

VADLĪNIJAS

CILVĒKU AR AUTISKĀ SPEKTRA TRAUCĒJUMIEM IEKĻAUŠANAI DARBA TIRGŪ



Šis izdevums ir tapis ar Ziemeļu Ministru padomes finansiālu atbalstu.
Par publikācijas saturu atbild projekta vadītāji un tas ne vienmēr atspoguļo
Ziemeļu Ministru padomes oficiālo viedokli vai politiskās nostādnes.

SATURS

AUTISMS UN DARBA TIRGUS	2
Īsumā par autismu	3
Autisma izpausmes - AST	4
Kā atpazīt personas ar AST	5
DARBINIEKS AR AST UZŅĒMUMĀ	9
Darba devēja ieguvumi	9
Problēmas, ar kurām jārēķinās	13
Problēmu pārvarēšanas stratēģijas darba devējam	15
Ieteikumi komunikācijas veidošanā	15
Ieteikumi korporatīvās vides izpratnes veidošanā un darba uzdevumu izpildes uzsākšanā	16
Ieteikumi darba vides iekārtošanā	20
MOBINGS DARBA VIETĀ PRET PERSONU AR AST	23
kas kļūst par mobinga upuri	24
Ieteikumi situācijas risināšanai	25
IETEIKUMI DARBA ŅĒMĒJIEM AR AST	27
Meklējot darbu	28
Darba intervija	29
Uzvedība darbā	32
IZMANTOTIE TERMINI UN SAĪSINĀJUMI	34

AUTISMS UN DARBA TIRGUS

Cilvēka labklājības pamats ir darbs, un arī tad, ja dažādu iemeslu dēļ algotu darbu strādāt nav iespējams vai nav nepieciešams, tiek meklētas iespējas sevis nodarbināšanai. Arī cilvēkiem ar autiskā spektra traucējumiem darbavietas iegūšana un saglabāšana ir svarīga ikdienas dzīves sastāvdaļa, kas palīdz atrisināt daudzas problēmas un uzturēt dzīves kvalitāti. Tomēr iekļaušanās darba vidē šiem cilvēkiem nav vienkārša, jo nereti, neraugoties uz spēju tikt galā ar saviem tiešajiem darba pienākumiem, problēmas rada iekļaušanās kolektīvā un līdzcilvēku attieksme.¹

Pieaugušajiem ar autiskā spektra traucējumiem (turpmāk tekstā AST) pastāvīga nodarbinātība un darba pienākumi ir kā sava veida terapija, kas var palīdzēt AST izraisīto simptomu mazināšanā un uzlabot vispārējo dzīves kvalitāti, kā arī dod nozīmīgu ieguldījumu savā darbības jomā, ja vien šiem cilvēkiem tiek piemeklēta viņam atbilstoša darba vieta. Piemēram, gan ASV, gan Lielbritānijā attiecīgas institūcijas regulāri seko līdzi tam, kā cilvēki ar AST tiek iesaistīti darba tirgū, kādi amata pienākumi tiem tiek uzticēti, un iegūtie rezultāti tiek apspriesti īpaši organizētos pasākumos, tādējādi motivējot darba devējus nebaidīties ņemt darbā arī cilvēkus ar AST. Turklāt ir daudz profesiju, kas piemērotas tieši šiem cilvēkiem, jo prasa ļoti augstas un ļoti ilgstošas koncentrēšanās spējas, precizitāti, spēju iedziļināties detaļās un veikt ilgstoši rutinizētu darbu, kas “parastiem” cilvēkiem prasa lielu piespiešanos un piepūli.

Ir zināmi fakti par izciliem un pat ģeniāliem cilvēkiem, kuru intelektuālās un darba spējas ir bijušas neordināras, bet uzvedība un attiecības ar citiem cilvēkiem - problemātiskas. Mūsdienā zināšanas par AST ļauj pieņemt, ka šiem cilvēkiem varēja būt kāds no autiskā spektra traucējumiem, piemēram Asperģera sindroms. Visbiežāk tiek minētas tādas personības kā Aizeks Azimovs, Johans Sebastians Bahs, Alberts Einšteins, Vincents van Gogs, Tomass Džefersons, Izaks Ņūtons, Volfgangs Amadejs Mocarts, Ludvigs Vitgenšteins. AST esot arī Bilam Geitsam.² Iespējams, tieši tādēļ dažas tālredzīgas kompānijas apzināti algo cilvēkus ar AST, lai gūtu labumu no viņu unikālajām kognitīvajām spējām. Piemēram, dāņu “Specialisterne” (www.specialisterne.com) vadītājs Torkils Sonne, kas nodarbojas ar programmatūras testēšanu, kuru klienti ir Microsoft, Oracle un CSB, iesaista savā darbā cilvēkus ar AST (parasti ar vienu no AST veidiem - Asperģera sindromu), jo: “viņi ir metodiski un pievērš lielu uzmanību detaļām. Ir motivēti, uzmanīgi, uzstājīgi, precīzi, spējīgi pilnībā sekot instrukcijām”.

1 Taylor JL, Seltzer MM. 2012. Developing a vocational index for adults with autism spectrum disorders. *Journal of autism and developmental disorders*.

2 Barbara Bissonnette *The Complete Guide to Getting a Job for People with Asperger's Syndrome*. Forward Motion Coaching (www.ForwardMotion.info)

Interesanti, ka arī cilvēki ar AST ir iedvesmojuši rakstniekus un scenāristus radīt varoņus, kas ir ļoti augsti profesionāļi.

Visbiežāk tie ir detektīvi, izmeklētāji, pētnieki, kas ir īpatnas personības, vienpatņi ar apgrūtinātiem sociālajiem kontaktiem, bet apveltīti ar ļoti augstu intelektu, spēju saskatīt vissīkākās detaļas un to izmaiņas, neatlaidīgi, uzstājīgi un, galvenais, ārkārtīgi efektīvi uzdevumu atrisināšanā. Kā piemēru var minēt Latvijas TV demonstrēto detektīvseriālu par inspektoru Monku. Arī zviedru rakstnieka Stīga Larsona grāmata “Meitene ar pūķa tetovējumu” galvenai varonei Līsbetai ir Aspergera sindroms. Tieši ar šo sindromu autors skaidro varones fotogrāfisko atmiņu un fenomenālas datorprasmes.



ĪSUMĀ PAR AUTISMU

Autisms (grieķu: αὐτός, autos — ‘pats’) ir termins, ko izmanto, lai apzīmētu dažādu izteiktības pakāpju psihiskus traucējumus. Ņemot vērā autisma izpausmju variabilitāti, praksē tā raksturošanai tiek izmantotas dažādas definīcijas. Autiska spektra traucējumi ir kompleksi neurobioloģiskās attīstības traucējumi, kas ilgst visu mūžu un ietekmē veidu, kā cilvēks sazinās un veido attiecības ar citiem cilvēkiem.³ Galvenie AST simptomi saistīti ar grūtībām veikt emocionāli veselīgu savstarpēji atbilstošu emocionālo un sociālo mijiedarbību. Ikdienā līdzās esošie parasti ievēro, ka cilvēkiem ar AST ir problemātiska saskarsme ar sabiedrību un viņi it kā dzīvo „savā pasaulē”. Viena no būtiskām AST pazīmēm ir grūtības radīt koptēlu no detaļām. Cilvēkiem ar AST ir izteikta fokusēšanās uz detaļām, kas nav definējama kā kognitīvi traucējumi, bet gan domāšanas veids. Šī ir viena no AST spēcīgajām pusēm, kur cilvēks ar AST varētu būt ārkārtīgi konkurētspējīgs, ja ir jārisina uz detaļām orientēti uzdevumi.

Lai arī joprojām nav vienota zinātniska viedokļa par autisma rašanās cēloņiem, tiek uzskatīts, ka autisms rodas gēnu mutācijas un to savstarpējo kombināciju rezultātā. Tāpat kā daudzi citi attīstības traucējumi, arī AST izpausmes var mazināties laika gaitā, bet tas vairāk attiecas uz vieglākām AST formām.

Parasti AST pazīmes spilgti sāk parādīties divu līdz piecu gadu vecumā, tomēr vieglākas formas, piemēram Aspergera sindroma pazīmes, var kļūt pamanāmas tikai pusaudžu vai pieaugušo vecumā kā funkcionālo un sociālo prasmju grūtības.

³ Schore Allan N. 2014. Early interpersonal neurobiological assessment of attachment and autistic spectrum disorder

Pēdējos 20 gados ir izteikti palielinājusies AST izplatība, kas tiek raksturota jau kā epidēmija.⁴ Tomēr jāatzīmē, ka straujas AST izplatības viens no iemesliem varētu būt saistīts ar uzlabotām diagnostikas metodēm un iespēju AST diagnosticēt agrīnā vecumā.⁵ Latvijā netiek apkopoti statistikas dati par AST, bet Rietumeiropas zinātnieki lēš, ka orientējoši viens no 300 cilvēkiem varētu būt ar AST.

AUTISMA IZPAUSMES - AST

Nemot vērā, ka autisma izpausmes katram indivīdam ir atšķirīgas un ir zināmas vairāk kā 60 autisma pazīmes, kuras visas neizpaužas vienā cilvēkā, bet kombinējās dažādi, visu šo veidu vienotai apzīmēšanai izmanto terminu „autiskā spektra traucējumi”. Visbiežāk lietotie autisma spektra diagnostikas kritēriji ir apkopoti Psihisko traucējumu diagnostikas un statistikas klasifikācijā DSM-IV. Saskaņā ar to AST raksturīgi trīs galvenie simptomi, ko sauc arī par traucējumu triādi.

AST TRIĀDĒ IETILPST ⁶:

Sociālā mijiedarbība – cilvēkiem ar AST ir grūtības veidot sociāla rakstura attiecības, viņi nereti vēlas būt vieni paši un neinteresējas par apkārtējiem, ir vāja sociālo situāciju izpratne, jo grūti saprast, ko apkārtējie dara un kā pareizi rīkoties. Tāpat ir grūtības iztēloties otra cilvēka emocionālo stāvokli, saskatīt lietas no cita cilvēka redzējuma un saprast viņa viedokli;

Sociālā komunikācija – grūtības verbālās un neverbālās komunikācijas veidošanā, grūtības izprast vispārpieņemtus žestus, grūtības interpretēt sejas izteiksmes un balsis toņus; šie cilvēki, vienkāršoti runājot, neprot draudzēties un nereti to arī nemaz nevēlas;

Stereotipiska uzvedība, atkārtotošas rutīnas darbības un ierobežotas intereses – šīs grūtības izpaužas kustībās, darbojoties ar dažādiem priekšmetiem un attieksmē pret vidi.

4 Kogan, M. D., Blumberg, S. T., Schieve, L. A., Boyle, C. A., Perrin, J. M., Ghandour, R. M., et al. 2007. Prevalence of parent-reported diagnosis of autism spectrum disorder among.

5 Hertz-Picciotto, I., Delwiche, L. 2009. The rise in autism and the role of age at diagnosis Epidemiology.

6 Billstedt E, Gillberg IC, Gillberg C. 2011. Aspects of quality of life in adults diagnosed with autism in childhood: a population-based study. Autism.

Autiska spektra traucējumus raksturo variabilitāte sākot no viegliem (Aspergera sindroms vai augsti funkcionējošs autisms) līdz smagiem (Kannera sindroms jeb tā dēvētais klasiskais autisms).⁷ Daži cilvēki nekad neiemācās runāt un līdz mūža galam ir atkarīgi no aprūpētāja, savukārt citiem ir vien nelielas saskarsmes grūtības, taču ģeniāls intelekts.

Aspergera sindroms ir salīdzinoši vieglākā autisma forma, ko raksturo īpatnības valodā un komunikācijā. Cilvēkiem ar Aspergera sindromu intelektuālās spējas parasti ir vidējas vai paaugstinātas, tādēļ šo sindromu mēdz saukt par “slēptajām grūtībām”, jo parasti šiem cilvēkiem nav mācīšanās grūtību, kā arī ārēji nekas par to neliecina. Pie Aspergera sindroma mēdz būt izmainīts (paaugstināts vai pazemināts) sensorais jutīgums – cilvēks savādāk izjūt dzirdes, redzes, taustes, ožas un garšas sajūtas.

Augsti funkcionālais autisms jeb autisms ar augsti attīstītu intelektu savā ziņā ir līdzīgs Aspergera sindromam, taču atšķirībā no Aspergera sindroma, autistiem ar augstu intelektu ir labākas sīkās motorikas prasmes, labākas konstruēšanas prasmes.

KĀ ATPAZĪT PERSONAS AR AST

Ņemot vērā autisma dažādās izpausmes, daudzi cilvēki ar AST var pielāgoties videi, iegūt profesiju un nereti parādīt īpašas spējas un sasniegumus konkrētā jomā. Cilvēkiem ar AST var būt augstas intelektuālās prasmes un tie pat spēj būt ģēniji kādā noteiktā jomā, taču vienlaikus viņiem var sagādāt grūtības ikdienišķas un parastas lietas un procesi. Līdz šim veiktie pētījumi liecina, ka atsevišķas autisma izpausmes var novērst, taču kopumā AST saglabājas visu cilvēka mūžu. Ņemot vērā, ka cilvēki ar AST ir spējīgi iekļauties darba tirgū, gan darba devējam, gan potenciālajiem darba kolēģiem ir svarīgi zināt un ievērot tās pazīmes un īpatnības, kas raksturīgas personām ar AST. Tas ļaus izvairīties no nepatīkamām un neveiklām situācijām ikdienas darba gaitās.

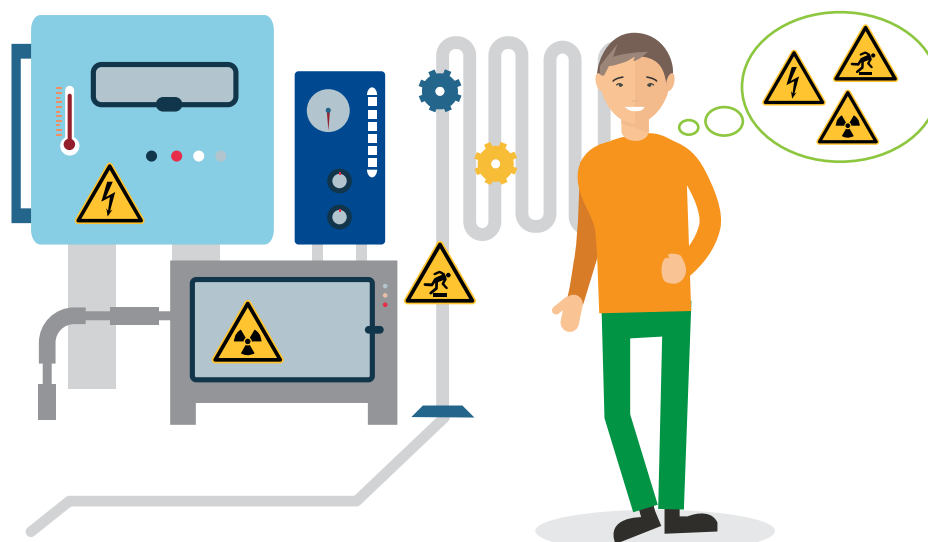
⁷ Vabale, A. 2008. Autisms un autiska spektra traucējumi: ieskats teorijā un praksē. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte.

Vājas sociālās prasmes – cilvēkiem ar AST ir grūtības atpazīt citu cilvēku sajūtas emocijas. Daži cilvēki ar AST šķiet „iegājuši” jeb „pazuduši” savā iekšējā pasaulē, lai gan patiesībā apzinās apkārtni sev apkārt. Viņiem ir grūti izprast, ko domā vai jūt citi cilvēki. Cilvēki ar AST nereti nav ieinteresēti veidot sociālos kontaktus, draudzēties, viņiem rada grūtības dažādu sociālo signālu uztveršana un interpretēšana, balsis toņu atpazīšana, retorika, humors, sarkasms; viņi nespēj pielāgoties straujai sarunas tēmas maiņai, visu uzver burtiski, nespējot domāt tēlaini, „pārnestā nozīmē”, “lasīt starp rindiņām”. Tāpat šiem cilvēkiem ir problēmas saprast daudzus „nerakstītus” sociālos noteikumus, ko daudzi bez liekas domāšanas uztver kā pašsaprotamus. Arī darbavietā cilvēks ar AST bieži vēlēšies būt viens pats un negribēs piedalīties kolēģu savstarpējā komunikācijā, nemaz nerunājot par dalību kopējos korporatīvajos pasākumos vai neformālos „tusiņos”. Tiesa, atsevišķos gadījumos cilvēki ar AST vēlas iesaistīties sarunās vai kopīgās nodarbēs, taču viņiem trūkst izpratnes, kā uzsākt šāda veida komunikāciju.

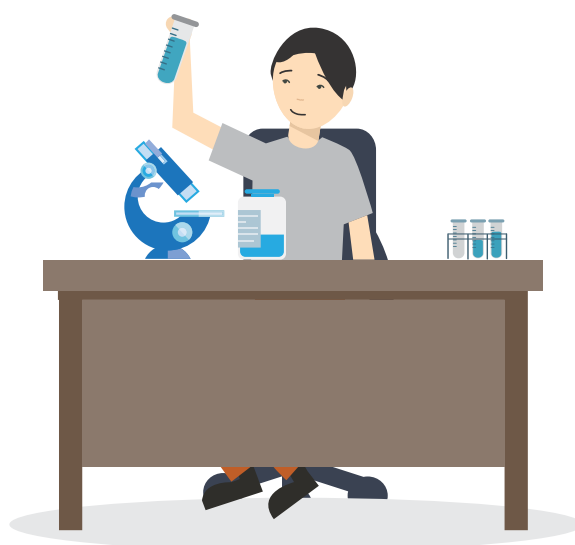


Komunikācijas grūtības – cilvēkiem ar AST komunikācija ir īsts izaicinājums, pat tad, ja intelekts ir augstu attīstīts. Sarunājoties ar citiem, šiem cilvēkiem ir grūti saprast norādījumus, ievērot sabiedrībā noteiktās normas, saprast kontekstu vai atdalīt būtiskas detaļas no nebūtiskām un niecīgām. Cilvēki ar AST nebūs tie, kas paši uzsāks sarunu, savukārt sarunājoties tiks izmantots šaurs vārdu krājums, stereotipiski izteicieni, bieži atkārtots viens un tas pats vārds, frāze vai teikums. Nereti ar šiem cilvēkiem vieglāk komunicēt ar dažādu vizuālo materiālu palīdzību. Turpretī tie cilvēki ar AST, kas izceļas ar īpašu intelektu, spēj gari un plaši stāstīt par savu interešu objektu, iedziļinoties vissīkākajās detaļās, vienlaikus nespējot pievērst uzmanību kaut kam citam. Sarunājoties ar šo cilvēku, teiktais jāizsaka lēnām un saprotami, rēķinoties, ka būs nepieciešams laiks, kamēr informācija tiks uztverta un „apstrādāta”.

Vāja iztēle – cilvēkiem ar AST ir grūtības domāt abstrakti, pasauli lielākoties uztverot šaurā, sīki detalizētā veidā. Viņiem ir grūtības sekot līdz sarežģītām instrukcijām un norādījumiem, bet daudz vieglāk tiek saprastas uzskatāmas demonstrācijas, vizuāli piemēri, diagrammas. Šie cilvēki saprot, kas jā dara katrā konkrētajā uzdevumā, bet viņiem mēdz būt grūtības savienot uzdevumus vienā veselumā vai secībā, lai nokļūtu līdz galamērķim.



Pastiprināta uzmanība detaļām – neraugoties uz iztēles trūkumu, cilvēkiem ar AST bieži piemīt pastiprināta tendence uz konkrētu domāšanu. Viņiem piemīt spēja pamanīt pat nelielas vizuālas izmaiņas, piemēram, plauktā pārkārtotas grāmatas, savādāku galda piederumu izvietojumu kā parasti u.tml. Savu uzmanību viņi pilnībā pievērš detaļām, un tas pat nav uzskatāms par kognitīvu traucējumu, bet gan domāšanas veidu. Tie cilvēki, kam piemīt šī īpašā spēja, elementāri, bez grūtībām spēj izpildīt sarežģītus, detalizētus uzdevumus, kas vairumam cilvēku prasītu lielu laika patēriņu, sevis piespiešanu un koncentrēšanos. Īpaši šīs spējas noder darba pienākumu veikšanā, kas saistīti ar informācijas tehnoloģijām (īpaši programmēšanu), grāmatvedību (skaitļu aprēķini), pētniecību u.tml.



Apgrūtināta uzmanības pārslēgšana – cilvēkiem ar AST vienlaikus ir grūti veltīt savu uzmanību vairāk kā vienam objektam vai procesam. Visa koncentrēšanās tiek veltīta vienai lietai, aizmirstot un nejutot to, kas notiek apkārt. Pārslēgt uzmanību no vienas darbības uz nākamo ir sarežģīti, un tas var izraisīt apjukumu, nervozitāti un citas emocionālas izpausmes. Šis ir gan trūkums, gan AST darbinieka resurss, ja ir jāpilda vienvēidīgs darbs, kur citiem cilvēkiem uzmanība visu laiku tiktu zaudēta, un būtu jāpieliek pūles, lai atkal un atkal koncentrēties darbam.

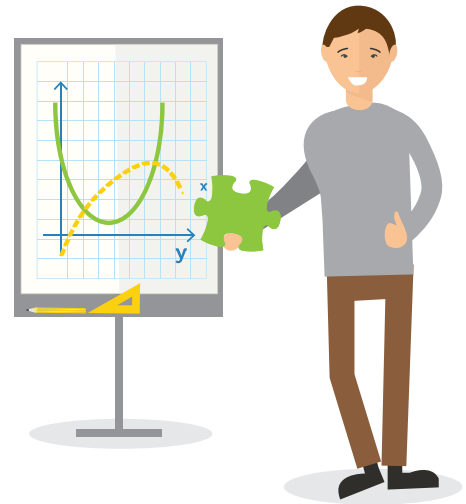


Papildu iepriekšminētajam, jāreķinās, ka cilvēkiem ar AST var būt izmainīts (paaugstināts vai pazemināts) sensorais jutīgums - cilvēks savādāk izjūt dzirdes, redzes, taustes, ožas un garšas sajūtas, ir grūtības secības uztverē, viņiem grūti izprast seku un likumsakarību izpausmes. Cilvēkiem ar AST piemīt bailes, kam grūti izskaidrot iemeslu; pat ikdienišķas situācijas var izraisīt stresu, uztraukumu vai pat panikas lēkmes.

Būtiski arī uzsvērt, ka autisms nav saistīts ar fizisko invaliditāti; nav nepieciešami, piemēram, pārvietošanās palīgīdzekļi kā cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Autisms arī neietekmē cilvēka fizisko izskatu, tāpēc sabiedrībā, nezinot vai nepievēršot šim cilvēkam īpašu uzmanību, autisma pazīmes var nepamanīt.

DARBINIEKS AR AST UZŅĒMUMĀ

Neraugoties uz šiem cilvēkiem piemītošajām psihes īpatnībām, piemēram, Rietumeiropā un ASV daudzi darba devēji nevar darba pieņemt tieši cilvēkus ar AST. Šāda izvēle ir pilnībā apzināta un mērķtiecīga, jo darba devēji zina kā tālredzīgi izmantot šo cilvēku spējas un potenciālu, tādējādi sniedzot gan labumu pašam uzņēmumam, gan šim cilvēkam kā darbiniekam. Pirmais un svarīgākais nosacījums, lai pretendētu uz vakanci uzņēmumā, ir izglītība. Cilvēki ar vieglākām autisma formām, īpaši ar augsti funkcionējošo autisma veidu un Aspergera sindromu, spēj būt ļoti patstāvīgi. Izglītības iegūšana ir viena no viņu prioritātēm. Liela daļa ir ieguvuši augstāko akadēmisko izglītību un var pretendēt uz vakancēm noteiktas jomas profesijās.



DARBA DEVĒJA IEGUVUMI

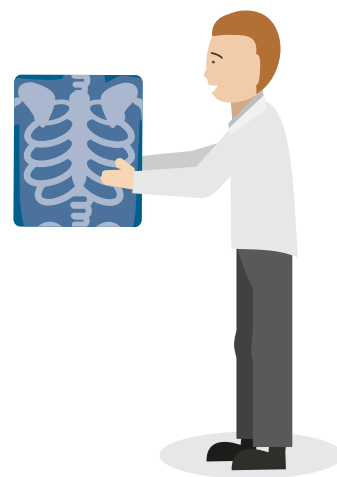


Darbinieku ar AST stiprās puses ⁸:

- ✓ cilvēki ar vieglas formas AST parasti ir labi izglītoti;
- ✓ ir uzmanīgi pret detaļām, ilgstoša spēja koncentrēties ļauj sasniegt precizitāti un augstu darba kvalitāti;
- ✓ lieliska ilglaicīgā atmiņa, ar spēju atcerēties pārsteidzošu daudzumu detaļu;
- ✓ ļoti augsta rutinēta darba tolerance, kas ir noderīga gandrīz visās darba jomās;
- ✓ nepārtraukta atkārtošanās un rutīna bieži vien rada problēmas „parastajiem” darbiniekiem, taču cilvēki ar AST šādu uzdevumu veikšanai ir vispiemērotākie kandidāti. Jo īpaši, ja darbs saistīts ar rutinētiem pienākumiem pie datora (datu ievade u.tml.), dažādu zinātnisku pētījumu veikšanu (kas prasa ilgstošu iedziļināšanos), programmu izstrādi un testēšanu, maketēšanu u.tml. Tas gan nenozīmē, ka cilvēki ar vieglām AST formām ar prieku noliktavā kārtos plauktus. Rutīnai jābūt atbilstošai intelekta līmenim;

⁸ Barbara Bissonnette The Complete Guide to Getting a Job for People with Asperger's Syndrome. Forward Motion Coaching (www.ForwardMotion.info)

- ✓ augsti funkcionējošiem cilvēkiem ar autismu ir izcili attīstītas loģiskās un analītiskās spējas;
- ✓ uzticamība, godīgums;
- ✓ distancēties no intrigu vērpšanas, kolēģu aprunāšanas, intīmo attiecību veidošanas ar kolēģiem;
- ✓ produktivitāte visas darba dienas garumā, neizniekojot darba devēja laiku savu personīgo lietu kārtīšanai;
- ✓ nemēģinās ar viltu delegēt savus darba pienākumus citam darbiniekam;
- ✓ neatlaidība;
- ✓ milzīga pašatdeve, strādājot ar patiesu interesi un iedziļināšanos darba uzdevumā „līdz saknei”, ja vien šis uzdevums atbilst viņa interešu lokam (par to jā rūpējas darba devējam);
- ✓ cilvēks ar AST var būt eksperts ar padziļinātām zināšanām kādā šaurā jomā. Ja lielākā daļa cilvēku spēj pildīt vairākus uzdevumus vienlaicīgi un ir spējīgi būt plaša spektra speciālisti, savukārt darbinieks ar AST ir “vienas problēmas speciālists”, bet viņš šo problēmu izziņās līdz pamatu pamatiem un vēl mazliet;
- ✓ ja darbiniekam ar AST tiek piemeklēts viņa spējām atbilstošs darbs, tad darba devējs var rēķināties ar ļoti lojālu darbinieku;
- ✓ darba efektivitāte darbiniekam ar AST konkrēta uzdevuma veikšanai bieži vien ir nesalīdzināmi augstāka nekā pārējiem kolēģiem. Ja uzņēmuma kolektīva mikroklīms ir labvēlīgs, tas stimulē strādāt vēl produktīvāk arī citus un veido veselīgu konkurenci;
- ✓ sociālo filtru trūkums ir gan priekšrocības, gan trūkums. Varat rēķināties, ka darbinieks ar AST būs tiešs.



Lai arī AST izpausmes un to izteiktības pakāpes ir atšķirīgas, tomēr var teikt, ka **Optimāli amati vai darba apstākļi varētu būt tie, kuros** ⁹:

- ✓ ir iespējas koncentrēties uz vienu uzdevumu ilgstošu laiku;
- ✓ pieprasa precizitāti un kvalitāti, bet ne ātrumu;
- ✓ piedāvā strukturētību un skaidrus norādījumus izpildei;
- ✓ satur rutīnas elementus;

9 Bissonnette B. The Complete Guide to Getting a Job for People with Asperger's Syndrome. Forward Motion Coaching (www.ForwardMotion.info)

- ✓ ietver minimālu sociālu mijiedarbību, tā notiek attālināti vai arī mijiedarbība norit pēc skaidra scenārija;
- ✓ nav jāvada citi cilvēki, vai ir iespēja to darīt attālināti.

Tāpat var apgalvot, ka **grūtības radīs tās profesijas vai darbavietas**, kurās:

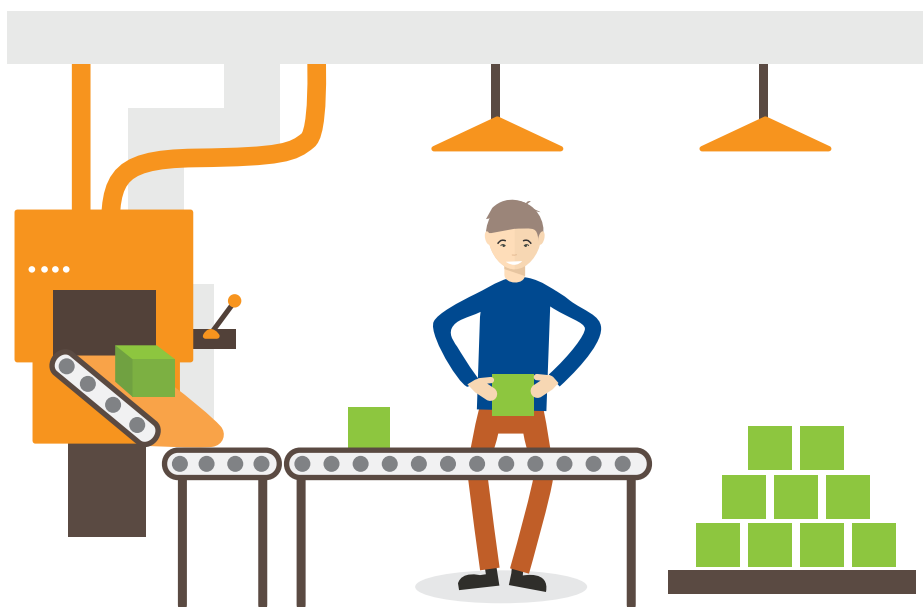
- ✓ nav skaidri definēti uzdevumi vai to ir pārāk daudz;
- ✓ bieži jāpārslēdz uzmanība vai pat jāpārtrauc darbs;
- ✓ lēmumi jāpieņem ātri;
- ✓ ir augsts stresa līmenis;
- ✓ notiek ātras un nestrukturētas izmaiņas;
- ✓ pieprasa daudzus sociālos kontaktus;
- ✓ jāvada citi cilvēki;
- ✓ pieprasa ātru darbības tempu.



Visbiežāk sastopamās profesijas, kas piemērotas cilvēkiem ar AST:

NOZARE	NODARBOŠANĀS
Būvniecība	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Galdnieks; ✓ Namdaris
Dabaszinātnes/Lauksaimniecība	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dārznieks; ✓ Palīgs lauksaimniecībā; ✓ Florists
Ēdināšana	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sabiedriskās ēdināšanas speciālists; ✓ Pavāra asistents; ✓ Virtuves strādnieks
Finanses	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ekonomikas speciālists
IT	<ul style="list-style-type: none"> ✓ IT speciālists; ✓ IT sistēmu tehniķis; ✓ Datu ievadītājs; ✓ Programmētājs

Kultūra/Māksla	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gleznotājs; ✓ Zīmētājs; ✓ Arhitekta palīgs zīmēšanas darbos
Pakalpojumu sfēra	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Šuvējs; ✓ Pastnieks; ✓ Biroja administrācijas palīgs; ✓ Mazumtirdzniecības darbinieks; ✓ Ķīmiskās tīrītavas darbinieks; ✓ Lakotājs; ✓ Sētnieks; ✓ Sargs; ✓ Vecu cilvēku kopējs
Rūpniecība/Ražošana	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Topogrāfijas inženieris; ✓ Griešanas mašīnu operators; ✓ Elektronisko iekārtu apkalpotājs; ✓ Noliktavas darbinieks; ✓ Maketētājs; ✓ Palīgs ražotnēs; ✓ Ķīmiķis
Viesmīlība	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Viesmīlības, viesnīcu jomas darbinieks
Citi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Meteorologs; ✓ Valsts pārvaldes darbinieks; ✓ Rokdarbnieks (sveču, ziepju izgatavotājs)





Savstarpējā komunikācijā jāņem vērā, ka darbinieks ar AST:

- ✓ var izmantot literāri pareizu valodu un neizprast tādas valodas lietojuma nianšes kā pārnestā nozīme, humors, ironija vai sarkasms;
- ✓ neizprot subordināciju - atšķirības, kā jārunā ar augstākstāvošām uzņēmuma amatpersonām, ar kuriem kolēģiem var runāt kā ar sev līdzīgiem;
- ✓ var ilgi un gari runāt par sev interesējošām lietām, nepamanot, ka citus tas garlaiko;
- ✓ neizprot, ko nozīmē jēdziens „īsa saruna”, “pārmīt pāris vārdus”;
- ✓ bieži nav ieinteresēts veidot draudzību un neinteresējas par citiem kolēģiem;
- ✓ var nākt klajā ar tiešiem paziņojumiem, kas netīšām var aizvainot citus darbabiedrus (piemēram, pateikt: “Šī ir idiotiska doma”);
- ✓ izvairās no acu kontakta un nemēdz smaidīt;
- ✓ nespēj savaldīt savas dusmas vai vilšanos;
- ✓ var pārtraukt citu sarunas;
- ✓ var runāt pārāk ātri vai lēni, pārāk skaļi vai klusu;
- ✓ var pabeigt sarunu vienkārši pagriežoties un aizejot prom;
- ✓ uzdot pārāk daudz jautājumus, nejutot, ka šādi uzvedās kaitinoši;
- ✓ ir grūtības vielaicīgi lietot vairākus sensoros kanālus, piemēram, uz klausīt runāto un skatīties acīs.



Iekārtojot darba vidi, jāņem vērā, ka darbiniekam ar AST:

- ✓ var būt paaugstināts jutīgums pret gaismu, telpas temperatūru, trokšņiem, smaržām un virsmas apdares materiāliem;
- ✓ nepieciešami rakstiski norādījumi par darbdienu norisi uzņēmumā;
- ✓ nepieciešams ilgāks paskaidrošanas laiks, vairākkārt atkārtotot vienus un tos pašus jēdzienus, teikumus, formulējumus;
- ✓ nepieciešami pārtraukumi, lai izvairītos no psiholoģiskas pārslodzes.



PROBLĒMU PĀRVARĒŠANAS STRATĒGIJAS DARBA DEVĒJAM

Līdztekus problēmām, kas jāņem vērā un kam nepieciešams iepriekš sagatavoties, pieņemot darbā cilvēku ar AST, arī pārējiem darbiniekiem jābūt gataviem apgūt jaunas komunikācijas un sadarbības prasmes. Tas nozīmē ievērot vairākus priekšnoteikumus, kas palīdzēs izvairīties no nepatīkamām un neveiklām situācijām.

IETEIKUMI KOMUNIKĀCIJAS VEIDOŠANĀ

1. Ir svarīgs tiešums, precizitāte un detalizētība. Runājiet tieši un skaidri, sniedzot precīzus paskaidrojumus. Jo detalizētāk jūs izskaidrosiet savu sakāmo, jo darbinieks ar AST jūs sapratīs labāk.



Piemērs.

Netiešs norādījums, kas darbiniekam ar AST grūti uztverams – „Vai esi gatavs sākt darbu pie datu bāzēm?”

Tiešs, skaidrs norādījums, kas darbiniekam ar AST labi uztverams – „Lūdzu, sāc darbu pie datu bāzēm!”

Netiešs norādījums – „Iesim pusdienās mazliet vēlāk.”

Tiešs norādījums – „Tiekamies kafējnīcā plkst. 12, ja tu vēlies pusdienot kopā ar mums”.



2. Sagatavojiet visas darba uzdevumu veikšanai nepieciešamās instrukcijas rakstiskā formā. Mutiskās instrukcijas atkārtojiet rakstiski caur e-pastu.
3. Runājot izvairieties no dažādiem tēlainiem salīdzinājumiem, pārnestas nozīmes izmantošanas, sakāmvārdu utt. izmantošanas. Runājiet vienkārši, īsos teikumos.



Piemērs.

Teikums ar pārnestu nozīmi, kas darbiniekam ar AST grūti uztverams – „Ar šo uzdevumu nebūs nekāda plānā galdiņa urbšana”.

Literāri pareizs, darbiniekam ar AST saprotams teikums – „Šis uzdevums ir sarežģīts, un tā izpildei tev vajadzēs vairāk laika”.

4. Jaunus uzdevumus un darba pienākumus plānojiet savlaicīgi. Jaunu pienākumu veikšana ikvienam var sagādāt mazāku vai lielāku stresu, taču cilvēkiem ar AST, kas pieraduši pie rutīnas darba, pat nelielas izmaiņas ikdienas uzdevumos var radīt uztraukumu, bailes un citus negatīvus simptomus. Tāpēc apmācība jauniem pienākumiem un informēšana par tiem jāveic pakāpeniski un savlaicīgi.
5. Komunikācijā lietojiet tiešo runu, izvairoties no žestiem, kustībām, mīmikas un citiem neverbālās komunikācijas veidiem. Tas jāievēro visās situācijās, kur piedalās darbinieks ar AST.



Piemērs.

Darbiniekam ar AST nesaprotams ziņojums – Sapulces vadītājs, redzēdams, ka pārsniedz sapulcei paredzēto laiku, ik pa brīdim ieskatās pulkstenī un sapulce tiek pabeigta bez īpaša nobeiguma, jo visiem tāpat viss skaidrs.

Darbiniekam ar AST saprotams ziņojums – Sapulces vadītājs, noslēdzot sapulci saka: „Tagad mūsu tikšanās ir beigusies, es aicinu jūs visus atgriezties savās darbavietās, lai pabeigtu iepriekš iesāktos uzdevumus.”

IETEIKUMI KORPORATĪVĀS VIDES IZPRATNES VEIDOŠANĀ UN DARBA UZDEVUMU IZPILDES UZSĀKŠANĀ

Cilvēki ar AST nespēj izprast tādus abstraktus jēdzienus kā korporatīvā struktūra, vadības hierarhija un atbildības līmeņi un citus uzņēmuma struktūras elementus. Lai palīdzētu aprast ar jauno situāciju, no esošo darbinieku vidus jāizvēlas mentors jeb palīgs, kas jaunajam darbiniekam sākuma posmā palīdzēs izprast uzņēmumā esošos noteikumus un sociālo kultūru. Var arī izstrādāt grafisku shēmu, kurā būs vizuāli saprotama iestādes darbinieku hierarhija, jo darbiniekam ir grūti uztvert vienkāršu darbinieku sarakstu. Mentora uzdevumā ietilpst arī jaunā darbinieka iepazīstināšana ar pārējiem kolēģiem, jo pašiem uzsākt socializēšanos cilvēkiem ar AST ir grūti.

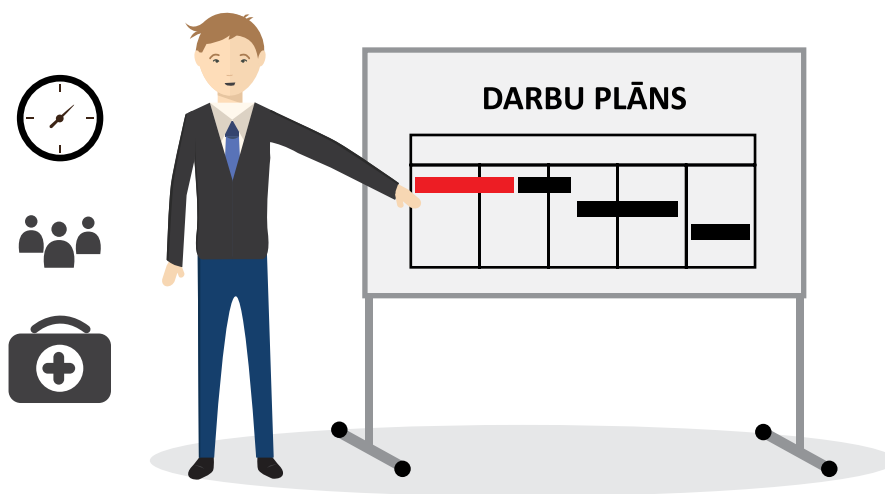
1. Sagatavojiet detalizētu darba izpildes grafiku un aprakstu, kādā jābūt noformētam gatavajam darba rezultātam (izdrukātam vai pieejamam datorā konkrētā formātā u.c.).



Piemērs.

Darbiniekam ar AST nesaprotams ziņojums – „Lūdzu, pabeidz datu apstrādes procesu!”

Darbiniekam ar AST saprotams ziņojums – „Es vēlos, lai datu apstrādes procesa pirmais uzmetums būtu gatavs rītdien līdz plkst. 13. Tam jābūt elektroniskā formā, jānosūta man pa e-pastu, lai es to varu pārbaudīt un pēc tam aizsūtīt tev atpakaļ.”



2. Izvairieties no pieņēmumiem vai hipotēzēm, kas cilvēkam ar AST būs grūti uztverami. Visiem pieņēmumiem jābūt izteiktiem tieši un konkrēti.



Piemērs.

Darbiniekam ar AST nesaprotams ziņojums – „Vai tu saproti, kā to izdarīt?”

Darbiniekam ar AST saprotams ziņojums – „Tagad, kad tev iedots šāds uzdevums, ko tu šī uzdevuma izpildei darīsi vispirms? Kāds būs nākamais solis pēc tam?”

3. Sagatavojiet jaunajam darbiniekam instrukciju, kā konkrētā uzdevuma veikšanā sazināties ar vadību un kolēģiem (e-pasta veidā, personiski) un cik bieži. Piedāvājiet arī alternatīvas komunikācijas formas, piemēram, saziņu caur čatu, īsziņām vai tml.

4. Sagatavojiet detalizētus norādījumus par to, kā kolēģiem komunicēt ar jauno darbinieku ar AST un kā rīkoties iespējamu problēmu gadījumos. Izsūtiet šos norādījumus pa e-pastu visiem darbiniekiem. Norādījumos ietveriet arī salīdzinošus piemērus, kas palīdzēs darbiniekiem vieglāk sagatavoties.



Piemērs.

Cilvēkam ar AST nedrīkst teikt: „Tavs sagatavotais ziņojums nekam neder.”

Cilvēkam ar AST jāsaka: „Ziņojums, ko tu esi sagatavojis nosūtīšanai, satur daudz gramatiskas un matemātiskas kļūdas. Šobrīd tādu ziņojumu sūtīt tālāk nevar. Tas ir jāizlabo.”

5. Izstrādājiet īstermiņa un ilgtermiņa mērķus, kas jūsu darbiniekam ar AST palīdzēs vieglāk izprast veicamo darbu laika grafiku. Jaunus uzdevumus dodiet sistemātiski un paredzami.



6. Palīdziet noteikt darāmo darbu prioritātes un lielāka apjoma uzdevumus sadalīt mazākos. Nodrošini, lai darbiniekam ar AST būtu sagatavots kalendārs ar atzīmētiem termiņiem, līdz kuram jāizpilda katrs uzdotais uzdevums. Uzticiet nākamās uzdevumus tikai tad, kad paveikti visi iepriekšējie.



7. Apspriediet ar jauno darbinieku uzvedības normas, kas pieņemtas darba vietā. Norādiet konkrēti, kādu uzvedību jūs sagaidāt no darbinieka.
8. Pastāstiet konkrēti, kādas tieši būs sekas, ja uzņēmuma noteikumi tiks pārkāpti.

9. Ja jūs neapmierina darbinieka sniegums, precīzi noformulējiet nepieciešamās izmaiņas.
10. Nepieprasiet no darbinieka obligātu saviesīgu vai korporatīvu pasākumu apmeklēšanu.
11. Atļaujiet darbiniekam ar citiem kolēģiem sazināties virtuāli vai kā citādi distancēti, ja tas ir iespējams.
12. Ja darbiniekam ir jāveic divi vai vairāki darba uzdevumi vienlaikus, tad skaidri instruējiet, kuri darbi tie ir. To var darīt rakstiski, izmantojot krāsu kodēšanu vai numerāciju.
13. Skaidri definējiet pieņemtus produktivitātes standartus, piemēram, izpildes laiku un izpildes precizitātes līmeni.



14. Sarunā ar darbinieku skaidri norādiet tēmas maiņu. Var izmantot šādus izteikumus: “Vēl viens jautājums.....”, “Šim darbam ir vēl viens aspekts.....”.
15. Nekautrējieties apstādināt darbinieka runas plūdus, ja viņš ir aizrāvis sarunā par sev saistošu tēmu. Darbinieks nespēj nolasīt jūsu sejas izteiksmi, ka jūs tas garlaiko. Varat izmantot aptuveni šādu frāzi: “Paldies, jūs varat beigt man stāstīt, jo es vēlos jums pajautāt lūk ko.....”.

- 16.** Iespējams, ka darba devējam un kolēģiem būs vieglāk sadarboties, ja pret darbinieku ar AST izturēsieties kā pret ārzemnieku, kurš tikai vēl mācās latviešu valodu un vietējās tradīcijas. Tas nemaz nav tālu no patiesības, jo aptuveni tā varētu justies jebkurš cilvēks nonācis sev eksotiskā kultūrvidē, kur viņš nezina kādas ir tradīcijas, kādi žesti, uzvedība un vārdi ir pieņemami, bet kādi ir nepieklājīgi.
- 17.** Esiet uzmanīgi un iejūtīgi, izsakot kritiku. Cilvēkiem ar AST bieži ir arī paaugstināta trauksme, kā arī paaugstināta tendence uz depresiju. Veiciniet darba izpildi, izmantojot pozitīvu vērtējumu, uzslavas un apbalvojumus.

IETEIKUMI DARBA VIDES IEKĀRTOŠANĀ

Jaunā darbinieka ienākšana uzņēmumā bieži nozīmē arī jaunas darbavietas iekārtošanu. Iespējams, būs jāveic izmaiņas telpas iekārtojumā, kur ikdienā paredzēts atrasties cilvēkam ar AST. Vairumā gadījumu šie cilvēki paši informē, kas viņiem būtu nepieciešams darba vides komforta nodrošināšanā un lielākoties tā ir vēlme atrasties atsevišķi no citiem, ja iespējams pat atsevišķā telpā.

Jāņem vērā cilvēku ar AST **paaugstinātais sensorais jutīgums**. Veicot kāda darba uzdevuma izpildi, un iedziļinoties tajā, par traucēkli var kļūt citu kolēģu pārvietošanās telpās, sarunas, kā arī tādi ikdienišķi biroju trokšņi kā telefona zvani, printera vai kopētāja skaņas.





Sensorā jutīguma mazināšanai:

- ✓ iekārtojiet šiem cilvēkiem darbavietu telpā ar vismazāko iespējamo darbinieku skaitu;
- ✓ piedāvāriet izmantot trokšņus slāpējošas „austiņas”;
- ✓ izmantojiet mobilas trokšņus mazinošas sienas/starpsienas paneļus;
- ✓ iekārtojiet telpu tā, lai citi tajā strādājošie darbinieki ar savu pārvietošanos pēc iespējas mazāk traucētu kolēģi ar AST, un telpa nebūtu caurstaigājama;
- ✓ samaziniet dažādu vizuālo interjera priekšmetu daudzumu telpā (gleznas, fotogrāfijas, vāzes, skulptūras u.c.);
- ✓ aiciniet citus telpā esošos darbiniekus uzturēt kārtību savās darbavietās un neradīt lieku haosu ar izmētātiem dokumentiem u.c.;
- ✓ ja iespējams, iekārtojiet jauno darbinieku pēc iespējas tālāk no citiem kolēģiem, lai nebūtu jāveido pārāk ciešs kontakts;
- ✓ brīdiniet pārejos darbiniekus jauno kolēģi nepārsteigt ar negaidītiem pieskārieniem, apkampieniem, uzrunāšanu no aizmugures u.c.;
- ✓ novietojiet jaunā darbinieka galdu pēc iespējas tuvāk logam vai vietā, kur ir visvairāk dabīgās gaismas;
- ✓ darba organizācijai izmantojiet krāsainus kodus vai piktogrammas;
- ✓ izmantojiet sienas kalendārus, kuros skaidri iezīmēts darba izpildes grafiks;
- ✓ ja vien iespējams, ļaujiet darbiniekam strādāt mājās, iepriekš vienojoties par termiņiem un uzturot atgriezenisko saiti.



Iekārtojot darbavietu cilvēkam ar AST, ir jāņem vērā vēl viens svarīgs aspekts: daļai cilvēkiem ar AST piemīt netipiskas ķermeņa kustības. Tās ir nervozas, saraustītas kustības, kas pašam cilvēkam īpaši netraucē, taču var radīt nepatiku vai stresu citiem kolēģiem.



Ieteikumi netipisku ķermeņa kustību mazināšanai:

- ✓ piedāvāriet izmantot tā dēvētos stresa noņēmējus, piemēram, antistresa bumbiņas, kas palīdz mazināt satraukumu un ļauj nomierināties;
- ✓ ja iespējams, ļaujiet strādāt no mājām;
- ✓ ja iespējams, iekārtojiet darbavietu, kur cilvēks ar AST var strādāt viens pats.

Jāņem vērā, ka cilvēkiem ar AST **stresa izpausmes** var atšķirties, taču jebkurā gadījumā satraukumu un nervozitāti var pastiprināt liels paveicamo uzdevumu apjoms, saspringts laika grafiks, negaidīti saīsināts darbu izpildes termiņš, konflikti citu darbinieku starpā u.tml.



Ieteikumi stresa menedžmentam:

- ✓ problēmu gadījumā nodrošiniet kolēģim ar AST pozitīvus un atbalstošus palīgus;
- ✓ iespēju robežās mainiet darba izpildes grafiku;
- ✓ nodrošiniet iespēju atpūsties.

MOBINGS DARBA VIETĀ PRET PERSONU AR AST

Cilvēka ar AST pieņemšana darbā savā ziņā ir liels izaicinājums visam uzņēmumam, jo pastāv risks, ka pret šo cilvēku tiks vērstas mobings – nepamatoti slikta attieksme no tiešās vadības vai citu uzņēmuma darbinieku puses ar mērķi izolēt, pakļaut un izraidīt.¹⁰ Uzņēmumā var atrasties personas, kam šāda atšķirīgāka cilvēka atrašanās kolektīvā ir nepieņemama. Tiek lēsts, ka Eiropas Savienībā (ES) aptuveni 4 – 5% darbinieku savās darbavietās tiek pakļauti psiholoģiskai vardarbībai.¹¹ Piemēram, Lielbritānijā 2012. gadā veikts pētījums, kas liecina, ka aptuveni trešā daļa autistu savās darbavietās ir izjutuši mobingu un dažāda veida diskrimināciju. Šī paša pētījuma ietvaros, aptaujājot cilvēkus ar AST, kas dažādu iemeslu dēļ pārtraukuši algotu darbu, 43% atzinuši, ka pametuši darbu vai atlaisti mobinga seku rezultātā.

Cilvēku ar AST psihe ir ļoti sarežģīta, mobinga rezultātā tai tiek uzlikta papildu emocionālā slodze, kas veicina dažādu veselības traucējumu attīstību. Mobings var novest pie vēl lielāka stresa, veicināt fobiju rašanos, izraisīt depresiju, pašvērtējuma samazināšanos un izraisīt fiziskās veselības traucējumus, kā rezultātā samazinot darbaspējas.

Nelabvēlīgais sociāli psiholoģiskais klimats ietekmē arī pārējos darbiniekus un cieš viss kolektīvs un uzņēmums, jo samazinās darba efektivitāte, pazeminās uzņēmuma reputācija, uzņēmums iemanto sliktu slavu un neviens vairs nevēlas tur pieteikties darbā. Mobinga biežākais iznākums ir mobinga upura aiziešana no darba, kas arī lielākoties notiek cilvēku ar AST gadījumā.



Biežākās mobinga izpausmes:

- ✓ mutiska aizskaršana, apsūkšanās, ņirgāšanās, draudi;
- ✓ izsmiešana, publiska pazemošana;
- ✓ sociāla izolēšana, ignorēšana;
- ✓ baumu izplatīšana, apmelošana;
- ✓ nepamatota vainošana, kritizēšana;

10 N.Mickeviča. Mobings darba vietā

http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf

11 Fifth European Working Conditions survey, 2010. Have you been subjected to bullying or harassment at work in the past year? Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.html

- ✓ pārmērīga kontrole;
- ✓ fiziska aizskaršana, nevēlama seksuāla uzmanība;
- ✓ tīša finansiālu zaudējumu radīšana;
- ✓ darbinieka profesionalitātei nepiemērotu darba pienākumu uzticēšana;
- ✓ pārāk liela darba slodze un nereāli tā izpildes termiņi;
- ✓ informācijas slēpšana.

Jebkurā gadījumā mobings ir prettiesiska rīcība, taču šobrīd Latvijas likumdošanā nav noteiktas tiesību normas, kas jebkādā veidā ierobežotu mobinga kā psiholoģiskas vardarbības izpausmes darbavietās. Vienīgās atsauces iespējamas uz Latvijas Republikas (LR) Satversmi, kas nosaka tiesisko vienlīdzību, personas neaizskaramību, goda un cieņas aizsardzību un tiesības uz veselību, kā arī uz spēcīgu esošo Darba likumu, kas ikvienam paredz taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus un nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

KAS KĻŪST PAR MOBINGA UPURI

Iemesli, kāpēc mobings kolektīvā tiek veikts pret kādu konkrētu darbinieku, ir dažādi, taču tos var sadalīt četrās pamatgrupās.

Pirmkārt, mobings var tikt veikts pret darbinieku, kas savus darba pienākumus veic labāk nekā mobinga iniciators. Šim darbiniekam ir laba darba pieredze, izcilas zināšanas un viņa darba rezultāti apliecina teicamu profesionalitāti savā jomā. Kādam no kolektīva tas var skaust, kāds jūt konkurenci, kāds tiek nokritizēts salīdzinājumā ar perfekto kolēģi utt.

Otrkārt, par mobinga upuri var kļūt arī darbinieks, kas ir godīgs, taisnīgs, ar augstiem morāles principiem. To novērtē viss kolektīvs, bet kādam tas var nepatikt, jo šādas īpašības pašam nepiemīt.

Treškārt, ne vienmēr visur ciena individuālas personības, kam ir pašiem savas morāles normas un ētikas kritēriji, kas pauž neatkarīgu viedokli, kas nesaskan ar kopējo kolektīva domu. Ar šādiem cilvēkiem nereti ir grūti sastrādāties un veidojas konflikti. Loģiski, ka šāda personība var kļūt par potenciālu mobinga mērķi.

Ceturtkārt, par mobinga upuriem kļūst klusi, kautrīgi un miermīlīgi cilvēki. Šie cilvēki ir samērā viegli ietekmējami, pakļaujami, viņi nesūdzēsies un pacietīs visu līdz pēdējam.

Cilvēkiem ar AST piemīt pa daļai no visām iepriekš aprakstītajām potenciālo mobinga upuru īpašībām – godīgums, inteligence, neatkarīga domāšana un teicamas profesionālās prasmes. Bez tam cilvēkiem ar AST piemīt arī citas īpašības, kas palielina risku kļūt par mobinga mērķi. Viena no tām ir viltīguma trūkums. Ņemot vērā šo cilvēku psihiskās īpatnības, viņi nespēj būt viltīgi, melot, izlikties vai piedalīties intrigās. Turklāt cilvēks ar AST sākotnēji nespēj just un saprast, ka kļuvis par pazemošanas un noniecināšanas upuri.

Vēl viena AST iezīme ir perfekcionisms. Vēlme pēc noteiktas kārtības, precizitāte, rūpīgums palīdz cilvēkiem ar AST sasniegt augstus rezultātus darbā, kas savukārt var kādam izraisīt nepatiku un vēlmi uzsākt mobingam raksturīgas darbības. Visbeidzot – šie cilvēki mēdz būt spilgti izteiktas individualitātes, kas ir skaidrojams ar viņu savdabīgo pasaules uztveri. Savu atšķirīgo attieksmi viņi mēdz izpaust caur apģērbu, muzikālo gaumi, stila aksesuāriem u.tml. Šādas izpausmes var veicināt negatīvu attieksmi no citiem kolēģiem un pamazām transformēties mobingā.

Kā minēts iepriekš, darbinieks ar AST savu psihisko īpatnību dēļ ir pakļauts lielākam riskam kļūt par mobinga upuri, tāpēc darba devējam šāda iespējamība ir jāparedz. Tāpat ar jauno kolēģi ir jāizrunā situācijas, kā rīkoties, ja pret darbinieku tiek vērsti mobings.

IETEIKUMI SITUĀCIJAS RISINĀŠANAI



Kā cilvēkam ar AST rīkoties mobinga gadījumā ¹²:

1. Pie pirmajām mobinga pazīmēm, darbiniekam ar AST jākonsultējas ar savu uzticības personu (psihologu, psihoterapeitu, sociālo darbinieku) par sava emocionālā stāvokļa stabilitāti. Ņemot vērā paaugstināto sensoro jutīgumu, ir jāpieņem rūpīgi pārdomāts lēmums, vai turpināt darbu šajā uzņēmumā.
2. Nevajag sniegt darba kolēģiem informāciju, kas nav saistīta ar darbu, pirms viņi nav pierādījuši savu lojalitāti ar patiesu un pārliecinošu rīcību.
3. Mobinga dēļ nevajag pieņemt lēmumus, kas jebkādā veidā var mazināt personīgo integritāti vai ietekmēt veselību. Ja uzņēmums nemaina savu personāla politiku un mobings turpinās, darbavietu vēlams mainīt.

12 N.Mickeviča. Mobings darba vietā
http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf

4. Mobinga epizodes vēlams dokumentēt un, zinot, cik lielu uzmanību cilvēki ar AST pievērš detaļām, mobinga situāciju apraksts varētu būt detalizēts, izsmeljošs un vēlāk, risinot konfliktu, ļoti noderīgs. Šāds apraksts jāglabā maksimāli drošā vietā un nav pieļaujama tā nodošana citiem uzņēmuma darbiniekiem. Nonākot citu darbinieku rokās, šis apraksts var tikt vērsts pret pašu mobinga upuri.
5. Meklējot atbalstu vai palīdzību no citiem un stāstot par mobingu, jācenšas saglabāt objektivitāti un lietīšķums, izvairoties no emocionāla sakāpinājuma. Pārlietu emocionāli tēlainis stāstījums par mobinga izraisītajām sekām uz psihi var mazināt vēlmi palīdzēt un iesaistīties konflikta risināšanā.
6. Nedrīkst cerēt, ka mobings laika gaitā pāries pats no sevis. Pazemošana tiks izbeigta tikai tad, ja situācija tiks atbilstoši risināta.
7. Būtisks ir tiešā vadītāja viedoklis un attieksme. Ja vadītājs ir mobinga izraisītāju pusē, vai neiesaistās mobinga situācijas risināšanā, ir skaidrs, ka cilvēks, pret kuru vērsts mobings, šeit nevienam nav vēlams un pareizākais būs no darba aiziet. Ja uzņēmuma vadītājs ir gatavs cīnīties ar mobingu, savu iespēju robežās ir jāpalīdz un jāsniedz visa nepieciešamā informācija.
8. Ja nepieciešams, ir vērts griezties pie uzņēmuma augstākās vadības ar lūgumu pievērst uzmanību notiekošajam uzņēmuma struktūrvienībās. Atbilstoši iespējām var sagatavot savu redzējumu situācijas risināšanai. Nelabvēlīga gaisotne kolektīvā bremzē uzņēmuma izaugsmi.

IETEIKUMI DARBA ŅĒMĒJIEM AR AST

Darba dzīve cilvēkiem ar AST sindromu ir jāuzsāk pēc iespējas agrāk. Rietumu valstu nodarbinātības dienestu pieredze rāda, ka vecākiem, kuriem ir pusaudži ar AST, būtu pēc iespējas ātrāk un uz vairākām stundām viņi jāiesaista darba dzīvē vai brīvprātīgā darba kustībā. Pats darbs cilvēkiem ar AST ir uztverams kā terapija.¹³

Ir jāreķinās ar faktu, ka cilvēkiem ar AST būs grūtāk atrast un saglabāt darbu, salīdzinot ar “parastiem” cilvēkiem ar līdzīgu kvalifikāciju.

Jāizvairās pieņemt jebkurus darba piedāvājumus, jo nepareizi izvēlēta darba vieta var nopietni pasliktināt veselības un emocionālo stāvokli, tādēļ ir nepieciešams apspriesties ar tuviem cilvēkiem, par konkrētā darba piedāvājuma pieņemšanu.¹⁴

Vēl pirms darba gaitu uzsākšanas ir rūpīgi jāizvērtē savas stiprās un vājās puses, piemēram, izziņas spējas, personības iezīmes, motivāciju, intereses, komunikatīvās spējas u.c. Savu spēju izvērtēšana būtu jāveic jau pirms skolas vai augstskolas beigšanas, lai spētu apgūt vai pilnveidot trūkstošās prasmes. Ir jālūdz karjeras konsultantam vai tuvam cilvēkam palīdzību izvērtēt, cik reālistiskas ir karjeras ambīcijas, jo pašam cilvēkam ar AST tas varētu būt problemātiski. Cilvēki ar AST pasaulē ir pazīstami ar savām padziļinātām zināšanām kādā šaurā jomā, un tieši šīs speciālās zināšanas var būt par pamatu karjerai. Bieži kolēģi ir gatavi pieņemt cilvēka īpatnējo uzvedību, kuram piemīt ļoti dziļas zināšanas vai prasmes, piemēram, par datoriem vai erudīcija senatnes priekšmetu novērtēšanā.

Labs veids, kā iegūt darba pieredzi, ir brīvprātīgais darbs un stažēšanās. Diemžēl šāda prakse Latvijā nav īpaši izplatīta, bet Rietumvalstu pieredze rāda, ka tieši brīvprātīgais darbs un stažēšanās ir labs veids kā atstāt pozitīvu iespaidu uz darba devēju. Šajā jautājumā var lūgt palīdzību Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA).¹⁵

13 Barbara Bissonette The Complete Guide to Getting a Job for People with Asperger's Syndrome. Forward Motion Coaching (www.ForwardMotion.info)

14 Attwood T. 2008. The Complete Guide to Asperger's Syndrome. Jessica Kingsley Pu

15 Iespēja iesaistīt brīvprātīgajā darbā jaunus un perspektīvus darbiniekus, pieejams: <http://www.nva.gov.lv/>

MEKLĒJOT DARBU

Jebkuram darba ņēmējam CV izveidošana ir svarīgs priekšnoteikums mūsdienu darba tirgū, bet cilvēkiem ar AST tā ir vēl nozīmīgāka, jo intervijas laikā viņš varētu izskatīties mazāk veiksmīgs uz citu darba ņēmēju fona, ar mazākām spējām “reklamēt” sevi. Labi sastādīts CV palīdzēs potenciālajam darba ņēmējam ieraudzīt vairāk iespēju, kā to spēj parādīt cilvēks ar AST darba intervijās. Darba meklētājam ar AST varētu būt vajadzīga pieredzējuša cilvēka palīdzība, lai izveidotu veiksmīgu CV.¹⁶ Viena no iespējām ir sameklēt atbilstošu CV paraugus internetā un pēc tiem izveidot savu atbilstoši potenciālā darba devēja prasībām. Var izmantot karjeras konsultanta vai NVA speciālistu padomus.

Viens no būtiskākajiem aspektiem CV izveidē ir informēšana par diagnozi. Ir rūpīgi jāizvērtē, vai informēt par diagnozi, un kādā apjomā to darīt. Rietumu nodarbinātības speciālisti iesaka būt atklātiem pret potenciālajiem darba devējiem,^{17, 18} tomēr Latvijas apstākļos ir nopietni jāpārdomā iespējamās stigmatizācijas riski.

Viens no visgrūtākajiem posmiem darba dzīves uzsākšanā cilvēkiem ar AST ir darba intervija, tādēļ jāorganizē mācību intervijas, kurās var izspēlēt iespējamus jautājumus un situācijas. Intervijai jāgatavojas ļoti rūpīgi.

Tāpat kā cilvēki ar daltonismu iemācās, piemēram, ka zaļā krāsa, ko viņš redz, patiesībā ir sarkana, tā arī cilvēki ar AST spēj iemācīties sociāli pieņemamākas atbildes intervijās un atbilstošu uzvedību. Piemēram, ja intervētājs jautā: “Vai jums jau ir līdzīga darba pieredze?”, tad vēlamāka atbilde ir: “Nē, bet es ātri mācos!”, nevis vienkārši: “Nē!”.

Interesanti, ka ASV jau ir radīta datorprogramma, kas trenē cilvēkus ar AST iziet darba intervijas. Šajā programmā “intervētāja” Mollija var uzdot ap 2000 jautājumiem, kas potenciāli varētu būt intervijās. Pētījumi pierāda, ka šāda veida treniņi palīdz cilvēkam kļūt pārliecinātākiem par sevi un veiksmīgākiem intervijās.

16 Attwood T. 2008. The Complete Guide to Asperger's Syndrome. Jessica Kingsley

17 Murray, D. 2006. Coming Out Asperger: Diagnosis, Disclosure and Self-confidence. London: Jessica Kingsley Publishers.

18 Shore, S. (2004) Ask and Tell: Self-Advocacy and Disclosure for People on the Autism Spectrum Kansas: Autism Asperger Publishing Company.

DARBA INTERVIJA



1. Veltiet pēc iespējas vairāk laika, lai sagatavotos:

- ✓ Sagatavojiet stāstījumu par veiksmēm iepriekšēja darba vietā, ja tādas ir. Piemēram, jūs ļoti labi apkalpojat prasīgu klientu, izdarījāt vairāk kā nepieciešams, apguvāt jaunas iemaņas;
- ✓ sagatavojiet izsmeļošu savas pieredzes un sasniegumu sarakstu šajā darbības jomā;
- ✓ sagatavojiet izsmeļošu savu personības īpašību un stipro pušu sarakstu (piemēram, punktualitāte, precizitāte, mērķtiecība);
- ✓ uzziniet iespējami daudz par uzņēmumu un par vēlamā amata pienākumiem;
- ✓ uzziniet iespējami daudz par uzņēmuma sasniegumiem pēdējo gadu laikā;
- ✓ noskaidrojiet uzņēmuma reputāciju;
- ✓ izanalizējiet iespējamās gaidas par amata kandidātu. Sagatavojiet atbildes uz iespējamajiem jautājumiem rakstiskā veidā;
- ✓ noskaidrojiet vadības un vadošo darbinieku vārdus, un cik ilgi viņi strādā šajā darba vietā;
- ✓ iemācieties visu minēto informāciju no galvas.



2. Pārāk neuzsveriet savus trūkumus.

Ja jums jautā: "Kas ir jūsu galvenie trūkumi?", nekad nesniedziet garu savu nepilnību sarakstu. Šādos gadījumos varat atbildēt:

- ✓ "Man ir nosliece uz pārlietu perfekcionismu darbā".
- ✓ "Es ļoti iegrimstu darbā, tādēļ aizmirstu par visu".



3. Organizējiet mācību interviju.

- ✓ Izmēģiniet interviju no sākuma līdz beigām. Jums ir svarīgi saprast intervijas struktūru, intervētāja gaidas par amata kandidātu.
- ✓ Izspēlējiet interviju lomās kopā ar kādu uzticamu cilvēku.
- ✓ Pēc iespējas vairāk praktizējieties acu kontakta uzturēšanā. Ja jums ir grūti uzturēt acu kontaktu, tad izliecieties, ka skatāties acīs. Skatieties uz sejas daļu, kas ir tuvu acīm - uzacīm, pieri, deguna galiņu. Izmēģiniet skatīšanos uz dažādām sejas daļām ar kādu uzticamu cilvēku. Lūdziet viņu novērtēt un pateikt jums, kurš skatīšanās veids visvairāk atgādina tipisku acu kontaktu.

- ✓ Lai izprastu, kā un cik ilgi ir jāuztur acu kontakts, sameklējiet internetā tipiska acu kontakta video vai lūdziet kādu uzticības personu to sameklēt. Tas palīdzēs saprast, kas no jums tiek sagaidīts. Izpētiet un centieties atdarināt redzēto, skatoties acīs vai izliekoties to darām.
- ✓ Sameklējiet NVA kursus, kur māca kā uzvesties darba intervijās. Jums ir jāuzzina pēc iespējas vairāk informācijas par darba intervijas procesu un uzvedību tajā.



4. Ārējais izskats.

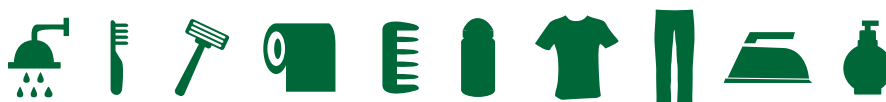
- ✓ Ja iespējams, tad pirms intervijas paskatieties, kā gērbjas cilvēki potenciālajā darba vietā. Centieties atdarināt šo gērbšanās stilu.
- ✓ Dienā pirms darba intervijas ieejiet dušā. Pēc dušas neaizmirstiet lietot dezodorantu.
- ✓ Pārliecinieties, ka jūsu drēbes un apavi ir tīri.

Sievietēm:

- ✓ Nevelciet pārāk dekoltētu, īsu vai pārāk uzkrītošu apģērbu.
- ✓ Rotu skaitam ir jābūt minimālam (ne vairāk kā 3).
- ✓ Neuzkrītoši uzkrāsojieties un ieveidojiet matus.

Vīriešiem:

- ✓ Dienu vai divas pirms darba intervijas aizejiet pie friziera.
- ✓ Dienā pirms intervijas noskujieties.



5. Runājiet tieši.

- ✓ Centieties nerunāt pārāk ilgi par vienu un to pašu tēmu.
- ✓ Centieties neatkārtoties.
- ✓ Pasakiet nepieciešamo, tad iepauzējiet, ļaujot runāt intervētājam vai uzklausiet viņa nākamo jautājumu.
- ✓ Ja intervētājs nerunā pauzes laikā, tad turpiniet runāt pats, ja jums ir ko piebilst.



6. Ķermeņa valoda.

Nespēja uztvert neverbālos signālus ir viena no vislielākajām problēmām cilvēkiem ar AST. Esiet mierīgs, atslābinājies vai izliecieties par tādu. Jums būs nedaudz vieglāk, ja sekosiet šiem ieteikumiem:

- ✓ Centieties maksimāli nomierināties.
- ✓ Dažas dienas pirms intervijas sameklējiet un iemācieties atslābinošus elpošanas vingrinājumus. Izpildiet tos pirms darba intervijas.
- ✓ Iemācieties savas atbildes uz iespējamajiem jautājumiem kā scenāriju.
- ✓ Kādā klusā vietā parunājiet ar sevi, uzmundriniet sevi.
- ✓ Uztveriet interviju kā vienkāršu sarunu.
- ✓ Neizdariet pārlietu lielu spiedienu uz sevi, cenšoties panākt, lai intervija būtu perfekta.
- ✓ Izdariet dziļu ieelpu pirms ienāksiet intervijas norises telpā.
- ✓ Pirms intervijas sākuma pasmaidiet, paspiediet roku, ja tāda jums tiek pasniegta un pasakiet: "Patīkami iepazīties!"
- ✓ Runājiet īsi un konkrēti.
- ✓ Atkārtojieties pēc iespējas retāk.
- ✓ Cik vien iespējams, uzturiet acu kontaktu vai tā imitāciju, kā tas tika aprakstīts iepriekš.
- ✓ Pēc intervijas pateicieties par jums veltīto laiku. Pasakiet: "Paldies par veltīto laiku! Ar nepacietību gaidīšu nākamo sarunu!"
- ✓ Ja intervijas laikā ir starpbrīdis, tad tā laikā izpildiet nomierinošus elpošanas vingrinājumus.



7. Izstāstiet par Aspergera sindromu.

Bieži vien godīgums ir ieteicamākā stratēģija. Paziņojot par AST un savu individualitāti, noderēs īsa izziņa no ārsta vai psihologa.

Šajā izziņā (veidlapa Nr. 027/u) ir jābūt ietvertai informācijai:

- ✓ kas ir AST;
- ✓ kā tieši tas izpaužas jums;
- ✓ kāds atbalsts jums varētu būt nepieciešams darba vietā;
- ✓ jūsu priekšrocību un stipro pušu uzskaitījums.¹⁹

19 Attwood T. 2008. The Complete Guide to Asperger's Syndrome. Jessica Kingsley Pub

Ja Jūs izlemjat neinformēt par savu diagnozi, rezultātā var izrādīties, var izveidoties situācija, kurā Jūs uzkrītoši atšķīraties no citiem pretendentiem, kas tāpat piesaistīs darba devēja uzmanību. Ja Jūs neizstāstīsiet par AST šajā situācijā, tad darba devējs var pieņemt citu skaidrojumu jūsu uzvedībai, kas var būt daudz neglaimojošāks par patiesību.

Bieži vien kandidāti ar AST cenšas slēpt savu diagnozi no potenciālā darba devēja. Ja jūs izvēlaties šādu taktiku, tad pacientieties kompensēt savus trūkumus ar acu kontaktu, mīmiku un ķermeņa valodu, izvēloties maksimāli profesionālu ārējo izskatu.

Cilvēki ar AST bieži ir izgudrotāji, amatnieki vai eksperti kādā šaurā jomā, kuru prasmes var būt pieprasītas. Viens no piemērotiem alternatīviem risinājumiem darba jautājumā ir sava uzņēmuma dibināšana. Šajā gadījumā būtu vēlams ģimenes locekļu vai draugu atbalsts, lai palīdzētu veikt sadarbību ar klientiem, kārtot grāmatvedību un finansu jautājumus.

UZVEDĪBA DARBĀ

Atrodoties darba vietā, cilvēkam ar AST jāpievērš uzmanība kolektīva kultūras dažādām niansēm. Vērojiet citu kolēģu ģērbšanās stilu un centieties ģērbties līdzīgi, bet ne vienādi.

Darbiniekam ar AST ir katru dienu jā rūpējas par personīgo higiēnu - jāseko ķermeņa un apģērba tīrībai. Pieredze ASV rāda, ka visbiežāk cilvēki ar AST tiek atlaisti no darba higiēnas problēmu dēļ.

Ja visi darbinieki nes uz darbu kafiju koplietošanai reizi mēnesī, tad arī darbiniekam ar AST jānopērk un jāatnes kafija reizi mēnesī.

Darbiniekam ar AST ir jāpieraksta mentora vai priekšnieka ieteikumi un prasības par uzvedību darbā, lai tos būtu vieglāk atcerēties un ievērot.

Ļoti labs darba organizēšanas instruments ir pulkstenis ar vibrējošo atgādināšanas funkciju vai iestatīts atgādinājums mobilajā telefonā, vai datora kalendārā. Tāds palīgīdzeklis noder cilvēkiem ar AST, kuri bieži kavē. Kavēšana var būt saistīta ar to, ka cilvēkam ar AST ir problēmas uztvert, cik ilgi ilgst, piemēram, 10 minūtes.

Lai paspētu uz darbu, var izmantot atpakaļ skaitīšanas metodi un veikt laika uzskaiti ikdienas darbībām (laika monitorēšanai).



Piemērs.

Ja darbs jāuzsāk plkst. 8.00, bet sagatavošanās darbam prasa 15 min., tad darbā jāierodas pl. 7.45. Ja ceļš uz darbu prasa 30 min., tad no mājām jāizbrauc pl. 7.15, lai laicīgi nokļūtu darbā.

Pierakstot laiku, kas nepieciešams, lai apgērbtos, paēstu, nomazgātos un veiktu citas darbības, ar atpakaļ skaitīšanas metodi var sarēķināt, kāds būs kopējais laika patēriņš, kas palīdzēs ierasties darbā laicīgi.



Ja ir paredzētas lietišķas pusdienas ar klientu vai kolēģi kafejnīcā vai restorānā, tad darbiniekam savā kalendārā **uzreiz** ir jāieraksta atgādinājumi, kad un cikos būs jāpiezvana kolēģim vai klientam, lai atgādinātu par tikšanos. Jāizrēķina laiks, kurš būs nepieciešams, lai sagērbtos un nokļūtu uz tikšanos, un arī izbraukšanas laiks ir jāpieraksta kalendārā. Ja vieta pie galdiņa ir jāpasūta, tad **uzreiz** jāpieraksta kalendārā diena, kurā būs jāzvana uz restorānu pasūtīt galdiņu.

Ja darbiniekam ar AST tiek piedāvāts paaugstinājums, būtu vēlams pārdomāt, vai pieņemt šo paaugstinājumu, ja tas ir saistīts ar citu cilvēku vadīšanu un lielāku komunikāciju. Kā piemēru var minēt gadījumu, kad darbinieks bija izcils biroja tehnikas remonta speciālists, kuram tika piedāvāta lielas firmas tehniskās palīdzības vadītāja vieta. Rezultātā pēc neilga laika darbiniekam sākās smaga depresija. Viņš bija ļoti veiksmīgs darbā ar tehniku, bet cilvēku vadīšana radīja pārāk lielu trauksmes līmeni. Kad šis darbinieks atgriezās iepriekšējā darbā, tad viņš atguva garīgo līdzsvaru un izcila darbinieka slavu. Šai problēmai ir arī cits risinājums - sekretārs vai biroja vadītājs, kurš saprot un spēj kompensēt priekšnieka organizatoriskas un starppersonu attiecību problēmas.²⁰



20 Barbara Bissonnette The Complete Guide to Getting a Job for People with Asperger's Syndrome. Forward Motion Coaching (www.ForwardMotion.info)

IZMANTOTIE TERMINI UN SAĪSINĀJUMI

Aspergera sindroms - salīdzinoši vieglākā autisma forma, ko raksturo īpatnības valodā un komunikācijā. Cilvēkiem ar Aspergera sindromu intelektuālās spējas parasti ir vidējas vai paaugstinātas.

AST - Autiskā spektra traucējumi. Kompleksi neirobioloģiskās attīstības traucējumi, kas ilgst visu mūžu un ietekmē veidu kā cilvēks sazinās un attiecās pret citiem cilvēkiem. Tie nav atkarīgi ne no rases, ne no vecāku izglītības līmeņa.

Augsti funkcionālais autisms jeb autisms ar augsti attīstītu intelektu - līdzīgs Aspergera sindromam, taču atšķirībā no Aspergera sindroma, autistiem ar augstu intelektu ir labākas sīkās motorikas prasmes, labākas konstruēšanas prasmes.

Autisms (no grieķu: αὐτός, autos — 'pats') - ir traucējums mūža garumā, kas ietekmē veidu kā persona komunicē un attiecās uz apkārtējiem cilvēkiem.

CV - (latīniski *curriculum vitae*) dzīves gājums - īss, kompakts pamatinformācijas apkopojums, kas sniedz ziņas par sevi, savu darba pieredzi un izglītību, kā arī ļauj aprakstīt dažādu veidu prasmes un kompetences, kas ir iegūtas gan mācoties un strādājot, gan brīvajā laikā.

ES - Eiropas Savienība.

IT - informācijas tehnoloģijas.

Mentors - padomdevējs, uzticības persona, kas sniedz emocionālu atbalstu un padomu.

Mobings - nepamatoti slikta attieksme no vadības vai citu kolēģu puses ar mērķi izolēt, pakļaut un izraidīt.

NVA - Nodarbinātības valsts aģentūra.

Stigmatizācija - kāda cilvēka apzīmēšana par sociāli nepieņemamu būtni. Personas, kuras sabiedrībā tiek uztvertas kā atšķirīgas no pieņemtās normas, riskē tikt uztvertām kā sociāli nepieņemamām no vairākuma puses, kas nosaka normas. Tas var likt cilvēkam justies atstātam vai izslēgtam no grupas vai kopienas.

VADLĪNIJAS

CILVĒKU AR AUTISKĀ
SPEKTRA TRAUCĒJUMIEM
IEKĻAUŠANAI DARBA TIRGŪ

