

Esperienze occupazionali di persone con autismo

Adalgisa Paluzzi

Laurea magistrale in Progettazione e gestione degli interventi sociali ed educativi presso l'Università degli Studi del L'Aquila. Attualmente in formazione per conseguire il Master in Consulenza pedagogica nei contesti educativi di formazione permanente.

Cosa succede ai bambini autistici quando diventano grandi? Questa è una delle domande che ogni famiglia si pone al momento della scoperta della disabilità che caratterizza il proprio figlio (1). Il destino della grande maggioranza delle persone con autismo è che rimangono in famiglia finché i genitori sono in grado di accudirle e poi vengano accolte in strutture residenziali con altri disabili. Certamente un passo avanti se si considera che fino a qualche decennio una persona autistica era destinata verso l'ospedale psichiatrico o i grandi Istituti di ricovero. Ma anche questi uomini e queste donne hanno il diritto di costruire il proprio futuro, di avere un lavoro e, soprattutto, di avere le stesse opportunità dei loro coetanei. In questo articolo si presentano alcune testimonianze ed esperienze di positivo sostegno all'integrazione lavorativa di persone con autismo "ad alto funzionamento".

The National Autistic Society

Il NAS (*National Autistic Society*) è una delle organizzazioni no-profit leader del Regno Unito nel sostegno alle persone con autismo ed ai loro familiari. Forniscono informazioni, supporto e servizi all'avanguardia e la campagna per un mondo migliore per le persone affette da autismo.

Il NAS è stata fondata nel 1962 come *Aid Society*, per i bambini autistici del nord di Londra, e conta più di 20.000 membri. Il NAS è finanziato attraverso contributi volontari ed eventi di beneficenza. È organiz-

zato in quattro regioni e gestito da un gruppo di *Strategic Management*.

Prospects è una delle iniziative sviluppate da NAS; si tratta di un servizio che fornisce formazione e supporto all'inserimento lavorativo di persone con autismo. *Prospects* aiuta anche i datori di lavoro, supportandoli nelle attività di selezione, formazione e assunzione di persone affette da autismo. L'obiettivo di *Prospects*, non è quello di inserire nel mondo del lavoro persone con autismo all'interno di strutture protette, ma quello di creare "ambienti protetti" all'interno dei normali contesti lavorativi, favorendo in questo modo un migliore inserimento sociale dei propri assistiti.

Attraverso uno studio statistico si è stimato che sono circa 332.600 le persone in età lavorativa nel Regno Unito con Disturbi dello Spettro Autistico (DSA o, inglese, ASD: *Autistic Spectrum Disorders*). NAS ha dimostrato che solo il 6% delle persone affette da autismo (tra cui la sindrome di Asperger) riescono ad avere un lavoro retribuito a tempo pieno.

Il disturbo ASD è una disabilità nascosta che può portare a malintesi sul posto di lavoro, soprattutto con i colleghi di lavoro. Il datore di lavoro sa che fornendo un ambiente ben strutturato e accogliente può ottenere numerosi vantaggi come: la precisione, l'attenzione ai dettagli, l'affidabilità e l'applicazione meticolosa delle attività di routine.

Una guida all'impiego

Assumere un soggetto autistico nella propria azienda non è cosa semplice, bisogna essere preparati sia su chi si ha di fronte e sia su come rendere confortevole l'ambiente circostante.

Nel 2005 Robert Warman ha pubblicato un saggio intitolato *A Guide to Supporting Employees with Asperger Syndrome*. In quel lavoro Warman esortava i datori di lavoro ad assumere persone con la Sindrome di Asperger, in quanto eccellono nell'affidabilità e nell'attenzione ai dettagli. E' noto che tale sindrome, comunemente considerata una manifestazione dello spettro autistico, consente un "alto funzionamento" a chi ne è affetto.

Il lavoro ideale per una persona autistica è quella dell'immissione dei dati e lavoro d'ufficio; sono mansioni che richiedono gesti ripetitivi e, spesso, le persone "normali" trovano questo genere di attività frustrante e

noioso. Chi è affetto dalla Sindrome di Asperger sul posto di lavoro dimostra di avere buone competenze, talvolta superiore alla norma, in queste aree:

- elevati livelli di concentrazione
- affidabilità, serietà e perseveranza
- precisione, attenzione ai dettagli e la capacità di identificare gli errori
- capacità tecnica, come ad esempio in IT
- conoscenza fattuale dettagliata ed una memoria eccellente. (2)

La persona con la Sindrome di Asperger ha bisogno di un ambiente ben strutturato e con una routine da seguire; un luogo dove può sentirsi a proprio agio.

Un datore di lavoro deve sapere che cambiare mansione o ruolo ad una persona autistica non è cosa facile. La persona con la sindrome di Asperger non è flessibile ai cambiamenti ed è opportuno che il datore di lavoro consideri la possibilità di cambio mansione assieme al suo dipendente. Per poter capire, almeno in maniera sottile, come può sentirsi una persona con la Sindrome di Asperger facciamo un piccolo esempio. Immaginiamo di trovarci in uno stato come il Giappone (facendo conto di non saper né leggere e né scrivere il giapponese) ci siamo persi e dobbiamo prendere la metropolitana, il panico sale quando comprendiamo che non riusciamo a capire dove dirigerci perché tutto attorno a noi è incomprendibile. Ecco questo stato d'ansia può essere quasi paragonato allo stato di terrore che prova una persona autistica quando gli viene modificata la sua mansione senza un'adeguata spiegazione o preavviso. Quando è necessario modificare la routine bisogna utilizzare delle semplici tecniche, come ad esempio: far fare un periodo di

prova, ma senza tralasciare il lavoro precedente, dare la sensazione che ciò che si stava svolgendo prima non è assolutamente cambiato.

Un altro punto cruciale è il colloquio di lavoro, in quanto la comunicazione è in genere la funzione più compromessa nell'autismo. Molte persone con autismo riescono positivamente durante l'intervista se sono affiancate da qualcuno di cui si fidano. Questa persona può agire come un intermediario per facilitare la comunicazione tra l'intervistatore e il candidato, riformulando le domande poco chiare e aiutando il candidato a comprendere esattamente ciò che l'intervistatore vuole. Questo non è un beneficio solo per il lavoratore, ma può anche aiutare i datori di lavoro a capire ciò che il candidato ha da offrire.

È opportuno, inoltre, che l'intervistatore predisponga un colloquio ad hoc per ottenere delle risposte positive. Ecco alcuni accorgimenti:

fare domande chiuse ed evitare domande aperte. Ad esempio chiedere: "Raccontami di te" è molto vago e il candidato potrebbe non essere in grado di giudicare esattamente quello che si vuole sapere. Una domanda migliore sarebbe: "Raccontami i tipi di lavoro/volontariato che hai fatto negli ultimi cinque anni".

Fare domande basate sui candidati esperienze reali/passate. Ad esempio: "Nel tuo ultimo lavoro, hai lavorato nel deposito o nell'immissione dei dati?"; "Quali processi / procedure hai usato per fare questo in modo efficace?".

Evitare domande ipotetiche o astratte. Ad esempio: "Come pensi di far fronte al tuo lavoro se ci sono un sacco di interruzioni?". Una domanda migliore sarebbe: "Pensa al

tuo ultimo lavoro. Puoi dire come sei riuscito a superare le interruzioni?".

Essere consapevoli del fatto che il candidato interpreta il linguaggio letteralmente. Porre domande del tipo "Come hai trovato il tuo ultimo lavoro?" può indurre una risposta come "ho completato il modulo di assunzione e l'ho inviato".

Essere consapevoli del fatto che il contatto visivo può essere fugace o prolungato, a seconda dell'individuo.

Se il candidato sta parlando troppo (come può succedere nella sindrome di Asperger), l'intervistatore può dire semplicemente: "Grazie, ci hai detto abbastanza su questo argomento, mi piacerebbe farti un'altra domanda".

In definitiva, l'uso del linguaggio con una persona affetta da autismo va monitorato con cura: in genere comprendono quello che viene detto loro ma non riescono a "leggere tra le righe". Sono persone chiare, precise e lineari, non conoscono l'ambiguità.

Le persone con autismo possono essere incapaci di gestire il contatto visivo. Non si tratta di scortesia o disinteresse, semplicemente lo trovano doloroso o sono inconsapevoli del suo significato sociale. Un altro deficit riguarda la comprensione dei sentimenti di chi li circonda (empatia) e a volte, accidentalmente, dicono la "cosa sbagliata". Quando questo accade è importante ricordare che non lo fanno intenzionalmente, spesso sono gli ultimi a sapere di aver infastidito o turbato qualcuno. Non comprendono la comunicazione non verbale, come il linguaggio del corpo e le espressioni facciali che tutti noi riconosciamo e utilizziamo per informarci su altri sentimenti della gente verso di noi (3). Chi assume una persona con autismo, dimostra il suo impegno per l'uguaglianza e la diversità e un atteggiamento

mento positivo verso le persone disabili. Avere una forza lavoro "diversificata" porta benefici sia al personale e sia agli affari. I dirigenti e colleghi descrivono che lavorare con una persona con autismo è un'esperienza arricchente, che li incoraggia a pensare più attentamente a come comunicare, organizzare e dare priorità al loro lavoro.

Malcom Johnson e la sua testimonianza lavorativa

Nel 1998 Malcom Johnson, affetto da autismo, conseguì un Master MBA (Master in Business and Administration), specializzandosi nel settore del marketing. Successivamente ricoprì la carica di Dirigente Marketing presso un'azienda sussidiaria di un'importante organizzazione ricreativa. Johnson, durante la sua esperienza lavorativa, ha individuato cinque punti chiave per ottenere il giusto profitto:

- identificare il Manager giusto con il quale lavorare.
- Assicurarsi che i canali della comunicazione siano aperti e che ci sia il giusto dialogo.
- Mantenere vivo il contatto con il proprio superiore per avere sempre un supporto diretto, evitando tensioni o pressioni.
- Adottare uno spazio di lavoro personalizzato che ti dia l'opportunità di lavorare con indipendenza e concentrazione.
- Andare alla ricerca di un ambiente di lavoro che trasmetta un'atmosfera positiva, costruttiva e di supporto.

Può accadere che chi è affetto dalla sindrome di Asperger sia soggetto a stati d'ansia quando viene messo a confronto con gli altri. Tende a farne una questione personale di molte situazioni, per questo, Malcolm Jo-

hnson parla di errore fondamentale di attribuzione (the Fundamental Attribution Error), cioè la tendenza tipica dei sindromici ad attribuire ad alcune persone azioni inaccettabili come se fossero parte delle loro caratteristiche e predisposizioni personali piuttosto che dovute alle circostanze in cui si trovano. Una persona si può comportare in un certo modo a seconda della situazione in cui si trova. Tale comportamento potrebbe essere completamente diverso da come la medesima si dimostra normalmente. (4)

La tendenza di un sindromico, come Malcolm Johnson, è quella di ritirarsi nel proprio mondo e rimanere in silenzio, ma questo atteggiamento non porta esiti positivi: specialmente nelle riunioni, bisogna intervenire a dare il proprio contributo. Johnson osserva che le riunioni sono un fenomeno di gruppo, quindi potenzialmente causa di ansia e difficoltà. Cerco ogni volta di prepararmi e predisporli sia dal punto di vista mentale che professionale. Dunque mi concentro e faccio due cose fondamentali: primo, mi sforzo di essere concentrato nei primi minuti; secondo, prendo appunti. Se faccio qualche commento mi assicuro che sia accurato e rilevante; se non sono sicuro non intervengo. Ma anche se non fosse, già per il fatto di intervenire e fare domande si dà l'impressione di essere interessati. (5)

Specialisterne e Thorkil Sonne

Specialisterne (gli Specialisti) è un'impresa danese, socialmente innovativa, che opera sulla base del principio che le specificità delle persone con autismo possano essere viste non come una barriera all'inserimento lavorativo, bensì come un «vantaggio competitivo» nel business market.

L'azienda sfrutta le caratteristiche e le abilità delle persone affette da autismo e le aiuta a trovare un impiego significativo.

Specialisterne è presente in molti stati, tra cui: la Polonia, la Svizzera e gli Stati Uniti.

L'idea di aprire un'azienda che potesse dare lavoro alle persone affette da autismo a Thorkil Sonne è venuta con l'esperienza di suo figlio. All'età di sette anni gli fu diagnosticata una forma di autismo infantile e un giorno Sonne vide che il bambino, a soli sette anni, aveva disegnato a memoria alcune carte geografiche con precisione assoluta. Da quel momento Thorkil Sonne si licenziò per l'azienda di telecomunicazioni per cui lavorava per fondare *Specialisterne*. L'azienda, fondata nel 2004, fornisce servizi di sviluppo di software, sistemi informatizzati per il controllo di qualità, sistemi per l'immagazzinamento, la conversione dei dati, ecc. Tra i prodotti, la realizzazione di mappe dettagliate di Copenaghen o di altre città per la calibratura telefonica, test dei software più moderni, collaudi dei nuovi modelli di telefonino cellulare.

Attualmente i principali clienti dell'azienda sono: Global connect, Tdc (numero uno delle telecomunicazioni in Danimarca), Microsoft e gruppi svedesi di servizi finanziari.

Oggi *Specialisterne* ha più di 50 lavoratori, dei quali 3 su 4 hanno diagnosi di autismo. I suoi dipendenti sono pagati regolarmente, lavorano in ambienti particolarmente confortevoli, calmi e silenziosi per favorire la loro necessaria concentrazione, e con orari ridotti.

Nel 2008 il fondatore di *Specialisterne* ha donato tutte le sue quote azionarie alla fondazione *Specialisterne people*, un'organizzazione no-profit da lui stesso creata, che è diventata l'azionista di maggioranza dell'a-

zienda e utilizza gli utili della società per sviluppare iniziative a favore delle persone affette da autismo, sia nel campo della formazione e sia in quello del sostegno dell'inserimento nel mondo del lavoro. (6)

Cascina Rossago: la realtà italiana

La realtà di Cascina Rossago nasce nel 2002 grazie alla Fondazione dei genitori che ha acquistato e ristrutturato una ex azienda agricola. Il progetto relativo alla parte tecnico-scientifica è stato affidato al Laboratorio Autismo dell'Università di Pavia.

Cascina Rossago è immersa in un'area di verde di 18 ettari, di cui una parte è boschiva, un'altra è coltivata e l'altra ancora è dedicata al pascolo e all'allevamento. La cascina è formata da tre edifici, in cui ci sono: laboratori, servizi e uffici, le stalle e altri fabbricati agricoli.

Gli ospiti sono circa 24 persone autistiche con una disabilità cognitiva, con o assenza del linguaggio, oppure con un linguaggio abbastanza semplice. Durante il giorno vengono coinvolti in attività agricole e di allevamento, in laboratori di falegnameria, musica, ceramica, tessitura. All'interno della cascina vi lavorano circa 50 persone tra medici, psichiatri, educatori, maestri d'opera, personale socio-assistenziale e dei servizi. E' anche meta di numerosi tirocini di corsi di laurea.

Cascina Rossago è una struttura aperta, fortemente integrata con la realtà circostante. E' stato scelto un contesto rurale, affinché le persone con autismo possano trovare un'ambiente tranquillo e allo stesso tempo vivere a contatto con la natura.

I professionisti lavorano con programmi d'intervento strutturati e il tutto viene debitamente progettato e monitorato. Cascina

Rossago non è un generico "bel" contenitore di disabilità, dove le persone con autismo sono "intrattenute". È un luogo in cui si sta realizzando un particolare esperimento. Se l'obiettivo generale è quello di creare le condizioni in cui persone autistiche adulte, anche gravi, possano esprimere la loro particolare umanità, raggiungere una buona qualità di vita e sviluppare il massimo possibile di socialità e relazionalità, tale obiettivo è perseguito attraverso l'attivazione di un contesto di "abilitazione permanente", che si avvale delle più recenti conoscenze sull'autismo e dell'integrazione degli aspetti migliori delle strategie di intervento e della riflessione che provengono da diverse tradizioni culturali. (7)

Un coach dell'inserimento lavorativo nel mondo dell'autismo

Barbara Bissonnette è il direttore della Forward Motion Coaching ed è specializzata nello sviluppo di carriera per gli adulti con la sindrome di Asperger e Disturbo dell'apprendimento non verbale. Bissonnette si occupa anche della formazione dei datori di lavoro per quanto riguarda i colloqui di selezione.

La sua esperienza è documentata in un libro in cui l'autrice condivide alcune osser-

vazioni riguardanti la sindrome di Asperger e gli ostacoli che le persone con autismo incontrano nel trovare lavoro (8). I principali clienti di Bissonnette sono persone con autismo ad alto funzionamento, preoccupati di ammettere le proprie debolezze e non riuscire a capire come gestire l'impatto di alcuni avvenimenti.

Bissonnette consiglia ai suoi lettori di esplorare i propri interessi, i vari talenti e le abilità. Bisogna identificare i criteri che si ritengono importanti nella ricerca del lavoro (competenze, livelli di aspirazione), descrivere l'ambiente di lavoro ideale e quindi sviluppare una lista di potenziali occupazioni. È molto importante acquisire consapevolezza delle proprie difficoltà, per evitare i lavori che possono essere difficili o impossibili da gestire.

In conclusione queste esperienze dimostrano come sia possibile, con impegno e le necessarie professionalità, perseguire una prospettiva di occupazione anche per le persone con sindrome autistica. È fondamentale al riguardo intervenire alla fine dell'età scolastica con un programma quotidiano adeguato, con la piena collaborazione delle famiglie.

Note

- 1) Surian Luca, *L'autismo*, Bologna, Il Mulino, 2005.
- 2) www.autismorg.uk
- 3) www.autismorg.uk
- 4) Johnson Malcolm, *Managing with Asperger Syndrome*, London, Jessica Kingsley Publishers, 2005, p. 103.
- 5) Johnson Malcolm, Op. cit., p. 124.
- 6) www.specialisterne.com
- 7) www.cascinarossago.net
- 8) Bissonnette Barbara, *The complete guide to getting a job for people with Asperger's Syndrome. Find the Right Career and Get Hired*, Philadelphia, Jessica Kingsley Publishers, 2013.