egészségügyi vonatkozásairól, akkor rengeteg anyagot találsz erről. Ha azonban elhelyezésről van szó, akkor szerintem fontosabb, hogy az alapokra szorítkozz. Végző soron olyan emberekkel kerülsz majd kapcsolatba, akik valószínűleg soha nem hallottak még az Asperger-szindrómáról, ezért fontos, hogy közérthetően tudjál beszélni róla, hogy ők is könnyen megértsék, amit mondasz.

Először áttekintést nyújtok az Asperger-szindróma alapjairól, majd arról ejtek pár szót, hogy ez miként érinti az egyént akkor, amikor döntéseket kell meghoznia az életével, valamint karrierjével kapcsolatban. A fejezet későbbi részében világossá válik, hogy lesznek olyan, meglehetősen fontos döntések, amelyeket az Asperger-szindrómával élő kliensednek személyesen kell majd meghoznia. Rád hárul majd a feladat, hogy számára is érthetően fejtsd ki a döntési helyzeteket és választási lehetőségeket. Ez a fejezet arra készít fel téged, hogy le tudj ülni az Asperger-szindrómával élő klienseddel és tényszerűen el tudd magyarázni, hogy neki mit kell tennie annak érdekében, ha valóban az igényeinek megfelelő állást szeretne találni.

Az egész könyvnek – és azon belül ennek a fejezetnek különösen – az a célja, hogy az Asperger-szindrómával élő jelölt számára világossá váljon, milyen választási lehetőségekkel és milyen nehézségekkel fog szembesülni a munkakeresési folyamat során.

¹ Az Amerikai Pszichiátriai Társaság által kiadott "A DSM-5 diagnosztikai vizsgálat zsebkönyve" (Abraham M. Nussbaum MD, Oriold és Társai Kft., 2013) alapján már az Asperger-szindróma nem elkülönített diagnosztikus kategória, hanem a pervazív fejlődési zavarok/autizmus spektrumállapot körébe tartozik. (szaklektor megjegyzése)

4.1 AZ ASPERGER-SZINDRÓMA

Hans Asperger bécsi gyermekorvos volt az első, aki leírta az Asperger-szindrómát 1944-ben. Az Asperger-szindróma az autizmus spektrumán helyezkedik el. Az Asperger-szindróma veleszületett állapot, jelen tudásunk szerint nem gyógyítható. Sok Asperger-szindrómával élő személy egyáltalán nem is vágyik arra, hogy „meggyógyítsák”, mert elégedett a saját életével.

Nehéz konkrét statisztikával előállni, mivel az Asperger-szindróma előfordulási gyakoriságáról a teljes lakosságon belül elenyésző számú vizsgálat született. Nem hivatalos adatok alapján mintegy 48 millió ember él autizmus spektrumzavarral (beleértve az Asperger-szindrómával élő személyeket is) jelenleg a világon. Stephan Ehlers és Christopher Gillberg 1993-as tanulmánya szerint átlagosan 10 ezer emberből 36 él Asperger-szindrómával és további 36 rendelkezik olyan szociális károsodással, ami akár Asperger-szindróma is lehet. Gyors számolást követően ez azt jelenti, hogy csak az Egyesült Királyságban jelenleg több mint 160 ezer felnőtt él Asperger-szindrómával. Jelentős figyelmet kapott, hogy globális szinten robbanásszerűen megnőtt az autizmus spektrumzavar diagnózisok száma. Az okokról azonban csak feltételezések állnak rendelkezésünkre. Vannak tényezők, amelyek mindenképpen hozzájárultak ehhez: elég a kiterjesztett diagnosztikai kritériumokat említeni, vagy azt, hogy manapság az autizmus sokkal közismertebb, mint korábban. Vannak, akik szerint a környezeti tényezők illetve a kötelező védőoltások is szerepet játszottak ebben². Az utóbbi pár évtized során megváltoztak a társadalmi elvárások, a jelenlegi munkaerőpiacon a munkavállalóktól sokkal inkább elvárják az interperszonális, társas és kommunikációs készségeket, mint korábban. Ennek következtében jóval nagyobb feltűnést keltenek azok, akik nem rendelkeznek ezekkel a képességekkel, és ez a tényező is szerepet játszhat abban, hogy a diagnózisok száma miért emelkedik folyamatosan.

Az Asperger-szindróma következtében az egyének gyakran válnak „magányos farkasokká”, akik furcsa, excentrikus vagy „beilleszkedésre képtelen” hírnévre tesznek szert szokatlan viselkedésük, a társas készségeik hiánya vagy különleges érdeklődési körük miatt. Ezeknek az embereknek komoly nehézséget jelent, hogy kapcsolatba lépjenek vagy kapcsolatot alakítsanak ki másokkal, és elsősorban azért, mert nehézséget okoz számukra annak megállapítása, hogy mit éreznek és gondolnak mások. Az empátia eme formájának hiánya rendkívül megnehezíti számukra még egy egyszerű párbeszéd fenntartását is, mivel nem tudják, mire számíthatnak a másiktól, és nehezükre esik felmérni, vajon mit is mond majd vagy hogyan fog viselkedni partnerük. Ráadásul, mások viselkedésére adott reakciójuk sok esetben szokatlan, nem a helyzetnek megfelelő. Általában véve vagy uralni akarják az egész párbeszédet vagy egyáltalán nem vesznek részt benne. A sajtó³ különösen sokat foglalkozott az Asperger-szindrómával élő személyek „különleges érdeklődési körével”. A közvéleményt lenyűgözik az Asperger-szindrómával élők kiemelkedő képességei. Ez az istenadta tehetség vagy fixáció csodálatos minden olyan esetben, amikor lehetővé teszi az egyén

² A védőoltások és az autizmus közötti összefüggés elméletére nincsen tudományos bizonyíték. Dr. Andrew Wakefield, az MMR vakcina és az autizmus összefüggését igazolni próbáló gyomorsebész kutatását „tiszteletlennek”, „félrevezetőnek” és „felelőtlennek” ítélte és szerzőt kizárta soraiból a General Medical Council. (szaklektor megjegyzése)

³ A magyar sajtóban sajnos egyelőre inkább negatív híradásokban szerepelnek autizmussal élő személyek. Bár a statisztikai gyakoriság (0,6-1%) felnőtt korú népesség körében is valószínű, a diagnosztizált személyek száma elenyésző a 18 éven felüli népesség tekintetében. (szaklektor megjegyzése)

számára, hogy fejlődjön, tanuljon vagy bővítse készségei körét. Ezek a különleges képességek azonban veszélyeket is hordoznak magukban: valaki túlságosan is elmélyülhet, belefeledkezhet egy-egy elfoglaltságba, ami akár azt is megakadályozhatja, hogy az illető bármi mást megtanuljon. Ez az intenzív érdeklődés a beszélgetéseket is könnyen eluralkoztatja, mivel a jelölt hajlamos szinte végtelen részletességgel ecsetelni az őt foglalkoztató szűk témakört. Érdekfeszítő dolog megfigyelni, hogy egy Asperger-szindrómával élő személynek hogyan sikerül újra meg újra mesterien visszatérnie a beszélgetést kedvenc témájára. Amikor először tapasztaljuk meg, akkor az újdonság erejével hat ránk és lenyűgöz minket ez a képesség. Azonban az újdonság hatása idővel megkopik, és fennáll a veszélye annak, hogy lesznek, akik kifejezetten emiatt fogják kerülni, hogy kapcsolatba lépjenek a jelölttel. A jelölt emiatt még jobban elszigetelődik a többiektől, mivel nincsen tudatában annak, hogy mások számára korántsem annyira érdekfeszítő az adott téma, mint neki.

Az Asperger-szindrómával élő személyeknek határozott és tudatos erőfeszítéseket kell tenniük annak érdekében, hogy „beilleszkedhessenek” a „neurotipikus”⁴ világba. Lépésről lépésre, kell megtanulniuk a társas szabályokat és elvárásokat, majd ezt követően minden egyes élethelyzetben tudatos döntést kell hozniuk arról, hogyan cselekedjenek az adott helyzetnek megfelelően. Az Asperger-szindrómával élő személyek számára ez korántsem jelent természetes vagy ösztönös folyamatot. Valójában ez pont olyan, amikor valaki tudatosan úgy tesz, mintha valaki más lenne. Tehát egyáltalán nem meglepő az sem, hogy vannak olyan autizmus spektrumzavarral élő személyek, akik a saját szavaikkal „Rossz Bolygó Szindrómá”-val aposztrofálják helyzetüket. Ennek egyben megvan az az előnye is, hogy kevésbé törődnek azzal, hogy mit gondolnak mások, illetve azzal sem sokat törődnek, hogy menők vagy népszerűek-e. Valódi egyéniségek, akik a saját, belső ütemükre lépnek és mozognak. Sajnos ez egyben azt is jelenti, hogy kitűnnek a sorból és negatív figyelem éri őket, aminek az lehet a következménye, hogy mások kifejezetten bántó szándékkal vagy rosszindulatúan lépnek fel velük szemben.

Annak érdekében, hogy elsajátíthassák a társas viselkedés normáit, az Asperger-szindrómával élő személyeknek egy gigantikus belső adatbázist kell létrehozniuk magukban mindazokról az információkról, amelyek segítségével el tudják dönteni, hogy milyen viselkedés vagy reakció a megfelelő egy adott helyzetben. Pusztán a tény, hogy jóval kevésbé tudják értelmezni a társas helyzeteket, már önmagában jelentősen megnehezíti számukra az interakciót. Szeretnének kapcsolatot teremteni az emberekkel, de nem állnak a rendelkezésükre az ehhez szükséges eszközök. Az Asperger-szindrómával élő személyek számára egyáltalán nem könnyű értelmezni vagy akár elképzelni mások érzéseit vagy gondolatait, ezért rendkívül nehéz feladatot jelent nekik még az is, hogy a kortársaikkal kapcsolatot tudjanak létesíteni. A szemkontaktus használata is nehézséget okozhat számukra, ami a legtöbb esetben legalábbis szokatlannak tűnik, de akár gyanakvásra is okot adhat azoknak, akik nincsenek tudatában, hogy számukra ez milyen mértékű kellemetlenséget, diszkomfortot okoz.

Ha valaki Asperger-szindrómával él, akkor komoly problémát jelent számára, hogy dekódolni tudja a nonverbális jelzéseket. Ebből következik, hogy rengeteg mindenről lemaradnak, ami a közvetlen környezetükben történik. Például azt sem biztos, hogy észreveszik, ha olyan emberhez próbálnak beszélni, aki éppen rendkívül elfoglalt, valami leköti a figyelmét, vagy épp távozni készül, mivel az Asperger-szindrómával élők nem tudják értelmezni mások testbeszédének jelentését. Az is előfordulhat, hogy félreértenek valamit, mert nem értik az iróniát vagy valaminek a kettős jelentését. Ezért is fontos, hogy amikor Asperger-szindrómával élő személlyel beszélgetünk, akkor

⁴ Az autizmussal élő személyek elnevezése a spektrumállapottal nem érintettek. (szaklektor megjegyzése)

kerüljük a szólások, mondások, átvitt értelmű kifejezések, szarkazmus használatát, mert ők ezeket gyakran szó szerint veszik. Arra is fordítsunk kellő figyelmet, hogy elmagyarázzuk, miért volt vicces vagy humoros egy helyzet, ha látjuk rajta, hogy nem értette a poént. Minden egyes vicc vagy humoros helyzet lehetőséget teremt arra, hogy újat tanítsunk kliensünknek a társas viselkedés irratlan szabályairól.

Amikor egy Asperger-szindrómával élő személy beszél, akkor mondanivalójának üzenete legtöbbször rendkívül konkrét. A lehető legnagyobb őszinteséggel, pontosan azt mondják, amit gondolnak. Ezzel gyakran megsértenek másokat, akik értetlenül állnak a helyzet előtt, mivel nem tudják, mi áll ennek a hátterében. Nyelvhasználatukat rendkívüli precizitás és formális stílus jellemzi. Vannak Asperger-szindrómával élő személyek, akik kiemelkedő nyelvérzéssel rendelkeznek és igen éles elméről tesznek tanúbizonyságot. Azt is megfigyelhetjük, hogy az átlagnál jóval hangosabban vagy halkabban beszélnek és a hanghordozásuk is monotonabb a megszokottnál. Ez az Asperger-szindrómával élő személyek egyik jellegzetessége. Viselkedésüket gyakran félreértik vagy tévesen értelmezik, és emiatt az a kép alakulhat ki róluk, hogy durvák, faragatlanok, arrogánsak, beképzettek vagy lekezelőek. Ezek a jellemvonások sokszor teljesen elhomályosítják mindazokat a pozitív tulajdonságokat, amikkel a legtöbb Asperger-szindrómával élő személy rendelkezik. Hosszabb időre van szükség ahhoz, hogy valaki megismerhessen egy Asperger-szindrómával élő személyt, és elengedhetetlen a kíváncsiság is ahhoz, hogy megláthassa, mi rejtezik a felszín alatt. De ha valaki kellő időt és energiát szán rá, akkor arra fog jutni, hogy bőségesen kárpótolja őt a fáradozásaiért az az ember, akit megismerhetett.

Az Asperger-szindrómával élő gyerekeket gyakran cukkolják az iskolában, ami akár kegyetlenkedésig vagy erőszakig is fajulhat. Gyakran kirekesztik, kiközösítik őket a társaik. Ez félelmet kelt bennük, keserűséget, dühöt vált ki belőlük, és ezek az érzések felnőtt korukig elkísérik őket, amikor depresszió, agresszió vagy alacsony önbecsülés, negativitás vagy kiábrándultság formájában jelentkeznek náluk. A felsoroltak közül mindegyik hátráltatja őket abban, hogy be tudjanak illeszkedni a többségi társadalomba, és ez tovább nehezíti az életüket.

Kifejezetten sok Asperger-szindrómával élő személy végzi el sikerrel a középiskolát, szerzi meg az érettségit és folytatja tanulmányait valamelyik felsőoktatási intézményben. Vannak, akik megházasodnak, gyermekeik lesznek, akár karrierjük is lehet. Egyeseknél az is könnyen előfordulhat, hogy az egész életüket leélik anélkül, hogy valaha Asperger-szindrómával diagnosztizálnák őket⁵. És aggodalomra is csak az adhat okot, ha annyira markánsan különböznek a többségtől, hogy ez már gátolja őket a mindennapos „normális” működésben. Ezekben az esetekben viszont a diagnózis megkönnyebülést jelenthet, mivel az illető számára végre kezd világossá válni, hogy egészen addig, miért is volt minden annyira nehéz.

„Lehet, hogy mostanra már a társas interakciók tudományának mesterévé váltam. Azonban még mindig akad valami, amiről nem szabad megfeledkezniem, mégpedig az, hogy mit is jelent, ha valaki Asperger-szindrómával küzd.”

Marc Segar: Egy autisztikus elme csatározásai (Battles of an Autistic Thinker)

⁵ Magyarországon a felnőttkori diagnosztika hiányosságai miatt, valamint mert a gyermekek diagnosztizálása is csak az 1980-as évek legvégén indultak, nagyon alacsony a diagnózissal rendelkező felnőttkorú autizmussal élő személyek száma. (szaklektor megjegyzése)

Az Asperger-szindrómával élő személyek nehézségei közül sok olyan van, amelyek megakadályozzák a munkavállalásukat. Az alábbi listán felsoroltam néhány munkahelyi helyzetet, amelyek a legtöbb Asperger-szindrómával élő személy számára kifejezetten nehézséget jelentenek:

- a szilárd meggyőződés, hogy az a legjobb, ahogyan ő csinálja,
- szokatlan vagy furcsa viselkedés, pl. hangosan beszél magában,
- nehezebb esik elkezdni egy összetett feladatot - nem tudja, hol kezdje,
- nehezebb esik átérezni mások érzéseit, kitalálni mások gondolatait,
- nehezebb esik kapcsolatot teremteni, interakcióba lépni a felettesével,
- csoportban vagy teamben nehezebb esik az interakció,
- nehézséget okoz számára a figyelem megosztása,
- nehezen méri fel egy projekt teljes mélységét,
- nehezen birkózik meg a strukturálatlan időszakokkal,
- nehezebb esik a jelentések, beszámolók megírása,
- szélsőségesen vagy túlságosan érzékenyen reagál a visszajelzésre,
- alacsony motivációt érez azoknak a feladatoknak az elvégzésére, amelyek nem nyújtanak számára közvetlen személyes hasznot,
- túl sokat kérdez vagy ugyanazt a kérdést teszi fel sokszor,
- perfekcionizmus vagy tökéletességre való törekvés,
- rossz helyzetfelismerés és gyenge döntéshozatali képesség,
- illemtudás hiánya,
- ódzkodik attól, hogy segítséget vagy tanácsot kérjen,
- ellenzi a változást,
- gúnyos, negatív, kritikus,
- alacsonyabb hatékonyság, teljesítmény,
- stresszt, frusztrációt és dühös reakciót vált ki belőle, ha valami megváltozik vagy félbeszakítják a munkáját,
- nehezen kezdeményez,
- komoly szorongást okoz számára, ha új emberekkel találkozik, változással vagy egy új helyzettel szembesül,
- kozmetikázás nélkül fejt ki gondolatait, ötleteit, véleményét,
- a saját feje után megy, nem hajlandó mások véleményét, nézőpontját figyelembe venni, konok.

A könyv 2. része azzal foglalkozik, hogy miképpen lehet felmérni és kezelni a fenti nehézségeket. Itt most inkább azzal folytatom, hogy felsorolok néhányat számos pozitív tulajdonságuk és jellemvonásuk közül:

- kiváló memória,
- könnyen megjegyzik a tényadatokat,
- általában jó érzékük van a matematikához és a természettudományokhoz,
- gyakran jó a nyelvrészük (ami a nyelvi jelentéstartalmak és a társas helyzetek korlátozott megértésével párosul),
- őszinteség,
- szabályorientáltság, ami a legtöbb esetben kiváló munkamorált eredményez,
- lelkiismeretesség,
- részletekre való odafigyelés,
- nagy munkabírás,
- jó koncentráció (az adott érdeklődési körön belül),
- intelligencia,
- jószívú, egyenes természet.

4.1.1 Tudatelmélet

A tudatelmélet⁶ egy viszonylag új, az autizmus spektrumzavarhoz kapcsolódó elmélet. Azért térünk ki rá külön, mert véleményem szerint kulcsszerepet tölt be az Asperger-szindrómával élő személyek megértésében. A *tudatelmélet* azt a fogalmat jelöli, hogy az autizmus spektrumzavarral élő személyek nincsenek tudatában annak, hogy másoknak is van véleménye, nézőpontja, ötlete, szándéka vagy gondolatai, és emiatt rendkívüli nehézséget okoz számukra, hogy értelmezni tudják mások hiedelmeit, beállítottságát vagy érzéseit. Ez az, ami megnehezíti egyes Asperger-szindrómával élő személyeknek, hogy együtt tudjanak érezni másokkal. Azzal a példával lehetne talán érzékeltetni, hogy ha valaki nem rendelkezik a tudatelméletnek nevezett képességgel, akkor azt feltételezi, hogy mindenki más pontosan azt érzi, amit ő. Ezen kívül nehezen ismerik fel azt, ha valaki nem őszinte, mivel ők a végletekig azok. Egy Asperger-szindrómával élő jelöltnek nehezebb lehet megérteni még azt is, hogy egy társának vagy munkatársának *egyáltalán* lehetnek gondolatai vagy érzései. Ésa jelölt emiatt könnyen arrogánsnak, egoistának vagy közömbösnek tűnhet.

Ha azonban közelebbről megismered az Asperger-szindrómával élő személyt, akkor könnyen világossá válhat, hogy a legtöbb problémát a tudatelmélet terén tapasztalható hiányosságai okozzák. Annak a megértésében is sokat segíthet, hogy a jelölt miért viselkedik úgy, ahogy vagy miért mondja azt, amit. Ha valaki nem rendelkezik a tudatelméletnek nevezett képességgel, akkor ez azt is megmagyarázza, hogy miért olyan nehéz kapcsolatot teremtenie vagy kommunikálnia másokkal.

4.1.2 Önbecsülés, magabiztosság, depresszió

Az Asperger-szindrómával élő személyek körében gyakoribb az önbecsülés és az önbizalom hiánya, valamint a depresszió kockázata is nagyobb, mivel a mindennapi életük során sokkal, több nehézséggel kell megbirkóznuk. A fentieket részben vagy jelentős részben az alábbiak váltják ki bennük: rugalmatlan gondolkodásmód; nincs kellő rálátásuk a saját nehézségeikre; rosszul tolerálják a stresszt, a dühöt és a frusztrációt; negativitás; és sok esetben az is hozzájárul, hogy alig ismerik önmagukat, hiányos önismerettel rendelkeznek. Mivel sokszor megtapasztalják, hogy másságuk miatt kizárják vagy kiközösítik őket egyes tevékenységekből, ez fokozhatja reményvesztettségüket és önutálatukat. A szomorúságtól vagy búslakodástól abban különbözik a depresszió, hogy utóbbit az agyban lejátszódó kémiai reakció okozza. Ugyan sok esetben jól kezelhető, azonban a depresszió hatással van arra, hogy valaki hogyan tekint a világra, és arra is, hogy mit érez, vagy hogyan cselekszik. Nem ritka a depresszióban szenvedőknél, hogy rosszabb a munkahelyi teljesítményük, hogy alkoholhoz vagy kábítószerekhez fordulnak, elszigetelődnek, de szélsőséges esetben az öngyilkosságtól sem riadnak vissza, csak hogy véget vethessenek a szenvedésnek.

Bizonyos esetekben az Asperger-szindrómával élő jelölt munkavállalási problémáinak megoldását addig meg sem lehet kezdeni, amíg a kiváltó okokat nem szüntetjük meg. Ha megtanulod felismerni a depresszió tüneteit, akkor könnyen meg tudod majd különböztetni az Asperger-szindrómától.

⁶ Bővebben ld: Baron-Cohen, S. & Bolton, P. (2000): *Autizmus*. Budapest: Osiris Kiadó
Frith, U. (1991): *Autizmus. A rejtély nyomában*. Budapest: Kapocs

Következzék egy lista azokról a tünetekről, amelyek arra figyelmeztetnek, hogy valaki depresszióval küzdhet:

- hosszantartó lehangoltság és a kiábrándultság,
- fokozott düh, ingerlékenység, nyugtalanság,
- megváltozott étkezési és alvási szokások,
- feledékenység,
- önbecsülés hiánya, büntudat,
- a lelkesedés és a motiváció hiánya, alacsony energiaszint,
- túlzott alkohol- vagy kábítószerfogyasztás,
- öngyilkossággal való fenyegetőzés.

A fenti nehézségekkel a leghatékonyabban úgy birkózhatsz meg, ha az egyén erősségeire építesz. Helyezd az illetőt olyan környezetbe, ahol elismerik, támogatják, világos elvárásokat és határokat fogalmaznak meg számára. Mindenkinek sikerélményekre van szüksége ahhoz, hogy magabiztosabbá váljon és nőjön az önbecsülése. Ha valaki azt tapasztalja, hogy a feladatait jól el tudja végezni, akkor ebből általában az következik, hogy az illető jobban érzi magát, javul az énképe és sok esetben enyhül a depressziója.

A depresszió egyes fajtái azonban gyógyszeres kezelést igényelnek. A jelenleg kapható antidepresszánsok javarésze jól működik az Asperger-szindrómával élő személyeknél is és hatékonyan enyhítik a depresszió és a szorongás tüneteit. Ugyanakkor fontosnak tartom külön kiemelni, hogy a gyógyszeres kezelést konkrét tünetek kezelésére írja fel nekik az orvos, és nem az Asperger-szindróma kezelésére!

4.1.3 Emlékezet

Az Asperger-szindrómával élő személyek egyik igazán lenyűgöző tulajdonsága a hosszú távú memóriájuk. Hatalmas adatmennyiséget képesek megjegyezni: telefonszámokat, címeket, dátumokat, rendszámot, útvonalakat vagy bármely tényszerű információt, ami foglalkoztatja őket. És közülük még azok is, akikről nem tűnik úgy, mintha kivételes memóriával rendelkeznének, rendkívül élénken, érzéketesen tudják felidézni a korábbi események egészen apró részleteit. A részletekre való emlékezés képessége már egy olyan tulajdonság, amire az emberek többsége áhítozik. Igen, mondhatjuk, hogy egy irigylésre méltó képességről van szó. Ez a fajta emlékezőtehetség könnyen lenyűgözheti a leendő munkaadót, és magától értetődő, hogy számos munkakörben kifejezetten értékesnek bizonyul.

4.1.4 Odafigyelés a részletekre

A legtöbb Asperger-szindrómával élő személyt vonzzák a részletek. A munkaadók szempontjából ez is egy pozitív tulajdonság. Igaz ugyan, hogy a munkaadóknak nincs idejük kívánni, hogy valami tökéletes legyen, ugyanakkor nagyra tartják és megbecsülik, ha valaki kellő időt és energiát fordít még a legapróbb részletre is. A legtöbb Asperger-szindrómával élő személy számára az jelenti a kihívást, hogy gondosságukat kellő gyorsasággal tudják párosítani, mivel ez jelenti az érme másik oldalát. A perfekcionizmus szintén az Asperger-szindrómára jellemző vonása. A tökéletességre való

törekvés olyannyira erős vágy lehet egy Asperger-szindrómával élő személy számára, ami megakadályozhatja, hogy időben el tudja végezni a kijelölt feladatát. Utóbbi pedig egyértelműen a munkavállalás egyik akadályát jelenti.

A késztetés erősségétől és az egyén rugalmasságától, illetve a viselkedés mértékétől függően a perfekcionizmust enyhíteni lehet. Azonban, ha súlyos ragaszkodásról van szó, akkor a jelöltnek szüksége lehet egy viselkedésterapeuta segítségére.

4.1.5 Mérlegelés és hétköznapi logika

Akárhány Asperger-szindrómával élő személyrel dolgoztam is együtt, egy valami mindannyiuk számára gondot jelentett: a mérlegelés illetve a „józan paraszti ész”. Ezt akár az Asperger-szindróma jellemzőjének is nevezhetjük.

Könnyű elképzelni, hogy ez milyen komoly akadályt jelenthet azok számára, akik munkába szeretnének állni. Emlékszem egy Asperger-szindrómával élő fiatalemberre, aki egy festékboltban dolgozott. A bolt tulajdonosa megkérte arra, hogy szedje szét a polcokat, mert a polcok mögötti falat le akarta festetni. Az ifjú alkalmazott pedig pontosan azt csinálta, amire megkérték, elővette a csavarhúzót és elkezdte szétszerelni a polcot. Anélkül, hogy előtte lepakolt volna róla! Mindenki könnyen maga elé tudja képzelni, hogy mekkora volt a felfordulás, és hogy milyen lelkiállapotba került a főnök, amikor a robaj hallatán kirohant az irodájából, és meglátta, ahogy a festékes kannák, kefék és ecsetek a padlón landolnak. Az ifjú munkavállalóban fel sem merült, hogy le kellene pakolnia a polcra, mielőtt nekiáll szétszerelni. Hiszen a munkaadója a feladatnak erről a részéről egy szót sem ejtett! A józan paraszti ész azt diktálná, hogy egy dolgozó magától is tudni fogja, hogy először le kell pakolnia a polcra, mielőtt nekiláthatna a szétszerelésnek. Egy Asperger-szindrómával élő személy számára azonban ez egyáltalán nem magától értetődő!

Vannak olyan módszerek, amelyek alkalmazásával enyhíteni lehet ezt a nehézséget, azonban maradéktalanul nem fog eltűnni.⁷ Attól függően, hogy mennyire komoly problémát jelent ez a nehézség, valószínűleg úgy kell módosítani a munkaköri leírást, hogy orvosolni tudja ezt a problémát.

Kiemelt jelentőséggel bír – akár életbevágóan fontos lehet – hogy ezt a helyzetfelismeréssel, mérlegeléssel kapcsolatos nehézséget szem előtt tartsd akkor, amikor munkát keresel az Asperger-szindrómával élő jelöltnek!

⁷ Az elhangzottak szó szerinti értelmezése, valamint a kontextus meg nem értése jellemző sajátosság az autizmusban. Bővebben erről ld. P. Vermuelen: Az autizmus mint kontextusvaktság című könyvében. Geobook, 2014.

4.2 MI A JELÖLT SZEREPE ABBAN, HOGY AZ IGÉNYEINEK MEGFELELŐ MUNKÁT TALÁLJON?

Felületesen szemlélve a munkakeresés egy triviális, magától értetődő feladatnak tűnik. Valaki eldönti, hogy milyen munkát szeretne, aztán odateszi magát, hogy találjon egy állást.

Korántsem ilyen egyszerű a képlet valamennyi ember számára, különösen nem, ha valaki bizonyos nehézségekkel küzd. Van néhány kiemelten fontos tényező, amelyeket feltétlenül számításba kell venni egy Asperger-szindrómával élő személynél, mivel ezek nagy valószínűséggel komoly szerepet játszanak majd abban, hogy jelentős fordulat álljon be az életében és – akár gyökeresen – megváltozzon az élete. Segítened kell a jelöltnek abban, hogy megérthesse, mennyire fontos szerep jut neki abban az álláskeresési folyamatban, amellyel igyekszel neki megfelelő munkát találni, hiszen az ő feltétlen együttműködése nélkül aligha van értelme folytatni a keresést. Mindennek a veleje ennyi: mindenki pontosan annyit kap vissza, amennyit hajlandó befektetni a folyamatba.

4.2.1 Elköteleződés és eltökéltség

Minden egyes Asperger-szindrómával élő személynek meg kell hoznia egy döntést, mielőtt nekilátna a feladatnak, hogy olyan munkát találjon, ami neki megfelelő. Ha meghozta ezt a döntést, akkor ettől a pillanattól kezdve más mederben zajlik az élete. A jelöltnek döntést kell hoznia arról, hogy mennyire elkötelezett a cél iránt, hogy megfelelő munkát találjon, az állását megtartsa, illetve, hogy mekkora erőfeszítést hajlandó megtenni azért, hogy sikerrel járjon. Ez világos és magától értetődő kérdésnek tűnhet sokak számára. A tapasztalataim alapján azonban a legtöbb Asperger-szindrómával élő jelölt soha nem mérte fel magában, hogy milyen mértékű elszántság szükséges és mekkora erőfeszítést igényel részéről, hogy munkahelyi környezetben sikeres lehessen. Ha a jelölt úgy dönt, hogy nem ad bele apait-anyait, hogy olyan munkát találjon, ami számára megfelelő, akkor mit sem számít, hogy mennyi segítséget vagy támogatást kap a folyamat során, nem valószínű, hogy sikerül kiteljesednie és megvalósítania azt, amire hivatott. *Vannak dolgok, amiket csak a jelölt képes megtenni, senki más nem csinálhatja meg helyette.*

Szeretnék segíteni, hogy megérthesd, a jelölt részéről milyen mértékű elszántságra és eltökéltségre van szükség. Ezt az alábbi fiktív történettel szeretném érzékeltetni:

Képzeld el, hogy a távoli jövőben élsz. Egy olyan bolygón laksz, ahol nincsen számodra munka és soha nem is lesz, mivel a bolygó valamennyi erőforrását felélték. Egy jegyet ajánlanak fel neked, amivel elutazhatsz egy másik galaxisba, ahol jó állások vannak, de előre közlik veled a tény, hogy ebben a galaxisban nehéz lesz az életed. Azt is elmondják, hogy ha keményen dolgozol és beilleszkedsz, akkor sikeres leszel. Pontosan tisztában vagy azzal, hogy ha elutazol a másik galaxisba, akkor egy gyökeresen eltérő kultúrába csöppensz, egy új nyelvet kell megtanulnod, új szokásokat, új törvényeket, új szabályokat, új társas és társadalmi normákat kell elsajátítanod. Meredek tanulási görbe elé nézel, és előre tudod, hogy egyeseknek előítéleteik lesznek veled szemben. Arra is számítanod kell, hogy lesznek, akik rosszul bánnak majd veled. Pontosan tisztában vagy azzal, hogy neked a többiekénél sokkal keményebben kell majd dolgoznod ahhoz, hogy

ugyanazt azt elismerést vagy jutalmat megkaphasd. Ebben az új galaxisban az emberek alig tudnak valamit a te bolygód kultúrájáról és szokásairól, és a viselkedésedet szokatlannak és furcsának fogják találni. Lesznek, akik érdeklődnek irántad, felismerik a benned rejlő képességeket és lehetőséget kínálnak majd neked. Végző soron azonban csak rajtad múlik majd, hogy megállod-e a helyed ebben az új környezetben.

Rendkívüli elszántságot és eltökéltséget igényel a döntés, hogy elutazol az új galaxisba, mivel ez gyökeresen megváltoztatja a mindennapjaidat, az egész életedet. Rengeteg mindenben változnod kell majd: meg kell változtatnod, hogyan viszonyulsz másokhoz, hogyan lépsz kapcsolatba másokkal, hogyan gondolkozol, sőt még azt is, ahogyan önmagadra tekintesz. Te hogyan döntenél?

Ha megkérded az Asperger-szindrómával élő kliensedtől, készen áll-e arra, hogy elkötelezze magát az iránt, hogy munkát találjon, akkor itt egy sokkal mélyebb és összetettebb kérdéstről van szó, mintsem első ránézésre gondolnád. Arról van szó, hogy azt kéred a jelölttől, hogy teljesen védtelenül álljon egy olyan világban, amit ő nem igazán ért, ráadásul arra sem számíthat, hogy ez a világ vele szemben megértést tanúsít majd. A jelölt számára ez pontosan azt jelenti, hogy úgy dönt, elköltözik abba a galaxisba, amit fent vázoltam. Az illető sok olyan dolognak lesz kitéve, amelyek több szempontból is idegenek lesznek számára, és neki kell majd eldöntenie, hogy képes-e megtenni azt az erőfeszítést, ami ahhoz szükséges, hogy boldoguljon az új környezetben.

A jelöltnek roppant eltökéltnek kell lennie, mivel nem tudja elkerülni, hogy a társas viselkedés íratlan szabályait gyakorlatilag egyesével kelljen „bemagolnia”. Minden egyes tapasztalat egy újabb szabály lesz abban a hatalmas adatbázisban, ami azokat az információkat tartalmazza, hogy egy adott helyzetben mit helyénvaló mondani vagy hogyan kell helyesen cselekedni. Ez irratlan, embert próbáló feladat - nem is állítom, hogy mindegyik Asperger-szindrómával élő személy vállalkozik rá.

Ismertem egy Asperger-szindrómával élő férfit, aki komolyan nehezményezte, hogy „színjátékot kell játszania” ahhoz, hogy beilleszkedjen az üzleti életbe. Pedig ő úgy érezte, a többieknek kellene elfogadnia azt, hogy ő más. Végülis teljesen jogos volt az elvárása és egy tökéletes világban aligha lenne bárki, aki egyet ne értene vele. Ugyanakkor arra is felhívták a figyelmét, hogy a döntésének – miszerint nem hajlandó részt venni a „színjátékban”, amit a „neurotipikusok” játszanak – az lesz a következménye, hogy elképesztően nehéz lesz megtartania az állását. Ez még évekkel ezelőtt történt, azóta az idő többszörösen azokat igazolta, akik figyelmeztették, mivel azóta sem sikerült tartósan megmaradnia egyik munkahelyén sem. És ez nem az Asperger-szindrómája miatt történt, hanem azért, mert ő úgy döntött, hogy nem hajlandó foglalkozni azokkal a nehézségekkel, amik ebből következtek. Ragaszkodott ahhoz, hogy az embereknek olyannak kell elfogadniuk őt, amilyen. Az illető végül döntésre kényszerült. Dönthetett úgy, hogy szembenéz a nehézségekkel – és ahogyan ő fogalmazott „részt vesz a színjátékban” – vagy pedig egyre mélyebbre kerül az ördögi körben. Ez rendkívül nehéz döntést jelentett számára, mivel ellentmondott annak, amiben mélyen belül hitt.

***Nem igazságos, hogy valaki Asperger-szindrómával születik.
De ki mondta, hogy az élet igazságos?***

Ha boldogulni akart az általa választott területen, akkor nem volt választási lehetősége: konformizálónia kellett, nem kerülhette el bizonyos szabályok és viselkedésminták elsajátítását. Azt javasolták neki, hogy kössön kompromisszumot: munkaidőben alakítsa a szerepét – „játssza el a színjátékot” – a munkaidején kívül pedig önmaga lehet. Arra is felhívták a figyelmét, hogy időről-időre mindenki rákényszerül arra, hogy szerepet játsszon, és arra is, hogy ha valaki olykor-olykor szerepet játszik,

az önmagában még nem jelent semmi rosszat. Például, amikor az emberek állásinterjúra mennek, akkor szépen felöltöznek, mert szeretnének jó benyomást kelteni. Ez egyben azt is jelenti, hogy „szerepet játszanak”, mivel ha nem megfelelő öltözékben jelennének meg, akkor valószínűleg már az első rostán kihullanának. Úgy érveltek, hogy még ő is kiöltözött egyszer egy állásinterjú kedvéért, tehát szigorú értelemben véve már ő is szerepet játszik. Az érvelés nem győzte meg maradéktalanul, de elfogadta a mögöttes érvet és egyetértett abban, hogy egy próbát megér a dolog.

Mindenképpen beszélned kell a jelölttel arról, hogy milyen jelentős mértékű elszántságra van szükség ahhoz, hogy valaki munkát találjon. A folyamat iránti elkötelezettség és eltökéltség a jelölt feladata, mivel teljes elkötelezettség nélkül rendkívül nehezen tudja kihozni magából a maximumot és aligha képes megvalósítani azt, amire hivatott.

4.2.2 Önmaga elfogadása

Sok Asperger-szindrómával élő gyermek tapasztalta meg iskolaévei során, hogy milyen az, amikor társai kicsúfolják, kigúnyolják, kinevetik vagy bántalmazzák. Egyesekben annyira mély nyomot hagynak ezek az élmények, hogy a poszttraumás stressz szindrómához hasonló tünetek jelentkeznek náluk. Máig élénken él az emlékezetemben az a nap, amikor az irodámban beszélgettem egyik kliensemrel, aki a tulajdon szemem láttára újra átélte egyik gyermekkori élményét. Éppen arról mesélt valamit, hogy mi történt vele az iskolában. Miközben az esetet mesélte, arra lettem figyelmes, hogy az izmai egyre jobban megfeszülnek. Felemelte a hangját és hirtelen kifejezetten agresszív lett, felpattant és úgy üvöltött velem torkaszakadtából, mintha én lennék az ötödikes osztályfőnöke. A gyermekkori élmények olyan traumát okoztak ebben a férfiban, hogy elég volt megemlítenie az incidenst ahhoz, hogy újra átélje a történeteket.

Akkor miért lepődünk meg azon, hogy sok Asperger-szindrómával élő felnőttnek alacsony az önbecsülése vagy az önbizalma? Ha tovább akarnak lépni és a hátuk mögött akarják hagyni a gyermekkori traumákat, akkor meg kell tanulniuk elfogadni önmagukat.

Ha a jelölt le akarja zárni a múltat és szeretne továbblépni, akkor az alábbi három területtel kell foglalkoznia, amelyek mind részét képezik annak, hogy elfogadhassa önmagát:

- másságának elfogadása és a különlegességének megbecsülése
- a diagnózis elfogadása
- szembenézés a nehézségekkel

4.2.2.1 A másság elfogadása és a saját különlegességének megbecsülése

Az Asperger-szindrómával élő személyek akkor tudnak megbékélni önmagukkal, ha elfogadják és megbecsülik az erősségeiket, a tehetségüket és azt, hogy valóban egyediek és különlegesek. Mindazt, amit az Asperger-szindrómával élő személyek nyújthatnak a világnak, nem szabad, hogy beárnyékolják azok a nehézségek, amikkel szembesülnek. Arról kell ismernünk őket, hogy kik és milyen egyéniségek voltak, és nem arról, hogy milyen zavarral éltek.

Intelligens, kreatív, tehetséges, innovatív, zseniális - mind olyan jelzők, amelyeket gyakran használnak az Asperger-szindróma leírására. Számos olyan híres emberről tudunk, akiknek sokat köszönhet a világ, és akik az Asperger-szindrómára emlékeztető vonásokkal rendelkeztek, mint például Albert Einstein, Ludwig van Beethoven, Alexander Graham Bell, Henry Ford, Vincent Van Gogh vagy Howard Hughes.

Ezeket az embereket elsősorban nem a különbségeikről ismerjük, és nem emiatt tartjuk őket nagyra. Bizonyos szempontból sajnálhatjuk, hogy a fenti hírességek – nyilvánvaló okból – nem kaphattak hivatalos Asperger-szindróma diagnózist, mivel ez egész biztosan fenekestül felforgatta volna azt, ahogyan társadalmunk tagjai manapság a szindrómára tekintenek.

Nem teljesen mentes az iróniától, hogy a közvélemény már eleve nagyra tartja és megbecsüli az Asperger-szindrómát, mivel a populáris kultúrának köszönhetően a zavar számos jellemzőjére felnéznek. Vegyük csak Dr. Spock vagy Data karakterét a *Star Trek* sorozat korábbi vagy újabb epizódjaiból. Kétség sem férhet hozzá, hogy az Asperger-szindróma meghatározó jegyeit hordozzák magukon precíz szóhasználatukkal, átlagon felüli intelligenciájukkal, valamint különc modorosságukkal. Andy Warhol – akinek a neve gyakorlatilag elválaszthatatlan a popkultúrától – egyik meghatározó tulajdonsága volt, hogy fittyet hányt a konvenciókra – amely vonás szintén az Asperger-szindróma egyik jellegzetessége.

Hollywood sem maradhatott le a hajóról, ők az *Esőember* (Rainman) című filmmel szálltak versenybe, amelyben Dustin Hoffman alakította a zseniális autista férfi szerepét. A film elképesztő kasszasiker lett. Csakúgy, mint a *Lesz ez még így se!* (As Good as it Gets) című alkotás, amelyben Jack Nicholson alakította a kényszerbeteg főszereplőt.

Igazából oda akarunk kilyukadni, hogy ha megteremtik rá a lehetőséget, vagy megfelelő asszociációkat társítanak hozzá, akkor az emberek készek elfogadni az Asperger-szindrómával élő személyek különbségeit. De még ennél is fontosabb, hogy az Asperger-szindrómával élő személyek is képesek legyenek elfogadni és megbecsülni saját különlegességüket és másságukat.

Minden egyes Asperger-szindrómával élő személyhez el kell jutnia ennek az üzenetnek:

***Az Asperger-szindróma önmagában nem jelent semmi rosszat.
Csak annyit tesz, hogy valaki más.***

Élnek a földön – nem is kevesen – akik mindent elkövetnek azért, hogy "mások" legyenek. A másság rendkívül kifizetődő dolog tud lenni és akár hírnévre és vagyonra is szert lehet tenni vele. Vegyük csak azokat a divattervezőket, akik egy "merőben új" arculatot találnak maguknak, amivel kiemelkednek a többi tervező közül, vagy gondoljunk csak azokra a zenészekre, akik "új hangzással" tudnak előrukkolni. Ha valaki más, akkor ez azt is jelenti egyben, hogy egyedi és különleges - vannak, akik számára ez kifejezetten kívánatos. Ha az Asperger-szindrómával élő személyek képesek arra, hogy pozitívan tekintsenek a másságukra, és kisebb jelentőséget tulajdonítsanak a negatív vonásaiknak, akkor teret engednek annak, hogy jó dolgok történjenek velük az életben.

4.2.2.2 A diagnózis elfogadása

Ha valakinek Asperger-szindróma diagnózisa van, az annyit tesz, hogy ő kognitív értelemben más. Ez nem választás vagy döntés kérdése, ez egy tény. Az más kérdés, hogyan dönt valaki: elfogadja-e ezt a tényt vagy sem. Ha valaki elfogadja a diagnózist, akkor ez azzal az előnnyel jár, hogy nagyobb betekintést nyerhet a saját nehézségeibe és ez által lehetősége nyílik a fejlődésre, valamint alkalma nyílik megismerkedni olyan eszközökkel és módszerekkel, amelyek megkönnyítik a boldogulását.

Vannak, akik elfogadják a diagnózisukat. Mások nem hajlandóak elfogadni és a tagadást választják. Mindenképpen érthető dolog a tagadás, azonban sokszor ellehetetleníti a fejlődést. Ez kifejezetten idegőrlő lehet azok számára, akik mindent elkövetnek és megtesznek azért, hogy

támogassák az illetőt és megkönnyítsék a boldogulását. A tagadás megakadályozza, hogy valaki tanulni tudjon a hibáiból, mivel képtelen belátni, hogy milyen szerepet játszott ő abban, hogy valami balul sült el. Olykor az is előfordul, hogy az egész család a tagadást választja. Az Asperger-szindrómával élő személy dolgát ez még jobban megnehezíti és még nehezebb elfogadnia azt, hogy ő más, mivel az őt szerető, támogató és benne bízó családtagok képtelenek segíteni neki abban, hogy meglássa a valóságot. Ahogyan az sem igényel különösebb magyarázatot, hogy sokkal nehezebb egy szakember segítségét vagy támogatását igénybe venni, ha valaki nem hajlandó elfogadni a diagnózist.

Egyszerűen nem lehet ráerőltetni valakire, hogy fogadja el, neki Asperger-szindrómája van. Ez egy olyan dolog, amire az egyénnek saját, egyéni elhatározásból kell eljutnia. Mindössze annyit tehetsz, hogy információval látod el az illetőt és segítesz neki megérteni, hogy milyen előnyökkel jár, ha elfogadja a diagnózist. Egyrészt igaz, hogy olykor kifejezetten nehéz elfogadni a diagnózist, ugyanakkor nemcsak jobb önismerethez juttatja az illetőt, de arról is pontosabb képet kap, hogy ez miként befolyásolja az életét. A jobb önismeret olyan felismerésekhez is elvezethet, amelyek kijelölik az irányt az életében. Az egyén – talán élete során először – valódi döntési helyzetbe kerülhet, és a döntésének köszönhetően ez pozitívan hat az életére, mivel meglátja a saját nehézségeit, amikről korábban fogalma sem volt. És ha már tisztában van a nehézségeivel, akkor dönthet úgy, hogy kezd is valamit ezekkel.

4.2.2.3 Szembenézés a nehézségekkel

Dr. Temple Grandin kiváló példa arra, milyen az, amikor valaki átveszi az irányítást az autizmus felett és a sajátjaként tekint az autizmusára. Személyes történetét Grandin – a magyarul is megjelent – *Képekben gondolkodom* (Thinking in Pictures) című önéletrajzában mondja el. Egy olyan személyről van szó, aki szembenézett a nehézségeivel, és nemcsak elfogadta azokat, hanem sikert kovácsolt belőlük. Ugyanakkor soha nem próbált más valaki lenni. Azáltal, hogy elfogadta önmagát és felelősséget vállalt a nehézségeiért, lehetővé vált számára, hogy új megoldásokkal álljon elő, és jobba tegye a világot, amelyben élünk.

Még azok a jelöltek is dönthetnek úgy, hogy szembenéznek a saját nehézségeikkel, akik nem fogadják el a diagnózist. Ennek belátása egyáltalán nem lesz egyszerű azoknak az Asperger-szindrómával élő személyeknek, akik csekély önismerettel rendelkeznek, de ha segítünk nekik, akkor ők is tanulhatnak magukról és pontosabb képet alkothatnak önmagukról. Az igazat megvallva, ha valaki tisztában van önmagával, az már fél siker. Ha egy jelölt már tisztában van a nehézségeivel, akkor abban a helyzetben van, hogy kezdeni is tud valamit velük. Némi iránymutatással, bevált módszerekkel és főként a saját erőfeszítéseiknek köszönhetően az Asperger-szindrómával élő személyek kiteljesedhetnek és megvalósíthatják azt, amire képesek.

Egy Asperger-szindrómával élő személy önismeretének elmélyítéséhez azzal is hozzájárulhatsz, ha szóbeli visszajelzést adsz neki a viselkedéséről. Ha azt tapasztalod, hogy nem a helyzetnek megfelelően viselkedik vagy feltűnést kelt, akkor ezt tudasd vele! Minél gyakrabban cselekszel így, annál több alkalmat kínálsz neki arra, hogy jobban megértse önmagát és felfedezze saját személyiségét.

***Ha valaki elfogadja a saját korlátait és a nehézségeit, az jobb önismerethez vezet.
Az önismerettel pedig együtt jár a tanulás és a fejlődés lehetősége.***

Amikor Asperger-szindrómával élő személyekkel dolgozom együtt, akkor a munka jelentős részét teszi ki, hogy segítek nekik fejleszteni az önismeretüket, hogy képesek legyenek felismerni a nehézségeiket és tudjanak velük kezdeni valamit. A jelöltek rendkívül pozitívan reagálnak az őszinte, közvetlen visszajelzésre. Sokszor kifejezetten érdeklő őket, miként látják őket mások, viszont csak ritkán nyílik alkalmuk arra, hogy azt is megértsék, mi áll a vélemények hátterében.

Lucas története kiváló példa erre. Amikor Lucas valakivel beszélgetett, akkor mindig mereven a másik mellkasát nézte. Teljesen jóhiszeműen viselkedett így, amíg a tudomására nem hozták, hogy másokban – különösen a nőkben – ez a fajta viselkedés milyen benyomást kelthet. Rendkívül hálás volt ezért a visszajelzésért, és miután megtudta, hogy mi lehet az ilyen viselkedés következménye, kellő motivációt érzett arra, hogy változtasson a viselkedésén. Kifejezetten vágyott arra, hogy mások elfogadják, de senki nem vette a fáradságot, hogy közölje vele, a viselkedése helytelen. Akkor neki mégis honnan kellett volna tudnia? Minél inkább nyitott valaki arra, hogy meglássa a saját nehézségeit és elfogadja, hogy ezek is a személyisége részét képezik, annál több lehetősége nyílik a fejlődésre.

4.2.3 Felelősségvállalás

A felelősségvállalás egy hozzáállás, ami kizárólag belülről, az adott egyénből fakadhat. Nem lehet hozzásegíteni valakit, ugyanúgy, ahogy önbizalmat sem lehet adni senkinek. Mindenki máshoz hasonlóan, az Asperger-szindrómával élő személyek helyett sem vállalhatja senki más a felelősséget, erre csakis ők maguk képesek. Előfordulhat, hogy a boldogságuk vagy a boldogtalanságuk okát az őket körülvevő dolgokban látják, vagy másként fogalmazva: külső tényezőket okolnak a saját élethelyzetük miatt. Ha egy munkavállaló nem vállal felelősséget a tetteiért a munkahelyén, akkor ez figyelmeztetéshez vagy akár elbocsátáshoz is vezethet. Ha boldogulni szeretnének, akkor fel kell ismerniük és el kell fogadniuk, hogy a saját döntéseiknek köszönhetően olyan az életük, amilyen. Amibe az is beletartozik, miként döntenek arról, hogyan viselkednek. A kettő között ok-okozati összefüggés áll fenn. Például, ha úgy döntesz, hogy tűzbe tartod a kezed, akkor megégeted. Ha úgy döntesz, hogy fejest ugrasz a tóba, akkor vizes leszel. Ha egy munkavállaló úgy dönt, hogy kiabál a kollégáival, akkor ezzel az állását kockáztatja.

Azokban az esetekben, amikor a jelölt nem hajlandó felelősséget vállalni a tetteiért, reakcióiért vagy a viselkedéséért, akkor megfosztja magát a tanulás lehetőségétől. Ha valaki nem képes tanulni a saját hibáiból, akkor nem tud változtatni azon, hogyan cselekszik, vagyis ugyanazokat a hibákat követi el újra meg újra. Ez egy olyan ördögi kör, amibe bárki könnyen belekerülhet, ha nem vállalja a felelősséget a saját tetteiért.

Meglehet, hogy az Asperger-szindrómával élő személyeknek nehezebb megtanulni, hogyan vállaljanak felelősséget a tetteikért, mivel ők kevésbé tudnak tanulni mások példáiból. Gondjaik adódhatnak azzal, hogy a saját viselkedésüket összefüggésbe hozzák és összekapcsolják a következményekkel, és segítségre van szükségük ahhoz, hogy levonják a tanulságokat. A felelősségvállalást legkönnyebben gyermekkorban lehet elsajátítani utánzással. Felnőttkorban is el lehet sajátítani, de ekkor már csak jelentős erőfeszítés árán.

Az Asperger-szindrómával élő kliensednek kétféleképpen taníthatod meg, hogyan vállaljon felelősséget a tetteiért:

- példamutatással
- ha elvárásaként fogalmazod meg vele szemben

4.2.3.1 Példamutatás

A felelősségvállalást akár úgy is meg lehet tanítani, ha a munkahelyen a munkatársak jó példával járnak elől. Nem valószínű, hogy az Asperger-szindrómával élő munkavállaló megtanul felelősséget vállalni a tetteiért, ha passzív emberek veszik körül a munkahelyén, akik tele vannak önsajnálattal és hajlamosak arra, hogy a saját életkörülményeikért másokat vagy a „rendszert” okolják. Ha a jelölt már gyermekkorában is ezt a példát látta maga előtt, akkor még rögzösebb út vezet majd ahhoz, hogy felelősséget tudjon vállalni a saját életéért.

Ha a jelölt olyan felnőttek között nevelkedett, akik felelősséget vállalnak a tetteikért, elismerik a hibáikat és megdolgoznak azért, amit el szeretnének érni az életben, akkor nagy valószínűséggel ő is felelősséget vállal majd a saját életéért. És ez nem csak azért van így, mert példaként látta maga előtt ezt a viselkedést és ez által részben el is sajátította, hanem azért is, mert erre ösztönözték és támogatták, hogy így viselkedjen.

4.2.3.2. Elvárás

A felelősségvállalás megtanításának másik oldala, hogy ezt el is kell várni a jelölttől. Az emberek hajlamosabbak megfelelni az elvárásoknak, ha megértik, hogy mit is várnak el tőlük. Például ha a jelölt nem a munkahelyének megfelelő öltözéket visel, akkor választási lehetőséget kínálhatsz fel neki. Vagy a munkahelynek megfelelő öltözékben érkezik meg a munkaidő kezdetén, vagy haza kell mennie átöltözni, utána vissza kell mennie a munkahelyére és be kell pótolnia az elvesztegetett időt. Ha a következő napon a munkavállaló nem megfelelő öltözékben érkezik meg a munkahelyére, akkor küldd haza, hogy öltözzön át, majd pótolja be a kimaradt időt. Ha a következő napon a munkavállaló megfelelő öltözékben érkezik meg a munkahelyére, akkor mondd neki azt, hogy „Ma nagyon jól nézel ki. Láss munkához!”. A jelölt így megtanulja, hogy ha azt teszi, amit elvárnak tőle, vagyis megfelel az elvárásoknak, akkor az pozitív eredménnyel jár. Ha eképpen cselekszel, akkor az illető megérti, hogy van választási lehetősége, valamint azt is, hogy a tettei következménnyel járnak.

Az Asperger-szindrómával élő személyeknek arra van szükségük, hogy világosan megfogalmazzák velük szemben az elvárásokat. Tudniuk kell előre, hogy mit várnak el tőlük, mivel ha nem mondják meg nekik konkrétan, akkor maguktól aligha fogják tudni, mik az elvárások. Ha nem tudod következetesen véghezvinni és betartatni a következményeket, akkor a jelölt nem fogja „megtanulni a leckét”. Ez a leghatékonyabb módja, hogy a jelöltnek megtanítsd, hogyan vállalja a tetteiért a felelősséget.

Ha már felhasználtad az eddig leírt ötleteket, akkor joggal merülhet fel benned a kérdés: „Készen áll a jelölt arra, hogy elkezdje a számára megfelelő munka megkeresésének a folyamatát?”. Honnan tudnád? Válaszold meg a munkára való felkészültséget felmérő kérdéssor kérdéseit, és megtudod.

4.3 MUNKÁRA VALÓ FELKÉSZÜLT SÉGET FELMÉRŐ KÉRDÉSSOR

Megalkottam egy egyszerű eszközt, amelynek a „**Munkára való felkészültséget felmérő kérdéssor**” nevet adtam. Ez az eszköz megkönnyíti neked és az Asperger-szindrómával élő kliensednek, barátodnak vagy rokonodnak is, hogy eldönthesse, valóban készen áll-e arra, hogy nekilásson a számára megfelelő munka megtalálásának folyamatához. Amennyiben a jelölt nem áll készen, akkor a lista világosan meghatározza azt is, hogy mely terület(ek)en kell fejlődnie vagy változtatnia annak érdekében, hogy készen álljon. A lista számos elemét a fejezet korábbi részében már megvitattuk. Azt javaslom, hogy beszéljess el az Asperger-szindrómával élő klienseddel, arról, hogy mi lesz az ő szerepe a munkakeresési folyamat során és ezt a szerepet pontosan magyarázd el neki! A kérdéssort használhatod a beszélgetés vázlataként. Neked is biztosnak kell lenned abban, hogy a barátod teljesen felkészült az előtte álló útra.

Akar dolgozni?

Ezt a kérdést tedd fel először, mert igazából ez a legfontosabb kérdés. Viccesnek tűnhet, hogy ez a kérdés szerepel ezen a listán, ettől függetlenül egy rendkívül fontos kérdéstről van szó, mivel lesznek olyanok, akik egész egyszerűen nem akarnak dolgozni. Ha a jelölt nem akar dolgozni, akkor roppant nehéz lesz rákényszeríteni. Ha egy olyan embernek próbálsz munkát találni, aki nem akar dolgozni, akkor komoly megpróbáltatások elé nézel, és szüntelen frusztrációt fogsz okozni mindkettőtöknek.

Meglepődnél, ha tudnád, milyen gyakran találkozom olyan jelölttel az irodámban, akinek soha nem tették fel ezt a kérdést. Egyszerűen csak azt tették, amit a család, az iskola és a társadalom elvárt tőlük. Az is lehet, hogy csak félig válaszolják meg a kérdést. Mondjuk, hogy pénzt szeretnének, de dolgozni egyáltalán nem akarnak. Nyilván nem ezt az indoklást szeretnéd hallani, de ezzel a válasszal legalább lehet valamit kezdeni. Sok jelöltet motivál a pénz, és ha ez az eszköz ahhoz, hogy a jelölt boldognak és sikeresnek érezhesse magát, akkor végső soron teljesül a cél. Csak akkor pipáld ki ezt a rubrikát, ha a jelölt tényleg dolgozni akar!

Motivált arra, hogy új készségeket sajátítson el?

A munkavállalásra való felkészülés része az elköteleződés, amelynek szerves részét képezi, hogy valaki nyitott és motivált arra, hogy új készségeket sajátítson el. Egy Asperger-szindrómával élő személy esetében ebbe beletartoznak a társas és kommunikációs készségek is.

Ha a jelölt készen áll arra, hogy elmélyítse ismereteit és tanulni akar, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Nyitott a konstruktív visszajelzésre?

Egy Asperger-szindrómával élő személy munkakeresésének fontos részét képezi, hogy először meg kell teremteni az alapvető társas és kommunikációs készségek biztos alapját. A jelöltnek részt kell vennie egy felmérésen, amelynek a segítségével azonosítani lehet, hogy az Asperger-szindróma miatt milyen munkahelyi nehézségekre számíthat. A felmérés az összes potenciális nehézséget feltárja. Az eredmények feldolgozása kimondottan nehéz lesz az érzékenyebb emberek számára. Előfordulhat, hogy defenzívvé válik vagy dühös lesz, amikor megkapja a visszajelzést, még azokban

az esetekben is, amikor tapintatosan közlik velük az információt. A jelöltnek meg kell értenie, hogy a visszajelzés a munkakeresési folyamat szerves részét képezi, és a nehézségek azonosítása nélkül nehéz segíteni neki abban, hogy sikeres lehessen a munkájában. Ebből következik, hogy nyitottnak kell lennie a nehézségek elemzésére és figyelnie kell a konstruktív javaslatokra, mivel ezektől függ majd, hogy milyen mértékű fejlődésre lesz képes.

Ha a jelölt megértette a visszajelzés jelentőségét, és nyitott arra, hogy visszajelzést kapjon, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Hajlandó felelősséget vállalni a tetteiért, reakcióiért és a viselkedéséért?

A fejezet korábbi részében már szót ejtettünk arról, mennyire fontos a felelősség felvállalása. Nem elvárás, hogy a jelölt már most is felelősséget vállaljon a tetteiért, de az elengedhetetlen, hogy felelősséget vállaljon azokért a dolgokért, amikre külön felhívják a figyelmét.

Ha a jelölt hajlandó felelősséget vállalni, vagy hajlandó elsajátítani, hogyan vállaljon felelősséget a tetteiért, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Hajlandó foglalkozni a felmerülő nehézségekkel?

Vannak jelöltek, akik egyenesen megtagadják és nem hajlandóak kipróbálni azokat a stratégiákat, amelyek megoldást jelenthetnének a munkahelyi nehézségeikre. Hiábavaló dolog olyan megoldási stratégiát felkínálni, amit a jelölt nem fog használni. És egyben ellehetetleníti azt a folyamatot is, amely során a jelölt szert tehet a munkaalkalmassági készségek biztos alapjára. A jelöltnek hajlandónak kell mutatkoznia arra, hogy kipróbáljon különböző stratégiákat és visszajelzést is kell adnia a hatásosságukról. Az önfejlesztés és a személyes fejlődés egyik alapja, hogy valaki folyamatosan foglalkozzon a felmerülő problémákkal, ahogy szembesül velük. Csak így lehet megtanulni azt is, hogyan lehet valaki sikeres egy munkahelyen.

Ha a jelölt hajlandó kipróbálni különböző stratégiákat és hajlandó foglalkozni a felmerülő problémákkal, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Elszánta magát arra, hogy időben megérkezzen a munkahelyére?

Elfogadható indok híján a munkaadók elvárják a munkavállalóktól, hogy időben megérkezzenek a munkahelyükre. Ha a munkavállaló valamely okból kifolyólag tudja, hogy késni fog, akkor erről telefonon előre értesítenie kell a munkaadóját.

Ha a jelölt eltökélte, hogy minden egyes nap időben megérkezik a munkahelyére, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Elszánta magát, hogy mindent a legjobb tudása szerint végezzen?

Senkitől nem várják el, hogy tökéletes legyen. Persze ettől még a munkavállalónak késznek kell mutatkoznia arra, hogy mindent a lehető legjobb tudása szerint végezzen el. Ezt bárki elvárhatja.

Ha a jelölt eltökélte, hogy mindent a legjobb tudása szerint fog elvégezni, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Hajlandó áldozatokat hozni?

Ha valaki a megélhetéséért dolgozik, akkor ezért áldozatokat kell hoznia. A jelöltnek készen kell állnia arra, hogy áldozatokat hozzon, ha sikeres akar lenni az álláskeresés során, vagy a későbbiekben meg akarja tartani az állását. Elvárás lesz vele szemben, hogy korábban keljen fel és odafigyeljen a személyes higiéniára - könnyen lehet, hogy a jelölt ezekhez a dolgokhoz nincsen hozzászokva. A jelölt részéről ez komoly elhatározást igényel.

Ha a jelölt hajlandó meghozni azokat az áldozatokat, amelyek egy állás betöltéséhez szükségesek, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Képes és hajlandó-e mérsékelni az agresszióját és uralkodni az agresszív viselkedésén?

A munkahelyen nincs helye sem az agressziónak sem a tettelegességnek. Ebbe beletartozik a verbális agresszió is, vagyis a káromkodás, a kiabálás, a gúnyolódás csakúgy, mint a fizikai agresszió, amikor valaki kárt okoz másokban vagy a berendezésben. Számos oka lehet annak, hogy a jelölt miért van tele dühvel. Az agresszív munkahelyi viselkedés következményei szélsőségesek is lehetnek. Ha a jelölt hajlamos az agresszióra vagy előfordult már korábban, hogy agresszívan viselkedett, akkor azt javasoljuk, hogy először ezt a viselkedést kezeld és csak ezt követően helyezd a jelöltet munkahelyi környezetbe.

Ha a jelöltnek nincsenek agresszív megnyilvánulásai, vagy hajlandó és képes is uralni ezeket, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Képes kezelni az elviselhető mértékű stresszt?

A munkakeresési fázis során valószínűleg olyan állásokat fogsz keresni az Asperger-szindrómával élő jelölteknek, amelyek alacsonyabb stresszel járnak. De még ha ezt szem előtt is tartod, akkor is tisztában kell lenned azzal, hogy a konkrét munkától függetlenül, a jelölt számára mindegyik állás valamilyen mértékű feszültséget és stresszt hordoz majd, és neki képesnek kell lennie arra, hogy elviselje ezt a mérsékelt szintű terhet anélkül, hogy szorongásos rohama lenne vagy "elvesztené a kontrollt".

Ha a jelölt kezelni tudja a mérsékelt szintű stresszt, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

Nyitott arra, hogy megossa a felmerülő nehézségeket a munkaadójával?

A könyv egy későbbi fejezetében foglalkozunk részletesen azzal, hogy mi a jelentősége annak, hogy a jelölt meg tudja vitatni a nehézségeit a munkaadójával, illetve, hogy ezt milyen formában érdemes megtennie. Ezen a ponton csak annyit jelentünk ki, hogy a jelöltnek meg kell értenie azt, hogy ha szüksége van valamilyen mértékű segítségre vagy támogatásra a munka megtalálásához és megtartásához, akkor hajlandónak kell mutatkoznia arra is, hogy a munkaadójával megosszon bizonyos dolgokat. Nyitottnak kell lennie arra, hogy megosszon bizonyos információkat a főnökével a nehézségeiről, hogy szükség esetén számíthasson munkaadója támogatására, hiszen enélkül a jelölt nemigen fog tudni kiteljesedni. Mindez rendkívül fontos a sikeres munkahelyi elhelyezkedéshez.

Ha a jelölt hajlandó megosztani a nehézségeit a munkaadójával, akkor pipáld ki ezt a rubrikát!

4.4 ÖSSZEFOGLALÁS

- Kulcsfontosságú, hogy kellő ismerettel rendelkezzen az Asperger-szindrómáról, enélkül nem fogsz tudni segíteni a jelöltnek, hogy megfelelő munkahelyet találjon neki.
- Végző soron a jelölt az egyetlen személy, aki felelős a saját sorsáért.
- Kulcsfontosságú annak a megértése, hogy milyen mértékű elszántság és eltökéltség szükséges ahhoz, hogy felkészüljön arra, hogy munkát találjon, felvegyék egy munkahelyre, és meg is tudja tartani az állását. Amíg a jelölt nem kellően elkötelezett, addig nincs értelme elkezdni a munkakeresési folyamatot.
- A jelöltnek négy dolgot kell megtanulnia ebből a fejezetből:
 - 1) pozitív dolog, ha valaki kilóg a sorból;
 - 2) az önismeret fontossága;
 - 3) felelősséget kell tudnia vállalnia a tetteiért;
 - 4) önmaga elfogadásának jelentősége.

9. FEJEZET – A TELJES KÉP, MUNKAALKALMASSÁGI KÉSZSÉGEK FELMÉRÉSE

Elképzelhető, hogy az Asperger-szindrómával élő barátodból lesz a következő Albert Einstein vagy Glenn Gould, de a mai világban nem túl valószínű, hogy valóban kiteljesedhet, és ki tudja hozni magából a maximumot akkor, ha senki nem segít neki. Még a zseniknek is szükségük van némi segítségre. A munkaadók pedig kiváló társas és kommunikációs készséggel rendelkező embereket akarnak felvenni. Igazság szerint, ha azt nézzük, mit várnak el a munkaadók egy jelölttől, akkor mind a kettő a kiemelkedően fontos készségek közé tartozik. Egy olyan társas és kommunikációs nehézséggel, mint az Asperger-szindróma, rendkívül nehéz egy embernek versenyeznie a jelenlegi munkaerőpiacon anélkül, hogy először egyértelműen azonosítaná ezeket a nehézségeket, majd stratégiákat alkalmazna arra, hogy miként lehet enyhíteni vagy semlegesíteni ezeket. Az Asperger-szindrómára nincs orvosság, viszont rendkívül hatékony tanulási technikák állnak rendelkezésre, amelyekkel eredményt lehet elérni az Asperger-szindrómával élő személyeknél. Ki lehet fejleszteni készségeket, amelyek kompenzálják a nehézségeiket és ez által hozzá lehet segíteni őket a személyes fejlődéshez.

A jelenlegi munkahelyek társas elvárásaiból kiindulva minden eddiginél fontosabb, hogy az Asperger-szindrómával élő személyek kialakítsák a készségek egy stabil alapját, mivel ez elengedhetetlen ahhoz, hogy sikereket érhessenek el egy munkahelyen. A folyamat azzal kezdődik, hogy világosan meg kell határozni azokat a konkrét készségeket, amelyekkel nem rendelkezik az adott személy, továbbá segíteni kell neki tudatosítani, hogy pontosan miben is kell fejlődni. A Teljes Kép Meghatározása (Big Picture Assessment, BPA) nevű módszert azért fejlesztettem ki, hogy segítségével fel tudjuk mérni az Asperger-szindrómával élő személyek munkaalkalmasságát. Az eszköz segítségével meghatározhatod és rangsorolni tudod azokat a területeket, amelyek munkahelyi környezetben a leginkább támogatásra szorulnak.

Az Asperger-szindrómával élő jelölt munkaalkalmassági felméréseinek a legjobb helyszíne egy nyílt munkaerőpiaci munkahely⁸. Mivel az Asperger-szindrómával élő személyeknek nehézséget okoz, hogy érzelmeiket és gondolataikat kifejezzék, ezért ez a helyzet megteremti a lehetőséget arra, hogy személyesen győződj meg arról, hogy az adott személy konkrétan milyen nehézségekkel szembesül. Szintén hasznos lehet, és nagyobb betekintést nyújthat, ha másodkézből – családtagoktól vagy más segítőtől – szerzett információkat használsz fel, de ez korántsem egyenértékű azzal, mintha valamit a saját szemeddel látnál és személyesen győződnél meg a jelölt nehézségeiről. Ha személyesen figyeled meg a viselkedését és a készségeit, akkor a jelölt készségeit két szemszögéből tudod felmérni: egyrészt munkaadói szemszögéből, másrészt a szociális segítő szemszögéből. Mind a két nézőpont kulcsfontosságú ahhoz, hogy megláthasd a „Teljes képet”.

A munkaadó szemszögéből tekintve meg tudod majd határozni, hogy mi az, ami elfogadható és mi az, amit fejleszteni kell ahhoz, hogy egy igazi munkaadó megfontolja a jelölt felvételét. A szociális segítő szemszögéből nézve pedig a nehézségek és problémák felismerését követően olyan stratégiákat tudsz majd bevetni, amelyek segítenek enyhíteni vagy kezelni ezeket.

⁸ Amennyiben erre nincsen lehetőség, akkor a munkavállalásra felkészítő kurzus vagy bármilyen más csoportos helyzet is alkalmas a megfigyelések elvégzésére. (szakmai lektro megjegyzése)

A két nézőpont harmonikusan megfér egymás mellett, és ez a kettős megközelítés teszi lehetővé, hogy körvonalazódjon a „Teljes kép”. Ezt követően viszonylag könnyen és gyorsan ki tudod alakítani majd azt a stratégiát, amellyel megteremthetitek a készségek biztos alapját.

Hogy miért fontos meghatározni a „Teljes képet”, mielőtt fejest ugranál a munkakeresésbe? Tory történetével érzékeltetem, mennyire fontos ez. Vele ugyanis volt szerencsém személyesen is együtt dolgozni. Amikor először találkoztam vele, Tory a negyvenes évei elején járt. Hórihorgas, inas férfi volt, aki mindenhová biciklivel járt. Ha szóba elegyednél vele, alighanem megütköznél azon, hogy milyen gazdag a szókincse és mennyire művelt ember benyomását kelti, annak ellenére, hogy nem fejezte be a középiskolai tanulmányait. Már az első találkozáson alkalmával egyértelművé vált, hogy Torynak vág az esze, mint a borotva. Imádta az élet nagy kérdéseit feszegetni és gyakran lógott egy közeli egyetem környékén, ahol előszeretettel adta ki magát excentrikus végzős hallgatónak. Tory soha nem járt egyetemre, de teljesen biztos vagyok abban, hogy az egyetemen egyetlen diákot sem találnánk, aki nála jobban tudna érvelni.

Amikor először találkoztunk – a legtöbb olyan emberhez hasonlóan, akik ismerték – én is úgy véltem, sokkal többre, nagyobb tettekre képes, mint hogy egy egyetem környékén ólálkodjon. Ő kérte, hogy az ügyfelem lehessen, majd nekiláttunk a közös munkának. Elkezdtük felmérni a készségeit, hogy meghatározhassuk Tory Teljes képét.

Torynak – kiemelkedő intelligenciája dacára – nehézséget okoztak az olyan egyszerű feladatok, mint például egy levélpapír összehajtása, az irodai gépek használata vagy például a seprés. Kimondottan szerény képességekkel rendelkezett ezeken a területeken. A gyenge szem-kéz koordinációja miatt a számítógépes ismeretei gyakorlatilag a nullával voltak egyenértékűek. Kifejezetten nehezen tanulta meg, hogyan kell használni a billentyűzetet és nem is sikerült maradéktalanul elsajátítania. Tory időbeosztása is gyenge lábakon állt, nehézséget jelentett számára, hogy pontosan érkezzen meg egy megbeszélrt időpontra vagy időre befejezzen egy adott feladatot. Tory végül családi kapcsolatokon keresztül kapott állást egy kisboltban, ahol a kiskert karbantartása volt a feladata: seprés, hólapátolás, a falevelek összegereblyézése. A bolt tulajdonosa hajlandó volt munkát adni neki, de Torynak csapnivaló volt a munkához való hozzáállása és ez komolyan próbára tette a munkaadója türelmét. Előfordult, hogy a főnöke megkérte, menjen be kedden és segítsen lepakolni az árut a teherautóról. Tory viszont gyakran késett. Előfordult, hogy egy egész hetet késett, majd amikor végre előkerült, úgy festett, mint aki az éjszakát az utcán töltötte.

Tory mereven ragaszkodott ahhoz, hogy mindent a maga módján, a saját, jól bevált módszere szerint csináljon – ami az Asperger-szindrómával élő személyek egy tipikus jellemzője. Ahogy teltek-múltak az évek, ez a vonása egyre erőteljesebbé vált. Szilárd meggyőződése volt mindenről, amit megingatni sem lehetett, mit sem számított, hogy milyen logikus érvelést vetett be valaki. Tory ugyanakkor kiválóan tudott érvelni és mesterien tudta másra hárítani a felelősséget. Amikor elkezdtem felmérni, magam is megdöbbsentem és elképedtem azon a furcsa kettőségen, hogy kiemelkedő értelmi képességei ellenére képtelen volt elvégezni a legelemibb feladatokat. Egy rendkívül okos, intelligens emberről beszélünk, aki gond nélkül parolázott egyetemi professzorokkal, azonban egy McDonald'sban még egy takarítói állást is képtelen lett volna megtartani.

Csak azután döbbsentem rá, hogy milyen hatalmas szakadék tátong Tory intelligenciája és működési szintje között, miután közösen elkezdtük a „Teljes képének” meghatározását. Lebilincselő élmény volt Toryval vitázni, azonban rendkívül valószínűtlennek tűnt, hogy valaki kizárólag e miatt a képessége miatt alkalmazni akarná. Ráadásul előfordult, hogy kifejezetten kellemetlen volt a viselkedése, ami tovább nehezítette a helyzetet.

Még mielőtt hozzáláttam volna Tory „Teljes képének” kialakításához, magam is tévesen azt feltételeztem volna, hogy könnyűszerrel el tud végezni egyszerű feladatokat. Azonban később világossá vált, hogy ezek jelentős nehézséget okoznak neki. Amikor már megalkottam Toryról a „Teljes képet”, akkor már pontosan tudtam, ki is ő valójában. Már abban a helyzetben voltam, hogy ki tudtam alakítani olyan stratégiákat, amelyek segítettek enyhíteni egyes nehézségeit. Ezek lehetővé tették, hogy együtt reális munkavállalási célokat tűzhessünk ki és közösen meghatározhassuk, melyek a célok eléréséhez szükséges lépések. Le kell szögeznem, le a kalappal Tory előtt, mert rendkívül keményen dolgozott önmaga fejlesztésén, és a nehézségek se tántorították el, kitartóan dolgozott tovább. Torynak négy évébe került, de megérte: jelenleg tárlatvezető egy múzeumban és mindig úgy fest, mintha skatulyából húzták volna ki.

9.1 A TELJES KÉP MEGHATÁROZÁSA (BPA)

A „Teljes kép” meghatározása során a legfontosabb készségcsoportokat vizsgálod, ezek azok, amelyeket a munkaadók a leginkább elvárnak egy munkavállalótól, és amelyek jellemzően nehézséget okoznak az Asperger-szindrómával élő személyeknek. A felmérés hét részre oszlik, és minden egyes kategória fel van osztva konkrét alkategóriákra (vagy készségekre), amelyek kulcsfontosságúak ahhoz, hogy valaki megteremthesse azt a stabil alapot, amely a sikeres munkahelyi elhelyezkedéshez szükséges. Mindegyik kategórián belül az összes alkategóriát osztályoznod kell egy 1-től 4-ig terjedő versenyképességi skálán (lásd a 9.1 táblázatot), annak megfelelően, hogy mi az Asperger-szindrómával élő jelölt jelenlegi szintje.

1 - elégtelen	Jelentős figyelmet igényel. Mindenképpen foglalkozni vele, ha fejlődést akartok elérni.
2 - figyelmet igényel	Fejlesztést igényel, hogy versenyképes lehessen.
3 - megfelelő	Határeset: fejlesztendő, de akadályozza a munkavállalást.
4 - versenyképes	A munkaadó szerint ez a képesség az átlag népesség képességeihez hasonló vagy meghaladja azt.

9.1 táblázat: A készségek versenyképességének osztályozása

Ne feledkezz meg arról, hogy a jelölt készségeit kettős nézőpontból kell szemlélned! Másként fogalmazva: egyszerre kell szemlélned a munkaadó valamint a munkavállalási tanácsadó szemszögéből.

9.1.1 A felmérés helyszínének kialakítása

Egy Asperger-szindrómával élő személy felmérésének leghatékonyabb módja, ha nyílt munkaerőpiaci munkahelyen figyeled meg őt. A legtöbb esetben arra lesz szükség, hogy te alakíts ki ilyen környezetet. Többféleképpen is hozzá láthatsz a feladathoz. Ha a jelölted iskolába jár, és speciális programban vesz részt, amely felkészíti a munkavállalásra, akkor megbeszélheted velük, hogy a munkahelyi gyakorlat során szeretnéd meghatározni a „Teljes képet”, illetve ki kell derítened, hogy ez kivitelezhető-e. De megteheted egy nyári munka alkalmával is, ha a munkaadó engedélyt ad rá. Ha a jelöltnek pillanatnyilag nincsen semmilyen munkavégzési lehetősége, akkor vedd fel a kapcsolatot önkéntes szervezetekkel és közösen találjatok rá megoldást. A legtöbb telefonkönyvben könnyen megtalálhatóak az önkéntes munkával foglalkozó civil szervezetek⁹. Az önkénteseket foglalkoztató civil szervezet majd segít elhelyezkedni az Asperger-szindrómával élő jelöltnek: találnak neki egy olyan munkalehetőséget, amiért nem kap fizetést. Fontos, hogy mindenki előtt világos legyen a te szereped és személyesen győződj meg arról is, hogy mindez a munkaadó beleegyezésével történik. De nekiláthatsz úgy is, hogy személyesen keresel fel olyan munkaadókat, akikről azt feltételezed, hogy együttműködők lesznek. A munkaadó számára ez azzal az előnnyel jár, hogy pár hétre egy olyan önkéntes segítségét veheti igénybe, aki állandó felügyelet alatt áll.

⁹ a www.onkentescentrumok.hu oldalon található a magyarországi Önkéntes Pontok címjegyzéke

Azt javaslom, hogy a „Teljes kép” kialakítása legalább két hetet vegyen igénybe. Ideális esetben részmunkaidős állásról van szó, ez egyaránt jelenthet napi 4 órás vagy heti 3 napos munkavégzést. A lényeg, hogy a beosztás a munkaadónak, neked és az Asperger-szindrómával élő jelöltnek is megfeleljen. Alakítsd ki a munkabeosztást és írd le! Győződj meg róla, hogy a jelölt tisztában van e azzal, hogy milyen öltözékben kell megjelennie a felmérés során, illetve, hogy milyen feladatok elvégzését várják majd tőle. Bizonyosodj meg arról is, hogy a jelölt megértette, hogy ez nem egy fizetett állás, továbbá, hogy ne számíton arra, hogy az időszak végén a munkaadó fizetett állásra tesz majd neki ajánlatot (kivéve persze, ha van rá esély).

9.1.2 Biztosítás és felelősség

A munkaadó lehet, hogy neked szegezi majd a kérdést, hogy milyen biztosítással rendelkezel, hogy ki vállalja a felelősséget a jelöltért. Az ügynökség, ahol dolgozom – a törvényi előírásoknak megfelelően – rendelkezik ilyen felelősségbiztosítással, az államilag finanszírozott programok esetén pedig az állami biztosítás fedezi a jelöltet. Ha önállóan dolgozol, akkor ez némi háttérmunkát igényel. Ha olyan munkaadóról van szó, aki egyébként is foglalkoztat önkénteseket, akkor a legtöbb esetben az adott cégnek van ilyen esetekre szóló felelősségbiztosítása. Ha nincs, akkor a munkaadó fenntartásai elosztatása érdekében érdemes megfontolnod, hogy aláírj egy nyilatkozatot arról, hogy kezességet vállalsz a jelölt tetteiért¹⁰

A „Teljes kép” 7 kategóriára oszlik, mindegyik kategória konkrét készségekre van felosztva. Mindezek a készségek szükségesek ahhoz, hogy kialakíthassátok azt a biztos alapot, amire a jelölt sikeres munkavállalása épülhet. Olvasd el mindegyik kategória, és azon belül minden egyes konkrét készség (alkategória) leírását, mielőtt megkezdenéd az osztályozást. Ha már mindegyik kategóriát leosztályoztad, akkor számítsd ki a kategóriaátlagokat (add össze az alkategóriákra adott osztályzatokat, majd az összeget oszd el az alkategóriák számával). A táblázatokban hagytam helyet a megjegyzéseknek is. Jegyezz le mindent, ami segít felidézni a fontos részleteket, mert ezekre később még szükséged lesz a megfelelő stratégiák kialakítása során.

¹⁰ Önkéntes munkát Önkéntes szerződés megkötésével lehet végzeni Magyarországon.

9.2 SZEMÉLYES MEGJELÉNÉS

Az emberek legtöbbször az első találkozás legelső néhány másodperce alapján ítélik meg, és ekkor alakítják ki a véleményüket a másiktól. Az első pár perc során kialakult benyomás gyakran befolyásolja, hogy az illetőt később mennyire fogadják el. Mai társadalmunkban kiemelt jelentősége van a megjelenésnek és rendkívül fontos, hogy mindegyik munkavállaló kellően professzionálisan nyilvánuljon meg és barátságos hangnemet üssön meg.

Sok munkaadó hajlandó engedményeket tenni fogyatékos személyek számára, azonban a személyes megjelenés terén szinte soha nem hajlandóak semmilyen engedményre, mivel mindegyik munkavállaló részét képezi a cégről kialakult képnek, a vállalat imidzsének. Még az Asperger-szindrómával élő személyek kedvéért sem lesznek hajlandóak semmiféle kivételt tenni.

Vedd szemügyre tüzetesen a jelöltet, amikor megjelenik a felmérésen. Azt is vedd figyelembe, hogy előre elmondtad neki, hogyan kell megjelennie a munkahelyi környezetben. Jegyezz fel mindent, ami miatt kilóghat a sorból, függetlenül attól, hogy pozitív vagy negatív dologról van szó. Ha edzőcipő van rajta, pedig te említetted neki, hogy elegáns cipőt kell felvennie, akkor ezt írd le. Figyelj az olyan apró részletekre is, mint, hogy koszos-e a körme, tiszta-e a fogsora vagy mosott-e fogat. Ez elsőre szőrszálhasogatásnak tűnhet, de tapasztalatból mondom, hogy az emberek hajlamosak átsiklani azon, ha valaki ápolt, de ha valaki ápolatlan, azt egész biztosan kiszúrják!

A személyes megjelenést 8 alkategóriára osztottam (lásd a 9.2 táblázatot). Mindegyik alkategória leírását olvasd el figyelmesen, hogy pontosan tisztában legyél azzal, mit is kell figyelned, mielőtt nekikezdenél az osztályozásnak.

Osztályzatok:

- 1 - elégtelen
- 2 - figyelmet igényel
- 3 - megfelelő
- 4 - versenyképes

	Személyes megjelenés	Osztályzat	Megjegyzések
1	Megfelelő öltözék		
2	Lábbeli		
3	Általános ápoltság		
4	Haj		
5	Fogak		
6	Körmök		
7	Üdvözlés		
8	Kézfogás		
	Osztályzatok átlaga:		

9.2 táblázat: A személyes megjelenés értékelése

9.2.1 Megfelelő öltözék

A jelölttel szemben elvárás, hogy tiszta és a munkahelyi környezetnek – ahol a felmérést végzed – megfelelő öltözékben jelenjen meg. Ha irodai munkáról van szó, akkor vasalt ruhát kell hordania és az ingét be kell tűrnie a nadrágjába. A nadrághoz kötelező a nadrágszíj viselése, a ruházata nem lehet piszkos, foltos és nem lehet kellemetlen szaga. Ha a munkahelyi környezet nem kívánja meg a formális öltözéket, akkor a ruházatot az alapján osztályozd, hogy mennyire felel meg az adott környezetnek!

9.2.2 Lábbeli

A jelölt lábbelijének jó állapotúnak kell lennie és meg kell felelnie a munkahelyi környezetnek. Irodai munkához például elegáns cipő, raktári munkához pedig bakancs viselése a megfelelő.

9.2.3 Általános ápoltság

A jelöltnek nem lehet érezhető testszaga és nyilvánvalónak kell lennie, hogy tisztálkodott. A férfiaknak frissen borotváltan vagy ápoltság, nyírt szakállal kell munkába érkezniük. Ez sok fiatalember számára gondot okozhat. Én azt javaslom, hogy állítsd fel szabályként a jelöltnek, hogy vagy minden egyes nap borotválkozzon meg vagy megnövesztett, ápoltság szakállal érkezzen meg a felmérésre. A növésben lévő arcszőrzet – borosta – rendezetlen és ápolatlan benyomást kelt.

9.2.4 Haj

A haja legyen tiszta, fésült és gondozott formájú.

9.2.5 Fogak

A fogai legyenek megfelelő állapotban, tiszták, lehelle ne legyen kellemetlen.

9.2.6 Körmök

Körme ápoltság, gondosan vágott és tiszta legyen.

9.2.7 Üdvözlés

Figyeld meg az alapvető köszönések, mint például a „Jó reggelt!”, „Sziasztok!” vagy akár a „Hogy vagyunk, hogy vagyunk?” használatát. Jegyezd le, hogy a jelölt magától köszön-e, vagy csak viszonzozza a köszönést, vagy egyiket sem teszi.

9.2.8 Kézfogás

Az üzleti életben a kézfogás rendkívüli jelentőséggel bír, úgyhogy a jelöltet az első napon kézfogással fogadd. Mindenképpen határozott és magabiztos kézfogást kell elvárnod.

9.3 TÁRSAS KÉSZSÉGEK ÉS VISELKEDÉS

Munkahelyi környezetben az Asperger-szindrómával élő személyeknek leginkább a társas készségek és általában a viselkedés terén vannak nehézségeik. Mivel az Asperger-szindrómával élő személyek nehézségei különböznek, azaz személyenként eltérnek, ezért lehetetlen itt és most átfogóan leírni az összes Asperger-szindrómával élő személy valamennyi nehézségét, amelyekkel munkahelyi környezetben szembesülhetnek. Ennek a kategóriának az a célja, hogy meghatározza azokat a kulcsterületeket, amelyek jellemzően problémát okoznak a munkaadók számára akkor, amikor Asperger-szindrómával élő személyt alkalmaznak.

Az Asperger-szindrómával élő személyeknek rendkívüli nehézséget okoz, hogy egyszerű megfigyeléssel sajátítsák el a társas készségeket vagy a megfelelő viselkedést. Tudatos és jelentős koncentrációt igénylő feladatot jelent számukra, hogy ezeket fel tudják ismerni és el tudják sajátítani. A kategória osztályzatai lehetővé teszik, hogy felmérd a jelölt készségeit és azonosítani tudjad azokat a területeket, amelyekre feltétlenül összpontosítani kell ahhoz, hogy hozzásegíthesd, hogy versenyképes legyen a nyílt munkaerőpiacon.

Rendkívül figyelmesen kell megfigyelned a jelölt interakcióit kollégáival és feletteseivel. Önmagadra is felettesként vagy főnökként kell tekintened, mivel az, ahogyan a jelölt hozzád viszonyul, jó támpontot adhat arra, hogyan viszonyul majd a főnökéhez. Ennél a kategóriánál a lehető legnagyobb mértékben aknázd ki a kettős nézőpontban rejlő lehetőségeket!

A társas készségek és viselkedés kategória 10 alkategóriára van osztva (lásd a 9.3 táblázatot). Mindegyik alkategória leírását olvasd el figyelmesen, hogy pontosan tisztában legyél azzal, mit is kell figyelned, mielőtt nekikezdenél az osztályozásnak.

Osztályzatok:

1 – elégtelen, 2 - figyelmet igényel, 3 – megfelelő, 4 - versenyképes

	Társas készségek és viselkedés	Osztályzat	Megjegyzések
1	Illemszabályok betartása		
2	Étkezések		
3	Mások személyes terének észlelése		
4	Kényszeres viselkedés		
5	Komfortszint társas helyzetben		
6	Szokatlan hangok		
7	Szokatlan viselkedés		
8	Mások megérintésének megfelelő módja		
9	Agresszív viselkedés		
10	Faji vagy nemi előítélet		
Osztályzatok átlaga:			

9.3 táblázat: A társas készségek és a viselkedés értékelése

9.3.1 Illemszabályok betartása

Az embereket gyakran zavarba ejti vagy elképednek attól, ha valakinek rossz a modora. Az udvarias viselkedés nemcsak a személyes, de a szakmai siker záloga is egyben. Az udvariassági szabályok ismerete, illetve azok alkalmazása híján az Asperger-szindrómával élő jelölt ki fog lógni a többiek közül és emiatt valószínűleg elszigetelődik.

Én már a saját szememmel is megtapasztaltam, hogy milyen az, amikor egy jelölt buldózerként ront be egy irodába és szó szerint mindenkit ledönt a lábáról, aki az útjába kerül. Vannak, akik kényelmesen, kinyújtott lábbal terpeszkednek székükben és elfoglalják az iroda felét. Eszükbe sem jut megmocanni vagy elnézést kérni, amikor valaki szinte már átesik a lábukon. Ha valaki Asperger-szindrómával él, akkor lehet, hogy emiatt furcsán viselkedik vagy egyáltalán nincsen tisztában azzal, hogyan illene viselkednie társaságban. Ezért érdemes az alapoktól kezdeni, például hogyan kell munkahelyi környezetben megfelelően járni vagy ülni.

A viselkedés és az udvariasság jelentőségét nem lehet eléggé hangsúlyozni. Több jelölttel is megesett már, hogy illetlenségük miatt nem kínáltak nekik állást. Valakit jellemzően nem a modortalansága miatt akarnak kirúgni, de arra igenis ösztökélheti a munkaadót, hogy emiatt keressen egy másik alapos indokot. Te sem szeretnéd, hogy a jelölted emiatt részesüljön kitüntetett negatív figyelemben.

Ha az Asperger-szindrómával élő jelölted jómodorú és illemtudóan viselkedik, akkor ez egy kicsivel megkönnyíti a helyzetét a munkahelyén. Azt fogod tapasztalni, hogy az emberek szívesebben segítenek egy udvarias, kedves embernek, mint egy gorombának.

9.3.2 Étkezések

A társas etikett fontos részét képezi az étkezés. Munkahelyen az emberek jellemzően együtt töltik a szüneteket, közösen kávéznak, ebédelnek vagy vacsoráznak, alkalomtól függően. Ha valaki úgy eszik, hogy az egész arca maszatos az ételtől, vagy teli szájjal beszél, akkor ez hervasztóan hat a körülötte lévőkre. Az étkezéseknél tanúsított viselkedés ugyan közvetlenül ritkán befolyásolja azt, hogy valakit alkalmaznak-e vagy sem, viszont taszíthatja a kollégákat és a munkaadót, ezáltal növelheti a jelölt elszigetelődését vagy kirekesztettségét.

9.3.3 Mások személyes terének észlelése

Személyes térnek nevezzük azt a teret, amit az ember szeret szabadon tartani maga körül, így érzi jól magát. A legtöbb ember kellemetlennek találja, ha túlságosan közel mennek hozzá és behatolnak a személyes terébe, másként fogalmazva: ha valaki annyira közel áll hozzájuk, hogy az már fenyegeti őket. Ez a fajta „invazív magatartás” számos negatív hatással járhat és többféle szempontból is hátrányosan érintheti azt, akinek betörték a személyes terébe. Ebből az következik, hogy az Asperger-szindrómával élő munkavállaló számára is hátrányos következményekkel jár, mert ő még csak tudatában sincs annak, hogy mit is tett. Ha behatolunk egy másik ember személyes terébe, akkor ő ezt veheti úgy, hogy megpróbáljuk megfélemlíteni, erőszakosan lépünk fel vele szemben, szexuálisan közeledünk hozzá, vagy egyszerűen csak a falra mászik tőle. A legtöbb ember jellemzően elkerüli azokat, akiknek a társaságában kellemetlenül érzi magát. Ugyan igaz, hogy a személyes tér észlelésének hiánya miatt ritkán bocsátanak el valakit, de ha a munkatársak ettől kényelmetlenül érzik magukat, akkor ez további problémákat fog szülni.

9.3.4 Kényszeres viselkedés, perfekcionizmus

A kényszerbetegség (OCD) jellemzően azt jelenti, hogy valakinél egyaránt megfigyelhetőek kényszer gondolatok és kényszer cselekvések. Bár vannak olyan kényszerbeteg emberek, akiknél a kettő közül csak az egyik jelentkezik. A kényszer gondolatok olyan gondolatok, képzetek vagy készletések, amelyek rendszeresen visszatérnek és azért kényszeresek, mert az illető úgy érzi, hogy nem tudja kontrollálni ezeket. Ezek az emberek azért végeznek kényszer cselekvéseket, hogy eleget tegyenek a kényszer gondolataiknak. Például, ha valakinek a tisztaság a rögeszméje, akkor mániásan, szüntelenül a kezét mossa, addig, amíg a bőre ki nem sebesedik, és be nem gyullad. A perfekcionizmus – vagy tökéletességre való törekvés – is az OCD részét képezi. Az Asperger-szindrómával élő személyek körében gyakori a kényszerbetegség, vagy megfigyelhetőek az OCD-re jellemző egyes jegyek. Mindez gyakran nyilvánul meg olyan viselkedésben, hogy valaki rendszeresen ellenőrzi a már elvégzett feladatait, hogy biztos lehessen benne, hibátlanul elvégezte a feladatát. Például: hogy egy megadott helyen, meghatározott, szigorú rendben kell elhelyezkednie a tárgyaknak, vagy egy részfeladatot újra meg újra meg újra elvégez, egészen addig, amíg az eredmény tökéletes nem lesz.

Azok az Asperger-szindrómával élő személyek, akik hajlamosak a rögeszmékre és a kényszeres viselkedésre, azt tapasztalják, hogy ez egyrészt korlátozza a munkahelyi teljesítményüket, másrészt hátráltatja azt is, hogy mennyire fogadják el őket a munkahelyükön. Ha a jelölt viselkedése szokatlan és furcsa, akkor a munkahelyén emiatt negatív figyelem érheti. Ha a munkavállaló megszállottan csak a tökéletesen elvégzett feladattal és semmi mással nem elégedett, akkor ez rontani fogja a hatékonyságát és kevesebb munkát tud elvégezni.

Egyrészt igaz, hogy a munkaadók azt várják el, hogy a lehető legjobban hajtsák végre a feladatokat, ugyanakkor azt is elvárják, hogy a munkavállalók határidőre teljesítsék feladataikat. Ha a munkavállaló perfekcionista vagy más, a kényszerbetegséghez társuló nehézséggel küzd, akkor ez jelentős mértékben befolyásolhatja azt, hogy munkahelyi környezetben mennyire lesz versenyképes.

9.3.5 Komfortszint társas helyzetben

A legtöbb Asperger-szindrómával élő személy nem igazán érti a társas élet szabályainak túlnyomó részét, ezért társas helyzetekben jelentős szorongás lehet úrrá rajtuk. A komoly szorongás miatt pedig furcsán viselkedhetnek, vagy szokatlan dolgokat mondhatnak, amivel egész biztosan kitűnnek a többiek közül, legalábbis furának tartják őket.

Ha a jelölt szorongása fokozódik, akkor:

- lehet, hogy merevebbé válik, és még görcsösebben ragaszkodik a rutinjaihoz, vagy defenzívá válik;
- lehet, hogy meghátrál és elkezd a különleges érdeklődési köréről beszélni;
- lehet, hogy hajlamosabb lesz vitatkozni;
- lehet, hogy a diszkomfort fizikai jeleit mutatja: vakarózik vagy csipkedni kezdi magát.

9.3.6 Szokatlan hangok, vokalizációk

Az Asperger-szindrómával élő személyek esetében előfordul, hogy váratlan vagy kontrollálatlan hangokat adnak ki. Ez lehet ismételt torokköszörülés, krakogás, nyögés, horkantás, kuncogás, állathang utánzása – mint például az ugatás – vagy más szokatlan vokalizáció, például a saját vagy más nevének a szüntelen, „bajusz alatti” mormogása.

A szokatlan hangok önmagukban nem jelentik a munkavállalás akadályát, de negatív figyelmet vonhatnak a jelöltre, ami fokozhatja munkahelyi elszigetelődését. Az Asperger-szindrómával élő személyek eleve hajlamosak arra, hogy elszigetelődjenek, ezért a jelöltednek úgy tudsz segíteni, hogy amikor csak lehet, felhívod a figyelmét arra, hogy melyek azok a viselkedési formák, amikkel csak fokozza elszigeteltségét vagy kirekesztettségét.

9.3.7 Szokatlan viselkedés

Csakúgy, mint a szokatlan hangok esetében, feltétlenül jegyezz le minden olyan viselkedést is, amelynek következtében negatív figyelem érheti a jelöltet. Egy Asperger-szindrómával élő jelölnél nem ritka a szokatlan viselkedés. Például a bámulás vagy, hogy sétálás közben akaratlanul nekimegy valakinek, a hintázás, dülöngélés, hogy magukban beszélnek, vagy furcsán gesztikulálnak. Ezeknek a viselkedéseknek egy része összefüggésben állhat sztereotív viselkedésmintával, kényszerbetegséggel, egy része pedig egyszerűen a társas helyzetek korlátozott megértésének tudható be.

Ebben az esetben is a felmérés részét képezi, hogy neked, a munkavállalási munkavállalási tanácsadónak azonosítanod kell minden olyan szokatlan viselkedést, amely negatív figyelmet vonhat a jelöltre. Ha a viselkedés nyilvánvaló és akadályozhatja az állás megszerzését vagy megtartását, akkor a te feladatod, hogy kialakíts egy stratégiát, ami megfelelően kezelni tudja a helyzetet.

9.3.8 Mások megérintésének megfelelő módja

Munkahelyi környezetben rendkívül szigorú szabályok vonatkoznak arra, hogyan érhetünk hozzá másokhoz. Általában véve elfogadott, ha megérintjük a másik vállát vagy kezét fogunk vele. Ezt a két esetet meghaladó bármely testi érintkezés kockázatot rejt magában, mivel nem lehet tudni, hogy a másik fél ezt hogyan értelmezi. Ha valaki Asperger-szindrómával él, akkor sokkal nehezebb felmérnie, hogy mi megfelelő és mi nem. Mai - munkahelyi zaklatásra kihegyezett - világunkban különösen kritikus, hogy megtanítsuk a jelöltnek, munkahelyi környezetben mely testi érintkezés megfelelő és mi az, ami nem. És korántsem csak a többi munkatárs komfortérzete miatt, hanem - egyes sajnálatos esetekben - akár a jelölt testi épségének megóvása érdekében is.

Előfordulhatnak olyan helyzetek, amikor a jelölt szexualitásával is foglalkoznod kell. Ez egyáltalán nem könnyű feladat és számos következménnyel jár. Az adott helyzettől függően döntést kell hoznod arról, hogy te vagy-e a megfelelő személy arra, hogy foglalkozz ezzel a területtel vagy az adott jelölttel. A Teljes kép meghatározása során az a feladatod, hogy megtanítsd a szabályokat, nem az a feladatod, hogy szexuális felvilágosítást tartsál. A nemi ismereteket a családnak vagy egy képzett szakembernek kell megtanítania a jelöltnek. Ha a jelölt nem eléggé tájékozott ezen a téren, akkor részt vehet egy felvilágosító tanfolyamon, ahol többet megtudhat a nemiséggel kapcsolatos kérdésekről. Ha a jelölt nehézsége csupán arra korlátozódik, hogy miként lehet megérinteni másokat, akkor te is folytathatod a témakörrel való foglalkozást.

9.3.9 Agresszív viselkedés

Az Asperger-szindrómával élő személyek bizonyos helyzetekben rendkívül frusztrálttá válhatnak, komolyan csalódhatnak önmagukban vagy kétségbeejtőnek tarthatják helyzetüket. Sokuk számára nehézséget okoz saját érzéseik felismerése, hogy szavakba tudják önteni, mit éreznek. Emiatt nem nagyon áll rendelkezésükre olyan érzelmi csatorna, amelynek a segítségével levezethetnék ezt a feszültséget. A düh azért ennyire gyakori viselkedés az Asperger-szindrómával élő személyeknél, mert sok esetben nem tudják, hogyan fejezzék ki megfelelően az érzéseiket, emiatt addig gyülemlik bennük a feszültség, amíg robbanásszerűen ki nem tör belőlük. Mivel a kitörés pillanatában jelenlévő emberekből ez negatív reakciót vált ki, ezért sok Asperger-szindrómával élő személy megtanulja elfojtani magában a dühét. Voltak klienseim, akiről lerítt, hogy folyamatosan csak egy hajszál választja el őket attól, hogy felrobbanjanak. Rajtuk tényleg egyértelműen látszik, mintha testük minden egyes porcikájára kivetülne a dühük. Embert próbáló feladat olyan ember közelében dolgozni, aki folyamatosan a kitörés határán van, rettenetesen dühös vagy elkeseredett. Rosszabb esetben akár destruktív magatartást is okozhat a düh. A munkaadóknak nincsen rá idejük – és nem is feladatuk –, hogy kezeljék az agresszív viselkedést. Általában megértik, ha valaki olykor-olykor elveszti a türelmét. Amikor a düh már hatással van valakinek a viselkedésére és az illető agresszív vagy erőszakos jeleket mutat, az munkahelyi környezetben már elfogadhatatlan. A munkahelyi tettlegesség vagy erőszak rendkívül komoly és súlyos következményekkel jár. A következmények a figyelemzetéstől az elbocsátáson át akár büntetőügyig is terjedhetnek. Ezek egytől egyig súlyos következmények, ráadásul bekerülnek a munkavállaló személyi anyagába.

Ha a jelöltnek gondja van akár a dühvel vagy az agresszióval, akkor a tanácsadó számára ez lesz a kiemelt, elsődleges probléma, amivel kezdenie kell valamit. Rendkívül óvatosan és körültekintően kell eljárnia a közös munka során, akiknél a közelmúltban agresszív viselkedés volt tapasztalható. A munkavállalási tanácsadó számára ez nem csak az anyagi felelősség kérdését veti fel, mivel akár mások testi épsége is veszélybe kerülhet. Rendkívül fontos, hogy részletesen feltárd a részleteket és a nehezítő körülményeket, mielőtt arra az elhatározásra jutnál, hogy felmérsz valakit, aki korábban már agresszivitásról tett tanúbizonyyságot.

9.3.10 Faji vagy nemi előítéletek

Munkahelyi környezetben a diszkrimináció semmilyen formáját nem tűrik el. Én magam is voltam már fültanúja, hogy Asperger-szindrómával élő személyek – naiv, ártatlan kíváncsisággal – sértő megjegyzést tettek, diszkriminatív módon nyilvánultak meg. Ha ehhez hozzávesszük, hogy a megjegyzést jó hangosan teszi az illető, akkor bizonyos helyzetekben kellemetlen pillanatokra számíthatunk. Fontos, hogy segíts megértetni a jelölttel, mik azok a megjegyzések, amik elfogadhatatlanok.

Bizonyos esetekben őszinte előítélettel vagy vegytisztán szexista megjegyzéssel is találkozhatasz. Ezt is rögzítsd írásban, mivel ezzel is kezdened kell majd valamit, hiszen rendkívül komoly következményekkel, akár a jelölt elbocsátásával is járhatnak.

A jelölt társas készségeinek és viselkedésének felméréséhez munkahelyi környezetben 2-4 héten át figyeld meg a viselkedését és mindegyik kategórián belül jegyezd le, mit tapasztaltál. Ebben az időszakban igyekezz a minimálisra szorítani minden olyan beavatkozást, amelynek a célja a viselkedés megváltoztatása. Végül osztályozd a jelölt viselkedésének egészét. Ha már nagyobb tapasztalatra tettél szert a készségek és viselkedések felmérése terén, akkor fokozatosan átfedésbe tudod hozni a két külön folyamatot, és a felmérési fázissal egyidőben már nekiláthatsz a viselkedések korrekciójának is, és ezáltal már akkor reagálhatsz a problémákra, amikor felmerülnek.

9.4 KOMMUNIKÁCIÓS KÉSZSÉGEK

Az Asperger-szindrómával élő személyek fehéren-feketén látják a világot, szeretik a konkrét, egyértelmű, előre látható dolgokat szeretik és gondjaik vannak a közties, „szürke” területek értelmezésével. Rendkívül gazdag szókincsük ellenére a nyelv megértése terén sok esetben szerényebbek a képességeik, különösen igaz ez az elvontabb kifejezésekre. Nyelvhasználatuk gyakran pedáns, merev és szigorú logikát követ. Amikor az Asperger-szindrómával élő személyek beszélgetésbe elegendnek, akkor az sok esetben inkább *másokhoz* való beszédet takar, mintsem *másokkal* való beszélgetést. Gyakran előfordul, hogy egy számukra érdekesítő vagy izgalmas témára összpontosítanak, és figyelmen kívül hagyják a másik érdeklődését, illetve azt sem veszik észre, ha a másik jelét adja annak, hogy nem érdekli vagy untatja a téma. Erre a nehézségre még egy lapáttal rátesz, hogy nehézséget jelent számukra a nonverbális jelzések – mint például az arckifejezések vagy a hanghordozás – értelmezése. A párbeszéd kölcsönössége és megértése terén tapasztalható hiányosságaik jelentős mértékben megnehezítik az Asperger-szindrómával élő személyek számára a beszélgetések kezdeményezését és fenntartását is.

Az Asperger-szindrómával élő személyek arckifejezése jellemzően szegényes, illetve azt a keveset, amit használnak, azt sem a megszokott módon teszik. Ez megnehezíti mások számára, annak megállapítását, mit éreznek, vagy, hogy mire gondolnak. Az arckifejezésük sokszor nincs összhangban azzal, amit éreznek, vagy amit mondanak. Például ha megkérdezzük egy jelöltet, aki a testbeszéde miatt folyamatosan dühösnek tűnik, akkor előfordulhat, hogy azt fogja válaszolni, minden rendben, jól érzi magát, se nem ideges, se nem dühös. Ez a helyzet – hogy a jelölt érzései és a viselkedése mások számára nincs összhangban – megnehezíti a kölcsönösségen alapuló kommunikáció létrejöttét.

Sok Asperger-szindrómával élő személy hajlamos arra, hogy monoton hangon beszéljen. A többiekhez képest kevésbé intonálnak, emiatt a hanghordozásuk is színtelenebb, ami miatt sokszor úgy tűnhet, hogy a beszédmódjuk nincs összhangban azzal, amit mondanak, vagy nem kapcsolódik a beszélgetés témájához. Lehet, hogy túl hangosan vagy szokatlanul halkán beszélnek, sokszor mértani pontosságú ritmusban. Nem mindig ismerik fel, hogy másféle hanghordozással vagy más hangsúllyal kimondva megváltozik egy mondat jelentése.

Az Asperger-szindrómával élő személyek rendszerint nem mérlegelik gondolataikat, mielőtt megszólalnának. Sokszor gondolkodás nélkül kimondják azt, ami a fejükben van, anélkül, hogy végiggondolnák, a mondanivalójuk az adott helyzetben megfelelő-e vagy sem. Segítségre van szükségük annak eldöntéséhez, hogy milyen témák és mely nyelvezet a megfelelő egy adott szituációban vagy környezetben.

A kommunikációs készségek kategória 10 alkategóriára van osztva (lásd a 9.4 táblázatot). Mindegyik alkategória leírását olvasd el figyelmesen, hogy pontosan tisztában legyél azzal, mit is kell figyelned, mielőtt nekikezdenél az osztályozásnak.

Osztályzatok:

- 1 - elégtelen
- 2 - figyelmet igényel
- 3 - megfelelő
- 4 - versenyképes

Kommunikációs készségek		Osztályzat	Megjegyzések
1	Beszélgetés könnyedsége		
2	Megfelelő beszédtema kiválasztása		
3	Mások félbeszakítása		
4	A nonverbális jelzések értelmezése		
5	Spontán interakció		
6	Hallás utáni megértés		
7	Humor megértése		
8	Reagálás másokra		
9	Szemkontaktus a mindennapi interakciókban		
10	Hangerő		
Osztályzatok átlaga:			

9.4 táblázat: A kommunikáció értékelése

9.4.1 Beszélgetés könnyedsége

Minden Asperger-szindrómával élő személy más, ezért egyénenként változó, hogy egy beszélgetés során mi tartozik az adott személy komfortzónájába. Vannak Asperger-szindrómával élő személyek, akiknek semmiféle gondot nem okoz, hogy beszédbe elegyedjenek másokkal, de jóval többen vannak, akiknek kifejezetten nehézséget okoz, hogy kapcsolatba lépjenek másokkal. A „Teljes kép” kialakítása során meg kell határozni, hogy a jelölt mennyire könnyen tud beszédbe elegyedni másokkal, illetve hogy szükséges-e fejleszteni ezt a készségterületet. Igaz ugyan, hogy ez egy olyan terület, amellyel kapcsolatban valószínűleg megértő és türelmes lesz a munkaadó, akár engedményeket is tehet ezen a téren, ugyanakkor rendkívül fontos abból a szempontból, hogy valaki mennyire tud beilleszkedni a munkahelyi környezetbe, illetve milyen társas kapcsolatokat tud kialakítani.

9.4.2 Megfelelő beszédtema kiválasztása

Az Asperger-szindróma egyik legtipikusabb – és a nem Asperger-szindrómával élő személyek számára alighanem a leginkább érdekesítő és izgalmas – vonását jelentik a különleges érdeklődési körök. Az Asperger-szindrómával élő személyek rendkívüli mértékben el tudnak merülni egy szűk, körülhatárolt témában, amely az érdeklődési körükön belül helyezkedik el. Ez nem jelenti azt, hogy más témákról ne tudnának beszélgetni, csak annyit tesz, hogy a saját érdeklődési körükhöz kapcsolódó témákhoz vonzódnak. Gyakran előfordul, hogy úgy csúrik-csavarják a szót, hogy a beszélgetés az érdeklődési területükre terelődjön, és amint témába vág a beszélgetés, átveszik az irányítást és eluralkodik a beszélgetést. Az érdeklődési terület bármely hétköznapi témától – sport, politika, autók – egészen a homályos vagy bizarr érdeklődésig – például szűnyogok, halottaskocsik vagy mosógépek – terjedhet. Az adott témától függetlenül egy dologra mérget vehetünk: rendkívül sokat fognak tudni róla. A különleges érdeklődés tarthat hetekig vagy akár évekig is, aztán megváltozik.

Mindentől függetlenül, ha munkahelyi környezetben az adott téma nem megfelelő, vagy megfelelő, de a jelölt rendszeresen elurálja a beszélgetéseket, akkor ez nagy valószínűséggel befolyásolni fogja munkavállalási esélyeit is.

A különleges érdeklődési körökön túl, a jelölt hajlamos lehet arra, hogy irreleváns vagy nem megfelelő megjegyzéseket, kijelentéseket tegyen, vagy olyan kérdéseket tegyen fel, amelyek egyáltalán nem kapcsolódnak a beszélgetés menetéhez. Mivel a társalgás bevett szabályainak jelentős részéről egyszerűen nincs tudomásuk, ezért a témaválasztásukat vagy a megjegyzéseiket mások könnyen félreérthetik, vagy gorombának tűnhetnek. Például vannak olyan klienseim, akik megjegyzést tesznek mások öltözködésére, munkatársuk testsúlyára vagy korára, illetve olyanok is, aki szélsőséges politikai vagy vallási nézeteket vallanak. Bizonyos társas helyzetekben ezek akár elfogadható megjegyzések vagy vélemények is lehetnek, legalábbis meg lehet vitatni ezeket. Ezzel szemben egy munkahelyen megfelelő értékítéletre van szükség ahhoz, hogy eldönthessék, mi megfelelő és mi nem. Az Asperger-szindrómával élő személyek számára ennek megítélése rendkívül komoly feladatot is jelenthet.

9.4.3 Mások félbeszakítása

Általánosságban véve kijelenthetjük, hogy az Asperger-szindrómával élő személyek nem érzékelik megfelelően a környezetüket és emiatt gondjuk adódhat abból, ha félbeszakítanak másokat. Mivel hajlamosak arra, hogy elmélyedjenek önmagukban, ezért amikor egy Asperger-szindrómával élő munkatárs odamegy egy kollégájához, hogy megvitasson valamit vagy feltegyen egy kérdést, akkor könnyen előfordulhat, hogy nem veszi észre, illetve nem tudja értelmezni, hogy az illető éppen valami mást csinál, vagy mással beszélget. Lehet, hogy a munkavállaló egyszerűen kibök valamit, függetlenül attól, hogy akinek mondja, az éppen oda tud-e figyelni rá vagy sem.

Munkahelyi környezetben ez azért problémás, mert udvariatlanságnak tűnhet és másokat akadályozhat munkájuk elvégzésében. Mindenkinek meg kell tanulnia kivárni a sorát. Sok Asperger-szindrómával élő munkavállaló számára gyakori problémát jelent, hogy félbeszakítanak másokat vagy beleszólnak egy beszélgetés közepébe.

9.4.4 A nonverbális jelzések értelmezése

A kommunikációval foglalkozó elméleti szakemberek szerint a kommunikáció mintegy 55%-át a nonverbális rész teszi ki, úgymint a testbeszéd, a gesztikuláció, az arckifejezés, 38%-át teszi ki a hanghordozás és csak a maradék 7%-ot teszik ki a konkrét szavak. Az Asperger-szindrómával élő jelöltek emiatt rendkívül komoly hátrányba kerülnek, hiszen legtöbbször képtelenek értelmezni a nonverbális jelzéseket, jeleket. Egyszerűen nem értik, hogy az emberek arckifejezése is egy információforrás, ami sokat elárul arról, hogy az illető hogyan érzi magát. Vannak Asperger-szindrómával élő személyek, akiknek ráadásul még el is tereli a figyelmét az elhangzottakról vagy összezavarja őket az, ha a másik arcát nézik.

Munkahelyi környezetben a kommunikáció jelentős része nem verbális szinten zajlik. A jelölt felmérése során meg kell határozni azt is, hogy az információ – beleértve a nonverbális információt is – mekkora hányadát érti, mivel ez határozza meg, hogy a munkaerőpiacon mennyire lesz versenyképes, illetve, hogy milyen segítségre vagy támogatásra van szüksége a munkahelyen ahhoz, hogy önálló munkavégzésre legyen képes.

9.4.5 Spontán interakció

Sok Asperger-szindrómával élő személy számára okoz nehézséget a párbeszéd kezdeményezése és fenntartása. Meg kell határozni, hogy ez mennyire jelentős probléma az adott személy számára. Vannak jelöltek, akiket segíteni kell abban, hogy megválaszoljanak egy konkrét kérdést, akár azért, mert nem tudják, mit is válaszoljanak, vagy egyszerűen nincsenek tudatában, hogy éppen hozzájuk beszélnek. A spontán interakcióba beletartozik a kérdések feltevése és megválaszolása, illetve a párbeszéd vagy beszélgetés önálló kezdeményezése, valamint az ezekben való részvétel is.

Még a megértő és türelmes munkaadók sem tudnak sokáig várni arra, hogy választ kapjanak a kérdésükre. A munkaadónak nem feladata, hogy harapófogóval húzza ki munkatársaiból az információt. A munkaadó azt várja a munkavállalóktól, hogy így vagy úgy, de elfogadható időn belül válaszoljanak a kérdésére. Ha gondot okoz a jelöltnek, hogy rendszeresen, spontán és önállóan interakcióba tudjon lépni a munkatársaival vagy a feletteseivel, akkor ezt jegyezd le magadnak, mert ki kell alakítanod egy megoldási módot, amellyel orvosolni tudod a helyzetet.

9.4.6 Hallás utáni megértés

Az Asperger-szindrómával élő személyek körében jellemzőnek mondható, hogy több időre van szükségük ahhoz, hogy feldolgozzák a szóbeli információkat és választ fogalmazzanak meg. Ez különbözik attól a helyzettől, amikor valaki nem figyel arra, amit mondanak neki. A munkaadóknak biztosan tudniuk kell, hogy a munkavállalók nemcsak figyelnek arra, amit mondanak nekik, hanem meg is értik az elhangzottakat.

Ha a jelölteden azt látod, hogy úgy tűnik, mintha nem is figyelne, akkor érdemes közelebbről szemügyre venni a helyzetet, hogy megtudd, pontosan miről is van szó. A gyengébb hallás utáni megértés hátterében állhat rossz hallás, a figyelem vagy a koncentráció alacsony szintje, de az is lehet, hogy valami eltereli a figyelmét, vagy egyszerűen nem érdekli, mit hallott. Egy Asperger-szindrómával élő munkavállaló esetében pedig lehet, hogy amiatt van, mert egyszerre túl sok információt kap a jelölt, szorong, össze van zavarodva vagy túl magas az elvárás vele szemben - mindezek okozhatják azt, hogy a jelölt „vészleállással” reagál.

A különböző variációktól függetlenül meg kell figyelned és le kell jegyezned, hogy milyen a jelölt hallás utáni megértése, és ha a kelleténél gyengébb, akkor ki kell derítened, hogy ennek mi az oka.

9.4.7 Humor megértése

Gyakori tévképzet, hogy az Asperger-szindrómával élő személyek sőtlanok, nem értik a humort. Valójában arról van szó, hogy eltart egy ideig, mire kiderítjük, az adott személy mit tart viccesnek. Vannak jelöltek, akik kifejezetten szellemesek, vannak, akiket a helyzetkomikum szórakoztat. Utóbbi olykor furán veszi ki magát. Eszembe jutott az egyik kliensem, aki csak nagyritkán nevetett. A főnöke egyszer megcsúszott a vizes padlón és hanyatt vágódott, a jelöltem pedig majd megszakadt a nevetéstől. A főnököt egyáltalán nem kavarta fel sem a reakciója, sem az, hogy a jelölt egy pillanatig sem aggódott a testi épsége miatt. Feltehetően azért, mert megdöbbenette, hogy nevetni hallja a beosztottját.

Az Asperger-szindrómával élő személyeknek jellemzően nehézséget okoz a mögöttes vagy kettős jelentés megértése és gyakran előfordul, hogy a metaforákat, szólásokat, szó szerint

értelmezik. Megnehezíti a dolgukat az irónia, a szarkazmus és minden olyan közlés értelmezése, ami nem direkt¹¹. A legtöbb munkahelyen az egymással való tréfálkozás vagy a másik húzása bevett dolog, része a munkatársak egymás közötti érintkezésének, ettől érzik magukat otthon. Ezzel szemben az Asperger-szindrómával élő jelölt számára ez egy olyan akadályt jelent, amely megnehezíti a munkahelyi csapatba való beilleszkedését.

Nagyon is lehetséges, hogy az Asperger-szindrómával élő munkavállaló a humor számos formáját egyáltalán nem fogja viccesnek találni. Ezzel nincs is semmi baj. Hasznos lehet felhívni erre a munkaadó figyelmét, hogy a jelölt felettése és a munkatársai is megértsék, hogy ez a jelölt személyiségének egyik vonása. Ezzel elejét lehet venni annak, hogy megsértődjenek, amikor elmarad az általuk elvárt reakció.

9.4.8 Reagálás másokra

Mivel a legtöbb Asperger-szindrómával élő személy számára nehézséget okoz, hogy megértse mások érzéseit vagy arckifejezéseit, ezért könnyen lehet, hogy egy interakció során nem megfelelően vagy egyáltalán nem reagálnak másokra. Akár arra is szükség lehet, hogy megtanítsd egy jelöltnek, hogyan reagáljon arra, ha köszönnek neki, vagy kérdést intéznek hozzá, mivel könnyen lehet, hogy nincs is tudatában annak, hogy ezekben a helyzetekben hozzá beszélnek.

Munkahelyi környezetben a munkaadó joggal várja el, hogy a kérdésére feleljenek vagy a köszönését viszonzozzák. Fel kell mérned, hogy a jelölnél milyen szintű reakciót lehet megfigyelni, és ebből tudod kikövetkeztetni, hogy mennyire tudatosulnak benne ezek a helyzetek, mennyire fogja fel ezeket. Ezek alapján határozd meg, milyen jellegű támogatást kell nyújtani neki annak érdekében, hogy ezen a területen is versenyképes lehessen.

9.4.9 Szemkontaktus a mindennapi interakciókban

Az Asperger-szindrómával élő személyek számára problémát jelenthet a szemkontaktus. Egyrészt nehézséget okozhat nekik a szemkontaktus felvétele, fenntartása, használata az interakció szabályozására, másrészt vannak, akiket a szemkontaktus kifejezetten akadályoz az információfeldolgozásban. A másik végleten helyezkednek el azok az Asperger-szindrómával élő személyek, akik bámulnak, mert nem érzékelik a szemkontaktus kommunikációban betöltött jelentőségét. Érthető, ha ez feszélyez másokat, hiszen kihívásnak értelmezhető.

9.4.10 Hangerő

A beszéd hangerejének megválasztása is jelentőséggel bír. Ha az ember túl halkán beszél, akkor nehezen lehet hallani, mit mond. Ez a munkavállalás akadályát képezheti, mivel a munkaadónak külön erőfeszítést kell tennie, hogy meghallja, mit mond a jelölt, és az is előfordulhat, hogy nem hallja pontosan, amit mond. Sok Asperger-szindrómával élő személy túlságosan hangosan beszél, ami másokat zavarhat a munkájukban. Ha a jelölt hajlamos arra, hogy nem odaillo megjegyzéseket tegyen és ezt ráadásul fennhangon teszi, akkor ezzel csak még jobban megnehezíti a saját dolgát.

¹¹ Pl. a „kiesik a szemem az éhségtől” szólás szó szerinti értelmezése kifejezetten félelmetes, és a magyar nyelvben nagyon gyakran használunk ehhez hasonló kifejezéseket.

9.5 TUDATOSSÁG, JELENLÉT, ÉRTELMI KÉPESSÉGEK

Ez a kategória a képességeknek azt a körét öleli fel, hogy valaki mennyire van tisztában a körülötte lévő szituációval, a kontextussal, és az adott helyzetben belül milyen mértékben képes értelmezni a saját szerepét. Ez a kategória azt segít meghatározni, hogy munkahelyi környezetben a jelölt milyen mértékben képes feldolgozni különböző információkat. Az alkategóriák olyan területeket jelölnek, amelyek jellemzően nehézséget okoznak az Asperger-szindrómával élő személyek számára. Annak függvényében, hogy milyen állást célzol meg a jelöltnek, a legtöbb – vagy adott esetben akár mindegyik – alkategória terén legalább alapszintű készséggel kell rendelkeznie ahhoz, hogy egy munkaadó megfontolja az alkalmazását.

Ennél a résznél különösen hasznos, ha a munkaadó szemszögéből tudod szemlélni a jelöltet. Természetesen vedd figyelembe, hogy a munkaadó hajlandó lesz valamennyi engedményt tenni, de azért tedd fel magadnak a kérdést, hogy „Ha alkalmaznám a jelöltet, akkor hasznot hozna a jelöltbe fektetett idő és pénz?”. Ha megválaszolod ezt a kérdést, akkor reális képet kapsz arról, hogy milyen esélyei vannak a jelöltnek a nyílt munkaerőpiacon.

Az értelmi képességek kategória 13 alkategóriára van osztva (lásd a 9.5 táblázatot). Mindegyik alkategória leírását olvasd el figyelmesen, hogy pontosan tisztában legyél azzal, mit is kell figyelned, mielőtt nekikezdenél az osztályozásnak.

Osztályzatok:

1 – elégtelen, 2 - figyelmet igényel, 3 – megfelelő, 4 - versenyképes

	Értelmi képességek	Osztályzat	Megjegyzések
1	Problémamegoldás		
2	Szóbeli utasítás megértése		
3	Írott utasítás megértése		
4	Bemutatás utáni megértés		
5	Hétköznapi logika		
6	Rugalmasság		
7	Koncentráció		
8	Memória		
9	Lépésről lépésre haladás		
10	Kezdeményezőkézség		
11	A figyelem megosztásának képessége		
12	A munkavégzés hatékonysága		
13	Munkaszervezés		
14	Finommotoros készségek		
15	Nagymotoros készségek		
	Osztályzatok átlaga:		

9.5 táblázat: A szellemi képességek értékelése

A jelölt problémamegoldási képességének fejlesztésére többféle stratégiát is kialakíthatsz, de mielőtt ehhez hozzálátnál, tudnod kell, milyen mértékű segítségre lesz szüksége. Ez különösen fontos lesz a folyamat egy későbbi pontján, amikor a jelöltnek segítesz majd kiválasztani a számára megfelelő karrierutat. Ha a jelölt számára jelentős nehézséget jelent a problémamegoldás, akkor a te feladatod, hogy a munkakeresési fázis során olyan pozíciókat célozzatok meg, amelyeknél ennek a készségnek nincs kiemelt jelentősége.

9.5.1 Problémamegoldás

Az Asperger-szindrómával élő személyeknek gyakran adódik gondja a problémamegoldás terén, mivel nehézséget okoz számukra a „józan paraszti ész” használata, vagyis a kontextus felismerése. Sokszor nemigen tudják, mihez is kezdjenek, ha egy problémával szembesülnek, illetve azt sem, hogyan fogjanak hozzá egy probléma megoldásához. Még egy könnyen leküzdhető, előre nem látható akadály is jelentős frusztrációt okozhat egy Asperger-szindrómával élő jelölt számára. Sokszor fel sem merül bennük, hogy ugyanaz a megoldás vagy módszer nem csak egy adott helyzetre vagy szituációra alkalmazható. Számukra minden egyes szituáció új és mindegyik problémát ugyanolyan nehéz orvosolni.

Az Asperger-szindrómával élő személyeknek segítségre, támogatásra van szükségük ahhoz, hogy megoldási módszereket sajátítsanak el, különösképpen ahhoz, hogy ezeket különböző helyzetekben tudják alkalmazni. Előfordul, hogy meg vannak győződve arról, hogy egy megoldás csak és kizárólag egyetlen konkrét helyzetre alkalmazható. Az sem biztos, hogy felismerik, hogy egy problémát többféleképpen is meg lehet oldani. Mint ahogy azt sem tudják ösztönösen, hogy ugyanazt a megoldást többféle nehézség leküzdésére is fel lehet használni. A jelölt általánosítási képességének a hiánya rendkívüli módon megnehezíti, hogy ezen a területen versenyképes lehessen.

A munkaadók rendkívül sokra tartják a problémamegoldási képességet. Olyan munkavállalókat akarnak, akik önállóan tudnak gondolkodni, és ha problémával szembesülnek, akkor egyedül felül tudnak kerekedni rajta. Amikor a jelölt problémamegoldási képességét méred fel, akkor fordíts kiemelt figyelmet arra, hogy a jelölt mennyire képes egy megoldást többféle helyzetben alkalmazni.

9.5.2 A szóbeli és írott instrukciók, valamint bemutatás utáni megértés

A tanulási stílus 3 formáját különböztetjük meg:

- *Auditív – hallás utáni tanulás (szóbeli utasítás).* Az auditív tanulók legjobban hallás után tanulnak. Szeretik a szóbeli utasításokat, megbeszéléseket, szívesen átbeszélnek az adott témát, szeretik meghallgatni mások észrevételeit, és sok esetben könnyebb számukra, ha valaki hangosan felolvass egy szöveget, de akár a diktafon használata is könnyebbé teheti a tanulást egyeseknek.
- *Vizuális – a látáson alapuló tanulás (írott utasítás).* A vizuális tanulók hajlamosak képekben gondolkodni és a vizuális jelekből tanulnak a legkönnyebben, például ábrákból, illusztrációkból, videókból, felsorolásokból.
- *Mozgásos – az érintésen, mozgáson, cselekvésen alapuló tanulás.* Ők leginkább a motoros megközelítésből tudnak tanulni, bemutatás után, kipróbálással. Aktívan fedezik fel a körülöttük lévő világot. Nehezükre eshet, ha hosszú ideig egy helyben kell ülniük, a cselekvésre és felfedezésre való igényük miatt gyakran elkalandozhatnak.

Egy adott ember tanulási stílusa befolyásolja azt is, hogy milyen típusú instrukciókat mennyire ért meg. A jelölt információfeldolgozási stílusát követve tudod meghatározni, hogy mi a legmegfelelőbb módja, hogyan magyarázz el neki egy feladatot vagy mutass be egy munkakört. Sok Asperger-szindrómával élő személyre igaz, hogy pontosan úgy fognak eljárni, ahogy azt legelőször megtanították nekik. Ha munkába állnak, akkor a munkaadó azt várja el a munkavállalóktól, hogy kövessék az utasításait. Ha kideríted, hogyan tanul a jelölted, akkor ez nemcsak abban lesz segítségedre, hogy hatékonyabban tudd tanítani, de segít a leginkább célravezető stratégiák kiválasztásában is. Ezekkel nemcsak a munkavállalási tanácsadók, hanem a későbbiek során a munkaadók is segíteni tudják a jelöltet, illetve ők is hozzá tudnak járulni ahhoz, hogy a jelölt hatékonyan végezhesse munkáját.

9.5.3 Hétköznapi logika

Az Asperger-szindrómával élő személyek tipikusan nem rendelkeznek azzal az intuitív képességgel, amit leggyakrabban a „józan paraszti ész” fogalommal jelölünk, amit a legtöbb ember tudattalanul sajátít el azáltal, hogy megfigyeli, mások hogyan viselkednek, hogyan reagálnak bizonyos helyzetekben. Az Asperger-szindrómával élő személyek az elsajátított információkat és tapasztalatokat nem tudják felhasználni egy másik szituációban. Ez jelentősen korlátozza azt a képességüket, hogy praktikus döntéseket hozzanak. Vannak lépések, amelyekkel segíteni tudsz a jelöltnek, hogy csökkentsd ezt a hátrányt, de teljes egészében nem fogod tudni kiküszöbölni. Ugyanakkor a helyzetfelismerés és a hétköznapi logika hiánya nem jelenti a munkavállalás egyértelmű akadályát. Ha a jelöltnek sikerül átültetnie a célravezető stratégiákat a gyakorlatba, kezelni tudja a helyzetfelismeréssel kapcsolatos nehézségeit, és megfelelően jelöltétek ki számára a karrierutat, akkor mindezek együttesen hozzájárulhatnak a sikeréhez.

9.5.4 Rugalmasság

A legtöbb Asperger-szindrómával élő személynek szüksége van egyfajta struktúrára vagy rutinra ahhoz, hogy az élete kiszámíthatóbbá váljon, rendet és következetességet hozzon az életébe, és ezáltal csökkentse az általa megélt szorongás mértékét. Ebből következik, hogy amikor arra kéri őket, hogy változtassanak valamin, akkor ez elől rendkívül mereven elzárkóznak. A rutinjukban bekövetkező legkisebb változás is szorongást okozhat egyes jelölteknel.

A munkavállalóknak ugyanakkor rugalmasnak kell lenniük. A feladat fontosságától függően képesnek kell lenniük arra, hogy váltsanak egyik feladatról a másikra, a munkakör elvárásainak megfelelően változtatni tudjanak azon, mit hogyan csinálnak. A munkaadók sokra tartják ezt a képességet és a toborzási eljárás során kifejezetten a rugalmas jelölteket keresik.

Meg kell határoznod, mennyire rugalmas vagy merev a jelölt munkahelyi környezetben, azért, hogy meghatározhasd, mire kell odafigyelnie a jelöltednek, mit kell célként kitűznie, illetve mit érdemes elkerülnie.

9.5.5. Koncentráció

Az ingerdús környezet könnyen elterelheti egyes Asperger-szindrómával élő személyek figyelmét. Lehet, hogy adott ingerszint mellett nem képesek arra, hogy hosszabb ideig egy adott feladatra koncentráljanak, míg ingerszegényebb helyen javul a figyelmük. Fontos meghatároznod, hogy a jelölt mennyi ideig tud bizonyos ingerszint mellett összpontosítani, mivel ez közvetlenül befolyásolja, milyen jellegű munkalehetőséget érdemes keresni neki.

9.5.6 Memória

A hosszú távú memória igazán lenyűgöző vonás, amivel sok Asperger-szindrómával élő személy büszkélkedhet. Vannak, akik képesek hatalmas adatmennyiséget memorizálni, például telefonszámokat, címeket, dátumokat, rendszámtáblákat, útvonalakat, és ezen kívül még az őket foglalkoztató adatok tekintélyes mennyiségű, különféle típusát. És még akikről úgy tűnhet, hogy nem rendelkeznek ilyen kivételes memóriáérzéssel, azokról is kiderül, hogy a múltbeli események egészen apró részletei is élénken élnek az emlékeikben.

A részletes emlékezőtehetség nemcsak elképesztő képesség, de egyben ajándék is az Asperger-szindrómával élő személyek számára, mivel rendkívül sokat segít nekik a tanulásban. Valóban megdöbbentő, hogy milyen jelentős mennyiségű tényadatot tudnak fejben tartani, ugyanakkor tudnod kell, hogy nem feltétlenül értik azt a hatalmas adathalmazt, amit az emlékezetük képes eltárolni. A munkavállalási tanácsadó feladata, hogy fel tudja használni a jelölt memorizálási képességét arra, hogy segítsen neki megérteni, hogyan kell végrehajtani bizonyos feladatokat vagy hogyan lehet társas készségeket elsajátítani munkahelyi környezetben.

9.5.7 Lépésről lépésre haladás

Ha a feladatot vagy az utasítást különálló lépésekre bontod, akkor a legtöbb Asperger-szindrómával élő személy képes lesz arra, hogy lépésről lépésre kövesse az utasításokat. Ha nehézsége adódik vele, akkor ez annak a jele, hogy egyéb tényezők is közrejátszanak, például hiperaktivitás-figyelemzavar (ADHD) vagy értelmi fogyatékoság is szerepet játszhat ebben. Ha az utóbbiak egyikéről van szó, akkor jóval nehezebb dolgod lesz, mivel mind az ADHD-vel, mind az értelmi fogyatékos jelöltnek hosszabb időre lesz szüksége ahhoz, hogy elsajátítsa a lépéseket és megjegyezze a szükséges információt.

9.5.8 Kezdeményezőkézség

Az Asperger-szindrómával élő személyek gyakran leblokkolnak akkor, ha nem kapnak külön, személyre és adott helyzetre szóló utasítást. Akkor tudnak a legjobban teljesíteni, ha a rendelkezésükre áll egyfajta rutin vagy struktúra. Ha nem tudják, mit kell tenniük, akkor hajlamosak arra, hogy csak ülnek és várják, hogy valaki észrevegye, hogy nincs semmi dolguk. Vagy megpróbálják kitalálni, mit kellene tenniük – és rossz helyzetfelismerésüknek köszönhetően – megcsinálnak valamit, aminek a munkaadó a legkevésbé sem örül. Azt fogod tapasztalni, hogy sok Asperger-szindrómával élő személy nemigen fog önmagától kezdeményezni, ha nem alkalmaztatok megfelelő stratégiákat a kezdeményezőkézsége elősegítése érdekében.

9.5.9 A figyelem megosztásának képessége

Az Asperger-szindróma gyakran megakadályozza az egyént abban, hogy egyszerre egynél több dologgal foglalkozzon, vagyis megossza figyelmét. Az Asperger-szindrómával élő jelölt összezavarodhat vagy szoronghat, amikor azt várják tőle, hogy egyszerre több dolgot végezzen el. A munkavállalási tanácsadó feladata, hogy felmérje, a jelölt egyszerre hány feladat elvégzésére képes, és ezt fel is jegyezze. Kezdd úgy, hogy egy feladatra kéred meg, majd vonj be egy másodikat,

egy harmadikat és így tovább. Ebből egyértelműen kiderül számodra, hogy a jelölt milyen szinten tudja megosztani figyelmét és információt szolgáltat arról, hogy a jelölt számára hogyan kell strukturálni a munkaköri feladatokat.

9.5.10 A munkavégzés hatékonysága

Sok Asperger-szindrómával élő személy előszeretettel összpontosít a részletekre, ami pozitív tulajdonság a munkaadók számára. Ha ez nem párosul kellően gyors és hatékony munkavégzéssel, akkor a munkaadónak nehéz lesz megindokolni, hogy miért tartsa meg a munkavállalót, függetlenül attól, hogy mennyire jól végzi a munkáját. Sok Asperger-szindrómával élő személy számára az jelenti az igazi nehézséget, hogy úgy tudja fenntartani a részletekre való odafigyelést és a munkavégzés minőségét, hogy ezt megfelelő gyorsasággal és hatékonysággal is párosítani tudja.

9.5.11 Munkaszervezés

Vannak Asperger-szindrómával élő személyek, akik kiemelkedően jól szervezik meg munkájukat és azon belül az egyes részfeladatok elvégzését. Mások nem rendelkeznek jó szervezőképességgel és támogatásra van szükségük. Ha a jelöltnek nehézségei vannak ezen a területen, akkor ez nagy valószínűséggel befolyásolni fogja a munkahelyi teljesítményét, és el kell sajátítania, hogyan tud fejlődni ezen a területen¹².

9.5.12 Finom- és nagymotoros készségek

A kutatási eredmények alapján az Asperger-szindrómával élő személyek 50 és 90 közötti százalékanak gyenge a motoros koordinációja. Bizonyos jelöltek emiatt lassan és nehézkesen végezhetik munkájukat. Egy egyszerűnek tűnő feladat, mondjuk, hogy valaki lehajol, hogy a fiókból kivegyen egy mappát – számukra akár ez is rendkívüli erőfeszítést igénylő feladatot jelenthet. Egyes jelöltek mozgása esetlennnek tűnhet. Lesz, akinek furcsa, egyenetlen a járása. Vannak, akiknek rendkívül lazák az ízületeik és emiatt furcsán fogják az edényeket vagy az íróeszközöket. A szem-kéz koordináció terén tapasztalható nehézségeik miatt komoly kihívást jelenthet számukra, hogy eldobjanak vagy elkapjanak valamit, belerúgjanak valamibe, és általában véve gondjaik adódnak a tárgyak kezelésével. Mindez érintheti az egyensúly-érzéküket valamint a kézügyességüket is, ami a kézírást is megnehezítheti. Lehet, hogy azt fogod tapasztalni, hogy a jelöltnek nehézséget okoz az olló használata, gondot jelent neki, hogy felragasszon egy matricát egy dossziéra, összehajtsa a levélpapírt vagy borítékolja a leveleket. A fenti tényezők közül mindegyik befolyásolja a jelölt munkahelyi teljesítményét.

A motoros fejlődés és a koordináció terén tapasztalható hiányosságok olyan szembeötlő jellemzők, amelyek sok Asperger-szindrómával élő személy munkavégzését befolyásolják. A gyenge motoros koordináció azt is behatárolhatja, hogy a jelölt milyen formában tud munkát vállalni. Ha a jelölt kifejezett motoros nehézségekkel rendelkezik, akkor érdemes bevonnai egy fizioterapeutát is, hogy szakember segítse a fejlődését.

¹² Segítséget nyújthat a tér- és idő strukturálása vagy a munkafolyamat lépésekre bontása és vizualizálása, képi megjelenítése. Bővebben lásd: T. Peeters: Autizmus – az elmélettől a gyakorlatig című könyvében. Kapocs Kiadó. (szaklektor megjegyzése)

9.6 SZEMÉLYES JELLEMZŐK

Bárki számára nehéz úgy boldogulni egy munkahelyen, ha a személyes jellemzők kategóriában nem kap jó osztályzatokat. A munkaadók a nagy munkabírási munkavállalókat részesítik előnyben, ugyanakkor pont ez az a csoport, amelyiket manapság egyre nehezebb megtalálni. Jó hír, hogy sok Asperger-szindrómával élő személy kifejezetten jól teljesít ezen a téren. Őszinte, egyenes személyiségüket és az igazmondás iránti belső késztetésüket érdemes kidomborítani, mivel ezek a vonások rendkívül vonzóvá teszik őket a munkaadók számára.

Ha a jelölt rosszul teljesít ezen a téren, akkor ez a munkába állás leküzdhetetlen akadályát is jelentheti, kivéve, ha sikerül felismerni, hogy mi okozza a problémát és változtatni lehet rajta. Ha a jelölt nem hajlandó megváltozni vagy nem hajlandó tenni a fejlődése érdekében, akkor a jelöltnek valószínűleg mindig is problémái lesznek a munkavállalással. De ha a jelölt kellő támogatást és bátorítást kap, akkor fordulat állhat be, akár egyetlen pozitív élmény hatására is. Érdekes módon sok esetben pont a Teljes kép meghatározása jelenti ezt az egyszeri pozitív élményt.

A személyes jellemzők kategória 4 alkategóriára van osztva (lásd a 9.6 táblázatot). Mindegyik leírást olvasd el figyelmesen, hogy pontosan tudd, mit is kell figyelned, mielőtt nekikezdenél az osztályozásnak.

Osztályzatok:

1 – elégtelen, 2 - figyelmet igényel, 3 – megfelelő, 4 - versenyképes

	Személyes jellemzők	Osztályzat	Megjegyzések
1	Hozzáállás, attitűd		
2	Motiváció		
3	Önálló munkavégzés		
4	Pontosság		
Osztályzatok átlaga:			

9.6 táblázat: A személyes jellemzők értékelése

9.6.1 Hozzáállás, attitűd

Az Asperger-szindrómával élő személyek hajlamosabbak a depresszióra, az alacsony önbecsülésre és általában kicsi az önbizalmuk. Ez nem is olyan meglepő, hiszen egész életükben ehhez hasonló mondatokat hallottak: „Okos vagy, de lusta!”, vagy „Hogy lehet, hogy fogalmad sincs?!”. Könnyen az iskolai bántalmazások célpontjává válnak és legtöbbször negatív tapasztalatokra tesznek szert az iskola éveiben. Általában nem tudnak különbséget tenni a között, hogy valaki jóindulatúan vagy rosszindulatúan ugratja őket. Felnőttként sok esetben hiperérzékenyek és túlreagálják a helyzeteket. Sok Asperger-szindrómával élő személynek nincsen barátja és magányos. Ha valakit egész életén keresztül ilyen tapasztalatok érnek, akkor bárki ellenségessé, dühössé és frusztrálttá válik.

Ha ehhez hozzávesszük azt is, hogy az Asperger-szindrómával élő személyek jellemzően rosszul alkalmazkodnak a változásokhoz, akkor már kezdjük megérteni, hogy miért vannak olyan jelöltek, akiknek kifejezetten negatív a hozzáállása, miért zárkóznak el az együttműködéstől, miért olyan nyersek, ellenségesek vagy agresszívak.

Egy munkahelyen azonban nem tűrik el a negatív hozzáállást. A munkaadók nem akarnak felvenni olyan embert, aki visszabeszél, agresszív, folyton vitatkozik vagy ellenséges. Ha a jelöltnél a felsorolt jellemzők bármelyike megfigyelhető, akkor ez(eke)t mindenképpen kezelni kell, mielőtt nekiláthatnánk, hogy munkahelyet találj a jelöltnek.

9.6.2 Motiváció

Kevés ember van, aki motiváltan tud elvégezni egy olyan munkát, ami teljesen hidegen hagyja. Természetesen fontos, hogy olyan munkát találjunk, ami nemcsak érdekes, de motiválja is a jelöltet, ugyanakkor a legizgalmasabb állásnak is vannak unalmas vagy fárasztó részei. Fontos, hogy az Asperger-szindrómával élő jelölt tisztában legyen ezzel, és meg is értse ezt. Annak is nagy a jelentősége, hogy a jelölt egyértelműen tanújelét adja annak, hogy szeretne munkába állni és kellő motivációval tudja elvégezni azokat a feladatokat is, amelyek egyáltalán nem érdeklik. A munkaadók elvárása, hogy a munkavállaló a munkakörének valamennyi feladatát elvégezze, és nem tudják megtartani azokat a munkavállalókat, akik nem kellően motiváltak vagy folyton ösztönözni kell őket ahhoz, hogy a minimálisan elvárható teljesítményt nyújtsák.

Amikor a jelölt motivációs szintjét méred fel, akkor ennek a legfontosabb eleme, hogy egyértelmű jelét tudja adni egyrészt annak, hogy dolgozni szeretne, másrészt annak, hogy kellően eltökélt: hajlandó erőfeszítéseket tenni azért, hogy ki tudja hozni magából a maximumot.

9.6.3 Önálló munkavégzés

Számos tényező van, ami korlátozhatja a jelölt munkahelyi önállóságát. Ezek közé tartozik a jelölt működési szintje, a kezdeményezőkézségének szintje és az önbecsülése is. Ezek a tényezők egytől egyig befolyásolják és szerepet játszanak abban, hogy a jelölt a munkavégzés során milyen szintű önállóságra lesz képes.

Ha a jelölt – egy elfogadható időtávon belül – nem válik képessé az önálló munkavégzésre, akkor jelentősen kisebb esélye lesz arra, hogy munkát kapjon a nyílt munkaerőpiacon. Ha ez a helyzet áll fenn, akkor ki kell derítened, hogy milyen okok állnak a háttérben, miért nem kellően önálló a jelölt. Ezt követően egy stratégiát kell kidolgoznod arra, hogyan tudod fokozatosan javítani a jelölt önállóságát. Minél hamarabb sikerül felmérned a jelöltet ezen a téren, annál hamarabb tudod megkezdeni azoknak a stratégiáknak az alkalmazását, amelyek segítségével kifejlesztheted a szükséges készségeket.

9.6.4 Pontosság

Vannak, akiknek gondot okoz a pontosság – és ez teljesen független attól, hogy valaki Asperger-szindrómával él vagy sem. Ha a jelölt rendszeresen késik, akkor megfelelő módszereket kell bevetned, hogy még azelőtt orvosolni lehessen a problémát, mielőtt veszélybe kerülne az állása. A munkaadóknak hamar betelik a pohara a késésekkel és ők nem késlekednek a retorziókkal.

9.7 VÉGZETTSÉG, KÉPESÍTÉS

Vannak ún. „szakképzettséget nem igénylő” munkakörök, amelyeknél nem elvárás, hogy valaki magasán iskolázott legyen, vagy külön szakképesítéssel rendelkezzen. Ide tartozik a pénztáros, a benzinkutas, az eladó vagy a futószalag melletti munka is. Igaz ugyan, hogy ezek szakképzettséget nem igénylő munkakörök, mégis vannak bizonyos tanulmányi elvárások, például hogy valaki tudjon olvasni, írni, számolni. A magasabb képzettséget igénylő munkakörökbe való előmenettel párhuzamosan megnő az iskolai végzettség és a képesítés elvárt szintje. Dokumentálnod kell, hogy a jelöltnek mi a legmagasabb iskolai végzettsége és milyen képesítéssel/szakképzettséggel rendelkezik, hogy ez segítségedre legyen a munkakeresési folyamat során.

A 9.7 táblázatban – a jelölt iskolai végzettsége, képesítése, kompetenciái – írd megjegyzést, ahova csak tudsz. Feltétlenül kérdezz rá a nem hivatalos képzési formákra, a munkahelyi képzéseket is beleértve. Ha a jelölt rendelkezik bármilyen engedéllyel, jogosítvánnyal, bizonyítvánnyal vagy tanfolyam elvégzését igazoló dokumentummal – ez lehet akár gépjárművezetői engedély vagy az elsősegély-nyújtási ismeretek megszerzéséről szóló igazolás is – akkor ezeket is tüntesd fel a táblázatban.

	Végzettség, képesítés, kompetenciák	Megjegyzések
1	Legmagasabb iskolai végzettség	
2	Legerősebb tantárgyak	
3	Leggyengébb tantárgyak	
4	Tanulási nehézségek	
5	Szakképzés, tanfolyam, jogosítvány, bizonyítvány, oklevél stb.	

9.7 táblázat: Iskolai végzettség, képesítés, kompetenciák

9.8 KÖRNYEZET

Mielőtt hozzákezdenél ahhoz, hogy megfelelő munkahelyet találj a jelöltednek, meg kell határoznod, hogy milyen munkahelyi környezet felel meg a legjobban az igényeinek. Sok Asperger-szindrómával élő személy gyenge motoros koordinációval rendelkezik, ezért nehézséget okozhat számukra a tárgyak felemelése vagy az is, ha hosszabb ideig ülniük vagy állniuk kell. Érzékenyen reagálhatnak a szélsőséges hőmérsékletre is, ezért lehet, hogy nem lesznek alkalmasak arra, hogy egy kifejezetten meleg helyen, mondjuk egy pékségben, vagy egy kimondottan hideg helyen, például egy húsfeldolgozó üzemben dolgozzanak. Vannak, akik alkalmasak lesznek arra, hogy teljes munkaidőben dolgozzanak, de olyanok is lesznek, akik nem. Vannak, akik jobban teljesítenek délutáni vagy esti, mint délelőtti műszakban. Töltsd ki a 9.8 táblázatot. Az eredmények alapján meg tudod határozni, hogy milyen környezet felel meg leginkább a jelölted igényeinek.

<i>Környezet</i>	<i>Alkalmas</i>	<i>Nem alkalmas</i>	<i>Bizonyos esetekben alkalmas</i>
Fizikai feltételek			
• Alacsony hőmérséklet			
• Magas hőmérséklet			
• Beltéri			
• Kültéri			
Hangerő szintje			
• Csendes			
• Kültéri zajszint, pl. utcai forgalom zajszintje			
• Magas zajszint, pl. építkezés			
Emberek tolerálása			
• Egyedül dolgozik			
• Kis csoportban dolgozik (10-nél kevesebb fő)			
• Közepes csoportban dolgozik (11-25 fő)			
• Nagy csoportban dolgozik (26-50 fő)			
• Ügyfelekkel dolgozik			
• Gyermekkel dolgozik			
• Idős emberekkel dolgozik			
Műszak			
• Teljes munkaidő			
• Napközben			
• Délután			
• Este			
• Éjszaka			
• Hétvégén			
• Váltott műszakban			
Fizikai állóképesség			
• Könnyű terhek (kevesebb, mint 5 kg) felemelése			
• Nehéz terhek (5-15 kg) felemelése			
• Lehajlás			
• Állás			
• Ülés			

9.8 táblázat: A környezet felmérése

9.9 ÖSSZEFOGLALÁS

- A jelölt készségeit, képességeit lehetőleg nyílt munkaerőpiaci környezetben figyeld meg, hogy a saját szemeddel tapasztalhasd meg a jelölt erősségeit és gyenge pontjait.
- A jelöltet egyszerre kell tudnod szemlélni a munkaadó és a munkavállalási tanácsadó szemszögéből. A kettő együtt adja a reális nézőpontot.
- A készségei, képességei felmérése során ügyelj arra, hogy nyílt kommunikációt tarts fenn a jelölttel. Ez növeli a jelölt bizalmát irántad és a felmérési folyamat iránt.

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE