

Wstęp

Osobiście uważam, że ludzie z AS są często niedoceniani, źle opłacani i mają niewypowiedziany potencjał. Niejednokrotnie ta świadomość wywołała we mnie głęboki smutek. To smutne, że ktoś ma swoją siłę życiową, zdolności, potencjał odcięty, niewyrażony, niezauważony i niedoceniony. Praca, którą wykonujesz każdego dnia, powinna być przyjemna, być może ciężka, ale zawsze satysfakcjonująca. Twoja praca prawdopodobnie zajmie Ci większość godzin na jawie. W typowej pracy w USA możesz spędzić godzinę rano przygotowując się do pracy, osiem lub dziewięć godzin w pracy, godzinę dojazdów i kilka godzin w nocy odpoczywając w pracy, próbując odprężyć się od stresu związanego z pracą. Zgodnie z prostą logiką, jeśli nie lubisz swojej pracy, prawdopodobnie nie lubisz swojego życia. Aby umieścić tę koncepcję w perspektywie w najbardziej logiczny, niepodważalny sposób, rozważ obliczenie całkowitej liczby godzin przepracowanych w możliwym okresie życia. Centers for Disease Control and Prevention podaje wskaźnik śmiertelności w USA na 78 lat. Weź pod uwagę, że rozpocząłeś pracę w wieku 20 lat (prawdopodobnie jako nastolatek pracowałeś w niepełnym wymiarze godzin, być może pracujesz w niepełnym wymiarze godzin poprzez studia), przechodząc na emeryturę w wieku 65 lat. W ciągu 45 lat zatrudnienia pracujesz około 240 dni w roku, osiem do dziewięciu godzin dziennie. To w sumie 86 400-97 200 godzin. Przy odrobinie nadgodzin możesz z łatwością przepracować 100 000 godzin w swoim życiu. Twoja umiejętność budowania kariery, która przyniesie Ci szczęście, jest najważniejszym celem w każdym dorosłym życiu. Z własnego doświadczenia spotkałem bardzo niewiele osób z AS, które są dobrze dopasowane do swojej pracy. Często mają wyjątkowe, ekstremalne talenty, które są albo niedoceniane, albo niewykorzystane. W środowisku pracy ich niezręczne kontakty towarzyskie i częste nieporozumienia oparte na podtekście rozmowy powodują, że menedżerowie i inne osoby dewaluują prawdziwy poziom umiejętności danej osoby. Ten tekst składa się z trzech głównych części. Najpierw podam pewne ramy. To rusztowanie, na którym opiera się reszta. Wyjaśnia podstawowe pojęcia, które pomogą ci lepiej zrozumieć praktyczne sugestie podane dalej. Po drugie, zamieściłem listę 42 najlepszych praktyk. Najlepsza praktyka to metoda, technika lub sposób radzenia sobie z sytuacją, która z największym prawdopodobieństwem przyniesie optymalne rezultaty. Obejmują one od prostych sugestii po twarde zasady. Mam nadzieję, że wśród tych 42 najlepszych praktyk jest wiele, które możesz od razu wdrożyć w swojej karierze. Na razie wiedz, że ta lista nie jest wyczerpująca. Trzecia i ostatnia część to solidne zakończenie obejmujące twoje bezpieczeństwo, przetrwanie i prawa. Są zasadami, według których należy żyć. Treści zawarte w tej części pomogą Ci uziemić i pomogą Ci czuć się bezpiecznie w sytuacjach przymusu. Jeśli kiedykolwiek zostaniesz zwolniony, przejdź do ostatniej części książki. Jeśli kiedykolwiek zdarzy Ci się dzień, w którym będziesz chciał rzucić palenie, przejdź do ostatniej części tej książki. Jeśli jest coś, co mogę zrobić, aby pomóc Tobie, drogi Czytelniku, zbliżyć się do większego sukcesu osobistego i zawodowego, uważam swój czas na napisanie tego za dobrze wykorzystany.

Bazowy punkt wyjścia do budowania kariery

"Najpierw powiedz sobie, kim byś był; a potem rób to, co masz do zrobienia." -Epiktet

Wiele nieodkrytych talentów

Osoy z zespołem Aspergera często posiadają umiejętności, które nie są odpowiednio uznawane za wartościowe, czasem bardzo wartościowe umiejętności w pracy zawodowej. Dlaczego ten temat wymaga poważnej, globalnej, publicznej uwagi? Wsłuchaj się w następującą krótką dyskusję, aby uzyskać odpowiedź. Niedawno zapytałem programistę komputerowego 47-letniego mężczyznę z zespołem Aspergera: „Co zrobisz, aby odnieść sukces w pracy?” Usiadł wygodnie i pomyślał.

I myśli.

I myśli.

Ucieszyłem się słysząc ciszę, ponieważ prawdopodobnie oznaczało to, że aktywnie rozważałem moje pytanie.

W końcu nadeszła jego odpowiedź: „Codziennie prysznic”.

Zachichotałem.

Jego największym sekretem sukcesu było codzienne branie prysznica? Osiągnął hojną pensję i wygodny styl życia dzięki jednemu podstawowemu aktowi higieny osobistej? Wiedziałem, że zrobił wiele, wiele innych rzeczy, aby osiągnąć sukces zawodowy, jaki odniósł w tamtym momencie swojego życia. Ale po tej jednej odpowiedzi zamilkł. Żadnych innych sugestii. Zadałem więc pytanie uzupełniające: „Czy zrobiłeś coś jeszcze? Odniosłeś spory sukces. Myślał i myślał z tą samą zbyt długą przerwą. Potem, z ostatecznością, powiedział: „Nie mam pojęcia”. W tym momencie rozmowy (lub jej braku) zdałem sobie sprawę, że może być wiele osób z AS dobrze prosperujących w świecie pracy, ale ich strategie na sukces pozostają dobrze skrywaną tajemnicą. Czemu? Ponieważ introspekcja może nie przychodzić łatwo komuś, kto ma mózg skłonny do ślepoty umysłowej. Samoanaliza jest czymś, co przychodzi do kilku wysoko wykwalifikowanych pisarzy w społeczności AS, ale nie do społeczności jako całości. W swojej karierze zatrudniałem i zwalniałem wiele osób. Z wielu powodów mam głęboki szacunek dla umiejętności i talentów osób z AS. Miałem przywilej kontaktować się z jednymi z najbardziej wykwalifikowanych profesjonalistów z autyzmem. Większość mojej pracy dotyczy sektora technologii, uniwersytetów, organizacji non-profit i różnych dziedzin, które wymagają szczególnie intensywnego zainteresowania jednym przedmiotem. Moja jedyna lekcja na wynos z tych lat pracy jest następująca: w tych, którzy wydają się być mniej społecznie uzdolnieni, kryje się wiele bardzo cennych, nieodkrytych talentów

Niedocenia Ashley Stanford

Podzielę się jednym wyjątkowym doświadczeniem, które bez wątplenia pokazało mi, jak łatwo jest nie docenić kogoś z zespołem Aspergera. Ta historia dotyczy mojego męża Michaela, który jest programistą komputerowym z AS. Jest skupionym człowiekiem. Nienawidzi rozmawiać z ludźmi. Rozmowa z ludźmi, których nie zna, przypomina tortury fizyczne. W sytuacji społecznej często wykazuje fizjologiczne oznaki paniki i strachu. Dla samozachowawczy zwykle wyłącza się, milknie, staje się emocjonalnie odrętwiały i fizycznie ślepy. Nie zdaje sobie sprawy, że jego działania są niegrzeczne i zimne dla tych, którzy starają się być dla niego mili lub przyjaźni. Biorąc pod uwagę to tło, kiedy oboje poproszono nas o udział w spotkaniu, które wymagało profesjonalnej, towarzyskiej rozmowy, nie miałem pojęcia, jak sobie z tym poradzimy. Razem założyliśmy firmę techniczną. Talenty Michaela zostały dobrze wykorzystane w firmie, ale po przepracowaniu całego roku nie mogliśmy już dłużej unikać tradycyjnych spotkań biznesowych. Z kadrą kierowniczą. Kto chciał usiąść przy stole i porozmawiać. Przerazenie było prawdziwe. Strach był namacalny. Kiedy jechaliśmy na spotkanie do Fremont w Kalifornii, martwiłem się, że być może Michael nie będzie mógł wysiąść z samochodu, nie mówiąc już o wejściu do budynku. Kiedy strach się nasila, ciało zamarza. To nie jest aspekt zespołu Aspergera - to pierwotna reakcja na przeżycie. Jeśli drapieznik znajduje się w pobliżu, adrenalina wzrasta i powoduje, że ciało albo ucieka poza jego zasięg, albo zamarza w bezruchu, który pozwala mu nie być widzianym przez drapieznika. Chodzi o przetrwanie. Częścią zmarzniętej reakcji (którą również widziałam u naszej małej córeczki) było ustanie oddechu. Jest to część pełnego zamrożenia. Zauważyłam, że Michael nie oddychał, gdy siedział na miejscu pasażera. Rozważyłam odwołanie spotkania, zawrócenie samochodu i powrót do domu. Ale wahałam się wystarczająco długo, aby rozważyć jeszcze jedną opcję. Próbowałam sprawdzić, czy jest coś, co mogę zrobić, aby złagodzić strach. Powiedziałam tonem, który, jak miałem nadzieję, Michael mógł usłyszeć (głośno, przesadnie

wypowiadany): „Proszę, nie rozmawiaj na spotkaniu”. (Michael wziął oddech.) „Proszę nie traktuj mnie jak żonę. Udawaj, że jesteś kolegą. Możesz być odległy. W porządku. Nie trzymaj mnie za rękę. Nie patrz na mnie.” Zatrzymałam się między każdym stwierdzeniem: „Nie martw się. Nie będę zła. Nie patrz na mnie. Nie mów. Mogę mówić. Jeśli zadadzą ci pytanie, po prostu kiwnij głową i spójrz w moją stronę. To przekieruje pytanie do mnie i mogę na nie odpowiedzieć. Udawaj, że jesteś lustrem, w którym odbija się słońce. Nie mów. W porządku.” Ciało Michaela rozluźniło się na tyle, że mógł wejść do budynku, ucisnąć dłoń i usiąść przy stole, ale nadal wyglądał na chorego. Podczas powitania i uścisku dłoni kierownictwo próbowało small talk. Zaangażowałam się w rozmowę, podczas gdy Michael zachowywał się jak głuchy. Jego zachowanie było dziwne, ale nadal w granicach akceptowalnego. Usiedliśmy przy stole i dyrektorzy przedstawili się. Wyglądali na techników o zainteresowaniach podobnych do zainteresowań mojego męża. Byli bardzo towarzyskimi biznesmenami, biegłymi w sztuce negocjacji. Nie byli autystyczni - żaden nie wykazywał cech ZA – ale dzielili z moim mężem miłość do komputerów. Kilka minut po spotkaniu wydarzyła się najdziwniejsza rzecz. Po wysłuchaniu wystarczającej ilości informacji technicznych, by zwrócić jego uwagę, mój mąż Michael spojrzął na dyrektorów, jakby byli prawdziwymi ludźmi. Widział ich. Był na nich otwarty. Jego klapki odpadły. Michael milczał, ale widziałam, jak strach się rozpląwa. Kiedy rozmawiałam z dyrektorami, poczułam, że jakaś część mojego umysłu próbuje sobie przypomnieć, kiedy ostatni raz Michael patrzył na kogoś tak otwarcie, kiedy pierwszy raz się z nim spotkał. Może robił to już wcześniej, a ja nie byłam tego świadkiem? Wiedziałam tylko, że nie mogłam sobie przypomnieć ani razu, kiedy Michael był w stanie nawiązać normalny kontakt wzrokowy, kiedy spotykałam się z kimś po raz pierwszy. Zauważyłam, że dyrektorzy za bardzo zwracali się do mojego męża, aby uzyskać informacje zwrotne. Wyczuwali, że to on jest technicznym. Michael w tym momencie tylko kiwał głową, ale widziałem, jak w podejściu kierownictwa narastają oczekiwania. Wiedziałam, że mój mąż jest w stanie nawiązać kontakt wzrokowy w niektórych sytuacjach, ale wątpiłam, czy potrafi go utrzymać i wątpiłam, czy potrafi pojąć zawłości w pełni wzajemnej mimiki twarzy, gestów ciała i naprawczych „sztuczek” językowych stosowanych w skomplikowanych sprawach negocjacji. Zaczęłam się martwić, że może rzeczywiście spróbować wziąć udział w rozmowie. Potem zrobiło się jak śnieżka. Mój mąż zaczął odpowiadać na pytania, wszystkie techniczne, wymagające więcej niż odpowiedzi tak lub nie. Był zręczny, w pełni zaangażowany. Przez większą część spotkania siedziałam w oszołomionym milczeniu. Było kilka pytań związanych z biznesem, które Michael przesłał mi, ale spotkanie było najwyraźniej prowadzone przez Michaela. Prowadził ludzi! Był w pozycji kształtowania rozmowy i wykonał mistrzowską robotę. Przekierował; dał przemyślaną informację zwrotną; odwzajemnił się odpowiednio. Uśmiechnął się, skinął głową, wyraził zgodę. Były to umiejętności konwersacyjne, których myślałam, że nigdy nie zrozumie, nie mówiąc już o umiejętnościach bez przeciwczytanych skryptów. W tym otoczeniu wyglądał i zachowywał się jak moi przyjaciele, którzy mieli dyplomy biznesowe, MBA z poważnym wykształceniem biznesowym i byciem społecznym. Kiedy opuściliśmy spotkanie, to ja się trzęsłam, nie on. Byłam taka szczęśliwa. Właśnie byłam świadkiem potężnej zdolności mojego męża. Znam mojego męża, odkąd skończył 21 lat, a on miał 41 lat, z powodzeniem pokonując bardzo złożoną interakcję społeczną i zawodową. Co się stało? Po pierwsze, nie doceniłam jego umiejętności - dostrzegłam jego niezdolność do komunikacji i założyłam, że obejmuje to wszystkie scenariusze. Po drugie, oboje nie zauważyliśmy, że w pewnym środowisku czynniki fizyczne i społeczne mogą się łączyć, tworząc dla niego zdrową, przyjemną interakcję społeczną. Po trzecie, był wystarczająco fizycznie przygotowany na spotkanie. To były proste rozwiązania. Dlaczego nie rozpoznaliśmy ich wcześniej? Natknęcie się na tę konkretną umiejętność wydawało się tak przypadkowe. Co by było, gdybyśmy nigdy nie odkryli tej zdolności? A gdyby nigdy nie wiedział, jak niesamowity może być? Stopień, w jakim nie doceniłam jego umiejętności, był szokujący. Przyjrzałam się innym obszarom mojego życia i innym osobom, z którymi pracuję, którzy doświadczają różnych odcieni autyzmu, i stwierdziłam, że było wiele, wiele skoków w zdolnościach. Ku mojemu przerażeniu stwierdziłam również, że regularnie nie doceniam umiejętności osób

niezorientowanych społecznie. Ludzie mają tendencję do generalizowania i osądzania, włącznie ze mną. To był sukces tego dnia, który Michael wykorzystał jako fundamentalne doświadczenie podczas kolejnych spotkań, gdy budowaliśmy biznes. To doświadczenie zapoczątkowało mu karierę zawodową, w której teraz kontroluje to, co robi ze swoimi dniami. Michael obrócił się o 180 stopni w jego opinii o sobie jako osobie społecznie kompetentnej. Nie było już „nie mogę”, ale „wolałbym nie”. Interakcja społeczna stała się wyborem, a nie ograniczeniem. Zidentyfikowaliśmy konkretnie elementy spotkania, które pozwoliły na taki sukces i wykorzystaliśmy to, odtwarzając je w innych sytuacjach, aby sukces mógł budować na sobie. Przestaliśmy pracować nad tym, aby Michael stał się osobą wszechstronną i skupiliśmy się na jego wyjątkowych umiejętnościach. W trakcie tego procesu, wbrew temu, czego można by się spodziewać, stał się bardziej wszechstronną osobą, polegającą mniej na innych, a bardziej na własnych umiejętnościach, nawet w zadaniach, które z natury były dla niego niezwykle trudne. Wprowadzenie Michaela zbiegło się z gwałtownym wzrostem w mojej karierze zawodowej, gdy przeszłam od pracownika do pracodawcy. Im więcej czytałam o zarządzaniu w miejscu pracy, tym bardziej byłam w stanie odnieść te umiejętności do mojego męża. Mogłem być jego „trenerem pracy”, przekazując mu profesjonalne porady, które pomogły ukształtować jego karierę w sposób, który szanował jego najgłębiej zakorzenione nieumiejętności i zwiększył jego liczne umiejętności i naturalne talenty oparte na kryteriach diagnostycznych ZA. Bez wątplenia osoby z ZA borykają się z różnymi stopniami trudności społecznych i sensorycznych, ale są też możliwości, obejścia i rozwiązania. Patrzenie na ograniczenia osoby, bez równoważenia ich oceną jej unikalnych umiejętności, jest rzeczywiście niefortunne. Firmy odnoszące sukcesy buduje się patrząc na to, co już działa w innych biznesach i po prostu robiąc to lepiej. Udane kariery można budować, patrząc na to, co już działa na osobę z AS i podkreślając te umiejętności.

Czy zespół Aspergera Cię ogranicza?

Ostatecznym celem tego tekstu jest odejście od czytania w stanie gotowości i możliwości wdrożenia ulepszeń, które budują zdrowszą, szczęśliwszą karierę. Jest takie popularne powiedzenie: „Jeśli chcesz być bogaty, spójrz, jak żyją bogaci ludzie”. Ludzie często są zaskoczeni, że naprawdę bogaci ludzie są w rzeczywistości oszczędni w stosunku do swoich pieniędzy. Podobne odkrycie można znaleźć w świecie autyzmu. Jak powiedział mi jeden z nieautystycznych sprzedawców: „Cóż, oczywiście, jeśli jesteś niepełnosprawny, nie będziesz w stanie odnieść takiego sukcesu”. Ten komentarz sprawił, że się wzdygnąłem, ponieważ niedawno przeczytałem stos książek biznesowych opisujących osiągnięcia niektórych z najważniejszych „kształtowników naszego świata”. Kiedy spojrzysz na 1000 najlepszych ludzi tego pokolenia, którzy odnieśli największe sukcesy, znajdziesz zaskakującą ich liczbę z cechami AS. Wielu pierwotnych architektów Google (i ludzi, którzy nadal pracują w wielu biurach Google), wielu naukowców, którzy dokonali przełomowych przełomów w medycynie i innych odkryciach, muzycy, artyści i wielu innych. Prawie we wszystkich dziedzinach można znaleźć przynajmniej jedną, często wiele osób, które ukształtowały historię i mają pewne dziwactwa, które utożsamiają ich z diagnozą ZA, jeśli postanowią jej szukać. Możesz mieć cechy AS i nadal osiągać najwyższe szczyble sukcesu zawodowego. Każdy inaczej definiuje sukces zawodowy, ale pod jednym względem, definiując go samym bogactwem, jednym z najbogatszych ludzi na świecie był Bill Gates, człowiek znany z posiadania wielu oczywistych cech AS. Dorastałam w pobliżu Redmond, gdzie Bill Gates założył „imperium” Microsoftu. Wielu moich przyjaciół i znajomych pracowało dla Gatesa na początku rozwoju Microsoftu. Historie jego ataków, wściekłości, kołysania się, obsesji, stymingu, trzepotania i irracjonalnego trzymania się struktur logicznych były częścią wielu rozmów z przyjaciółmi. Jak więc Bill Gates zbudował swoje osobiste bogactwo w tak szybkim i masowym tempie, wznosząc się ponad bankierów, potentatów naftowych i ludzi, którzy mieli znacznie więcej umiejętności społecznych w naszym wysoce społecznym świecie? Skupił się na swoich umiejętnościach. Niewiele uwagi, jeśli w ogóle, poświęcał swoim słabościom. Nie pozwolił, by trudności go spowolniły. Będzie miał atak i skończy z tym,

przechodząc do następnego zadania. Jeśli chcesz być bogaty, spójrz, jak żyją bogaci ludzie. Jeśli chcesz odnieść sukces jako profesjonalista, spójrz, jak inne osoby z AS osiągnęły swój zawodowy sukces.

Mam przyjaciółkę, nazwijmy ją Sophie, która odniosła ogromny sukces zawodowy. W przeciwieństwie do Gatesa, jej celem nigdy nie było zbudowanie imperium, ale zbudowanie życia, w którym miała swobodę wyboru tego, co będzie robić każdego dnia. Aby to zrobić, zbudowała małą firmę w wieku 20 lat, sprzedała ją w wieku 30 lat i już nigdy nie musi pracować. Sztuczka polega na tym, że żyje skromnie. Mieszka w małym kalifornijskim domu typu bungalow, jeździ trzyletnim samochodem (nie najnowszym modelem) i ma pełną kontrolę nad swoim życiem. Ten rodzaj kontroli najwyraźniej jest dla niej bardzo pocieszający. Jestem przekonany, że większość ludzi czytających tę książkę, jeśli nie osiągnąłeś jeszcze pewnego poziomu wygodnego sukcesu, prawdopodobnie zechce pewnego dnia prowadzić styl życia, który zapewni ci komfort i będzie dobrze odpowiadał twoim potrzebom. Pewnego dnia zapytałem Sophie o jej sekret sukcesu:

Ja: „Sophie, kocham życie, które zbudowałaś... Było tyle przeszkód... Jak to zrobiłaś?”

Sophie: „Ignorowałam wszystkich, którzy mówili mi, że nie mogę tego zrobić. (duży uśmiech.) Jestem silną dziewczyną. Jest wiele rzeczy, które mogę zrobić”.

Niech więc w następnym trudnym dniu słowa Zofii rozbrzmiewają w twoich uszach, tak jak w moich: „Jest wiele rzeczy, które mogę zrobić”.

Odwrotna strona monety

Kluczem do znalezienia pracodawcy, który potrafi docenić Twoje wyjątkowo potężne umiejętności, jest najpierw samemu je rozpoznać. Kiedy już wiesz, w czym jesteś dobry, możesz uznać to za korzyść, zamiast pozwolić, by zniszczyło twoją karierę jako deficyt. Rozważ następujące dwie kobiety, które znam od wielu lat. Zarówno Karly, jak i Chrissy dorastały nieśmiało, introwertycznie i naukowo w małym miasteczku w Idaho. Matka Karly powiedziała jej, że jest mądra i że „dorośnie, by robić wspaniałe rzeczy”. Kiedy Karly rozebrała blender swojej matki, aby zobaczyć jego mechaniczne wnętrze, jej matka nie była zła, ale zamiast tego zachęciła ją, by „rozgryzła to przed piątą, ponieważ potrzebuję go do przygotowania obiadu”. W przeciwieństwie do Chrissy nigdy nie powiedziano jej, że jest mądra (z wyjątkiem Karly). Rodzice i bracia Chrissy często się śmiali, gdy popełniała głupie błędy. Rodzina Chrissy wzmocniła przesłanie, że była głupia, niezdarna i prawdopodobnie miałaby trudności z przetrwaniem jako dorosła. Kiedy Karly i Chrissy chodziły razem do liceum, chodziły razem na te same zajęcia. Nie miały innych przyjaciół, a trzymanie się razem pomogło im przetrwać ten trudny okres w szkole. Chrissy była w rzeczywistości lepsza z matematyki i nauk ścisłych niż Karly, ale kiedy nadszedł czas, aby złożyć podanie o studia, Karly złożyła podanie do MIT i innych podobnych szkół, podczas gdy Chrissy złożyła podanie tylko do szkoły państwowej. Wiedziała, jak powiedziała jej rodzina, że jako dorosła będzie jej ciężko. Chrissy ukryła się za wymówką, że „nie stać jej na” szkołę taką jak MIT, mimo że jej status finansowy był taki sam jak Karly. Ścieżki kariery, które obrały Chrissy i Karly, nie mogły być bardziej różne. Karly zanurkowała w akademię, nigdy nie imprezowała, nigdy nie odchodziła od studiów. W końcu otoczona przez równie geekowych ludzi, uczyła się 18 godzin dziennie, poświęcając czas tylko na szybkie jedzenie i szybkie spanie. W końcu trafiła do NASA. Chrissy zmagiała się z lokalnym college'em. Otoczona bardzo towarzyskimi, „kochającymi zabawę” młodymi dorosłymi, Chrissy przebywała w swoim pokoju w akademiku tak często, jak to możliwe. Poszła na zajęcia i wróciła do swojego pokoju. Nie spędzała nawet dużo czasu w bibliotece, ponieważ uczniowie w bibliotece czasami byli głośni i to przerażało Chrissy. Zaczęła cierpieć na ataki paniki, a jej zachowanie było na granicy agorafobii. W drugim roku studiów rodzice Chrissy przestali wspierać ją finansowo i Chrissy dostała pracę kelnerki. Nieprzerwana interakcja społeczna polegająca na służeniu ludziom sześć godzin dziennie była torturą dla Chrissy, ale wiedziała, że życie jest ciężkie i miała bardzo niewiele

umiejętności, aby pomóc jej przez nie przejść. Jej szef krzyczał na nią codziennie: „Uśmiechnij się, gdy będziesz tam, obsługując klienta!”, „Jeśli jeszcze raz upuścisz talerz...!”, „Chrissy, jesteś najbardziej niegrzeczną kelnerką, jaką kiedykolwiek mieliśmy. Jeśli nie możesz zacząć być przyjazny, jesteś zwolniony!” Tak więc, kiedy Karly była przez kilka pierwszych lat w NASA, Chrissy przeszła do pracy sekretarki, witając ludzi przy frontowych drzwiach ruchliwego biura. Chrissy rzuciła szkołę. Kiedy dwoje przyjaciół spotkało się na lunchu w tym momencie ich życia, różnica była tak ogromna, że nigdy więcej się nie spotkali. Dlaczego różnica? Patrząc na ich ścieżki życiowe z dystansu, można dostrzec dwa czynniki różnicujące:

1. Wsparcie/postawa/opinia rodzicielska dziecka → opinia dziecka o sobie.
2. Wsparcie środowiskowe/bezpieczeństwo/dopasowanie środowiska do potrzeb AS.

Rodzice Karly zaakceptowali i zachęcili ją do rozwoju jako geekowej dziewczynki zainteresowanej mechanicznymi przekładniami i sprzętem elektronicznym wewnątrz blendera (oraz zegarem, światłami w jadalni, komputerem, starym silnikiem samochodowym i wieloma innymi rzeczami). Ludzie w życiu Karly skupili się na pozytywach, na mocnych stronach. Ponadto środowisko, w którym Karly rozpoczęła swoją dorosłą karierę, pielęgnowało, uprawomocniało i, co najważniejsze, było bezpieczne dla jej potrzeb sensorycznych, potrzeb intelektualnych i innych wyjątkowych potrzeb, które uczyniły ją tym, kim była. Stała się silna. W przeciwieństwie do tego, środowisko domowe Chrissy skupiało się na negatywach. Chrissy była tak świadoma swoich wad, że jej mocne strony zniknęły w tle. Chrissy była ciekawa, jak wszystko działa, ale nie rozkładała rzeczy na części, ponieważ „mama byłaby zła, gdybym nie mogła tego złożyć z powrotem”. Miłość Chrissy do wszystkiego, co techniczne, powoli umierała, mimo że miała wyraźne zdolności do nauki i matematyki. Głównym przesłaniem, którego nauczyła się jako dziecko, było to, że ma niewielki potencjał i niewielką wartość.

Jako dorosła Chrissy miała niski instynkt samoobrony. Kiedy szkoła i praca stały się przytłaczające, zamiast mówić „Hej, to nie działa dla mnie!” (co prowadzi do szukania rozwiązań), stłumiła strach i ból. Szła dalej, w trybie przetrwania, ponieważ zarabiała na życie. Czasami, gdy spojrzysz na długość życia danej osoby skondensowaną w kilku krótkich akapitach, możesz wyraźniej zobaczyć, jak życie tej osoby mogłoby potoczyć się inną ścieżką, gdyby w różnych momentach jej życia były pewne realizacje. Co by się stało, gdyby Chrissy w przedostatniej klasie liceum, w roku, w którym aplikowała do college'u, zdała sobie sprawę, że jest równie mądra, jeśli nie mądrzejsza od Karly? Co by było, gdyby natknęła się na książkę, film, osobę lub inne źródło informacji, które pomogło jej odrzucić przesłanie z dzieciństwa i objąć cudownie inteligentną i maniacką jaźń? W dowolnym momencie życie Chrissy można było poprawić, zmienić, aby lepiej odpowiadało potrzebom Chrissy i wyrwać ją z piekła, w którym była na co dzień. Nawet z okropnymi wiadomościami, które otrzymywała jako dziecko, mogła ubiegać się o program nauki pracy w najbardziej geekowym miejscu, jakie mogła znaleźć. Mogła dostać samotną pracę niskiego szczebla w dużej firmie komputerowej, takiej jak Dell lub HP, lub w dowolnej innej organizacji, w której firma płaci za kształcenie ustawiczne pracownika. Mogła pracować i uczyć się przez wiele lat, powoli nabierając pewności siebie i wewnętrznej motywacji, które zostały z niej wyparte jako dziecko. Chrissy miała opcje. Po prostu nie miała tego zapału, którego potrzebowała, by skupić się na swoich mocnych stronach. Jeśli czujesz się mniej niż w pełni usatysfakcjonowany swoją karierą, mam nadzieję, że ta książka będzie kopa w spodnie, których potrzebujesz. Masz mocne strony. Cechy, które niektórzy, a nawet wielu, mogą uważać za negatywy, można dobrze wykorzystać w odpowiednim środowisku. Proszę, nie pozwól, aby twoje cenne i potężne siły pozostały uśpione. Masz wyjątkowo zbudowany mózg, który pozwala Ci skupić się na pewnych rzeczach z intensywnością, której inni ludzie nie mogą. Twoje talenty są cenne. Nawet jeśli te talenty są pochowane w nerwowym, niestabilnym, niezręcznym i społecznie nieudolnym ciele, warto podzielić się wartością z pracodawcą, który, miejmy nadzieję, zobaczy Twój wkład i pomoże Ci się rozwijać w dłuższej perspektywie. Nigdy nie jest za późno.

Nawet jeśli masz 101 lat i jest to ostatnia rzecz, którą przeczytałeś przed śmiercią, nie jest za późno, aby zmienić swoje postrzeganie. Jest to szczególnie ważne, jeśli jesteś w późniejszych latach swojego życia. Poświęć jak najwięcej czasu, aby rozkoszować się wartością swoich umiejętności. Zatrudnienie jest tak naprawdę tylko symbolem docenienia przez świat Twoich talentów. To uznanie z wypłatą. Ale nawet jeśli świat nie nagradza cię pieniężnie, bardzo pomocne jest, jeśli potrafisz we własnym umyśle objąć całą swoją jaźń, drgania i wszystko inne, i rozpoznać, że jesteś wartościowy. Czytając to, zobaczysz wiele sposobów, w jakie możesz zamienić swoje deficyty w korzyści. Diagnoza medyczna każdego schorzenia pokazuje jedną stronę medalu - upośledzenie, niepełnosprawność, trudności. Przyjrzyjmy się drugiej stronie medalu - mocnym stronom, talentom i niezrównanym wynikom, które osoba z zespołem Aspergera może osiągnąć w odpowiednim środowisku i twierdząc, że swoją osobowość, swój zespół Aspergera, jest swoją własną. Aby poprzeć moją tezę, zacytuję ostatnią książkę biznesową zatytułowaną *Clever: Leading Your Smartest, Most Creative People*:

Liderzy zdali sobie sprawę, że niektórzy z ich zwolenników generowali ogromną wartość dla ich organizacji. Ich najcenniejsi ludzie byli kluczowi dla sukcesu organizacji – a jednocześnie najtrudniej było nimi kierować... To osoby, które wnoszą nieproporcjonalny wkład w to, co robi organizacja. Zwykle uderzają powyżej swojej wagi. ...sprytni ludzie, o których mówimy, są zdolni do wielkich rzeczy, ale tylko wtedy, gdy kontekst organizacyjny i przywódca umożliwia im realizację ich potencjału.

Świat był zmieniany raz za razem przez ludzi takich jak ty, którzy wykraczają poza normalną ścieżkę życia. Pielęgnuj swoje mocne strony.

Funkcja wykonawcza

Według Encyklopedii Zaburzeń Psychiczych:

Termin funkcja wykonawcza opisuje zestaw zdolności poznawczych, które kontrolują i regulują inne zdolności i zachowania. Funkcje wykonawcze są niezbędne do zachowania ukierunkowanego na cel. Obejmują one zdolność do inicjowania i zatrzymywania działań, monitorowania i zmiany zachowania w razie potrzeby oraz planowania przyszłych zachowań w obliczu nowych zadań i sytuacji. Funkcje wykonawcze pozwalają nam przewidywać wyniki i dostosowywać się do zmieniających się sytuacji. Zdolność do formułowania pojęć i abstrakcyjnego myślenia są często uważane za składniki funkcji wykonawczych.

Powszechnie wiadomo, że funkcja wykonawcza nie jest mocną stroną osób z ZA. Możesz mieć trudności z realizacją projektu, planowaniem, zapamiętywaniem różnego rodzaju informacji, organizacją i niektórymi zadaniami, które mogą wydawać się podstawowe według ogólnych zasad „normalnego” rozwoju. To dobrze. Kilka przykładów dających kontekst: szef Roya jest często sfrustrowany, gdy Roy „udaje głupka”. Roy szuka akt w szafce na akta i nie może ich znaleźć. Roy musi poprosić o pomoc i wygląda na to, że marnuje czas innych ludzi. Gdyby Roy mógł rozpoznać, że pewne zadania organizacyjne mogą nigdy nie być dla niego wystarczająco łatwe, mógłby obejść frustrację. W sytuacji trudnej szafy na akta mógł pracować nad znalezieniem rozwiązań. W zależności od opisu stanowiska Roya, istnieje szansa, że zadanie „dokumentacji” może zostać powierzone komuś innemu. To także szansa, że mógłby zachować swoją osobną, małą szufladę na akta, zaledwie kilkoma aktami. Istnieją rozwiązania i są one najbardziej widoczne, gdy w pierwszej kolejności masz jasność, na czym polega problem. Jeśli Roy wyjaśni sytuację swojemu szefowi, jest szansa, że szef Roya zacznie dostrzegać, że Royowi zależy na utrzymaniu porządku w szafce na akta, ale umiejętności Roya są silniejsze w innych zadaniach. Zamiast pracownika „udającego głupka”, Roy jest teraz postrzegany jako pracownik, który „świadom swoich obowiązków służbowych i proaktywnie dba o sprawne funkcjonowanie biura”.

Sprawy organizacyjne - Twoje biurko, Twój mózg

O ile nie jesteś faktycznie niewidzący, niewidomy, to środowisko pracy będzie miało na ciebie wpływ wizualnie. To albo ci pomoże, albo zrani. (Jeśli blokujesz to całkowicie, to cię to boli - czytaj dalej). W środowisku pracy prawdopodobnie będziesz mieć umiarkowaną lub prawie całkowitą kontrolę nad wyglądem swojego biurka lub obszaru roboczego. Chociaż istnieje duża różnorodność w tym, co działa najlepiej dla ludzi, oto dwa przykłady osób z ZA i tego, jak radzili sobie z organizacją z powodzeniem lub nie. Rachel nienawidzi sprzątanego i nienawidzi organizowania. W młodości „żyła jak świnia”, ale pewnego dnia jej matka weszła do jej pokoju i całkowicie posprzątała. Rachel odnalazła tak wielką radość w sprzątanym swoim pokoju, że nigdy więcej nie pozwoliła, by zrobił się w nim bałagan. Gdy nie wiedziała, dokąd coś poszło, albo wyrzucała to, albo wkładała do małego pudełka, które matka zostawiła przy drzwiach wejściowych. Jej matka regularnie sprzątała pudełko, a Rachel mogła mieszkać w znacznie spokojniejszym wizualnie pokoju. Jako dorosła Rachel wie, że sprzątanie swojego biurka to „koło ratunkowe”. Jeśli ktoś rzuca papiery na jej biurko, czasami może wpaść w załamanie, po prostu siedząc przy biurku i wpatrując się w papiery przez kilka minut. Kiedy „budzi się”, potrafi przesuwać papiery, ale nie patrzy na nie. Rachel umieszcza wszystkie papiery w teczce i wyciąga je jeden po drugim, aby je obejrzeć, robiąc wszystko, co trzeba zrobić z tym konkretnym kawałkiem papieru. Ma świadomość, że nie może i nie powinna wykonywać żadnej pracy, która wiąże się z posiadaniem wielu rzeczy na raz. Była tak uważna na potrzeby swoich funkcji wykonawczych, że szukając pracy, upewniła się, że może mieć całkowicie zamkniętą kabinę tylko dla siebie, zanim przyjeżdża tę pracę. To pozwoliło jej mieć prawie całkowitą kontrolę nad swoim miejscem pracy, nie dzieląc się swoim polem widzenia z

innymi, którzy z pewnością mieliby różne rzeczy na swoich biurkach i w oczach Rachel. Rachel nie stara się upodobnić do swoich kolegów z ich brudnymi biurkami i wieloma projektami jednocześnie. Zamiast tego Rachel skupia się na swojej wyjątkowej zdolności do utrzymywania szczególnie czystego biurka. Rachel zmieniała niepełnosprawność w umiejętność pracy, a zapłata była tego warta. Kiedy szef Rachel przyprowadza klientów do biura, często przechodzi obok boksu Rachel i mówi coś w stylu: „Lubimy zatrudniać pracowników, którzy naprawdę działają razem, którzy mogą pozostać na szczycie projektów”. Rachel zdołała stać się wartościowym pracownikiem, szanując jednocześnie jej wyjątkowo silne potrzeby wizualne i niebezpiecznie słabą funkcję wykonawczą. Inna osoba z AS, nazwijmy go Tom, ma na biurku taki bałagan, że kiedy odwiedziłem jego biuro, przejrzałem stos i znalazłem czteromiesięczną gazetę i plan spotkania, którego nigdy nie potrzebował zachować na pierwszym miejscu. Zapytałem Toma: „Czy nie przeszkadza ci mieć takie brudne biurko?” Tom odpowiedział nonszalancko: „Nie, wcale”. Zauważyłem jednak, że jego policzki trochę się zaróżowiły, jego oddech przyspieszył, jego oczy wyglądały na spanikowane, a jego pięści były na wpół zaciśnięte. Wyglądał na dość zdenerwowanego. Rozmawialiśmy o innych rzeczach, a on się rozluźnił. Wychodząc, chciałem zobaczyć, czy zrozumiałem, co się dzieje. Zapytałem ponownie o biurko: „Czy na pewno podoba ci się ten bałagan?” Szybki błysk desperacji przemknął przez jego oczy, przebłysk bólu i nudny komentarz: „Jasne, to nic wielkiego”. W przypadku Toma widział bałagan, ale ponieważ nie miał pojęcia, jak się go pozbyć, udawał, że mu to nie przeszkadza. Ta konkretna strategia radzenia sobie jest pomocna, ale tylko wtedy, gdy nie masz dostępnych innych lepszych opcji. W tym momencie miał lepsze opcje - miał szefa, który chciał, aby był naprawdę szczęśliwy i produktywny. Bałagan stał się zbyt duży, a jego umiejętności organizacyjne były zbyt słabe, aby sam coś z tym zrobić. Przez kilka tygodni regularnie przechodziłem obok biurka Toma, za każdym razem, gdy wpadałem do jego biura, czyściłem kilka papierów. Po kilku tygodniach jego biurko było prawie czyste i zauważyłam, że wyglądał na znacznie bardziej szczęśliwego i optymistycznego. Tom nie mógł otwarcie przyznać, że potrzebuje czystego biurka. Nie mógł przyznać, że miał problem ze złożeniem dokumentów, ale zareagował pozytywnie i dowiedział się, czego musi się nauczyć - że lubi porządek na biurku. Kiedy dana osoba ma deficyt, zwykle dobrym pomysłem jest ułatwienie zadań w tym obszarze. Utrzymując stale biurko Toma w czystości, był w stanie rozpoznać swoją potrzebę i szanować ją. Kiedy już wyszedł spod wstydu niemożności, był w stanie powiedzieć: „Tak, nienawidziłem tak bałaganu na biurku”. Możesz się zastanawiać, jak udało nam się posprzątać jego biurko, nie przyznając, że najpierw trzeba je posprzątać. Zrobiłem to metodą, którą lubię nazywać „podstępny czyszczeniem”. Zatrzymałem się przy jego biurku i prosiłem go o papier, którego tak naprawdę nie potrzebowałem, ale o którym wiedziałem, że prawdopodobnie jest zakopany w stosach. Gdy szukał gazety, podniosłem jedną i powiedziałem: „Och, to spotkanie się skończyło. Czy mogę to wyrzucić? lub „Och, ten projekt jest skończony. Czy mogę to wyrzucić? Po rzuceniu 10-15 kartek był zwykle na swoim limicie i ruszałem dalej, czy znalazł kartkę, czy nie. Jednym z powszechnych sposobów pomagania osobom z autyzmem w rozwijaniu mocnych stron jest doprowadzenie określonej zdolności do granic jej możliwości, ale nie przekraczanie ich. Pracując z Tomem uważnie obserwowałem, czy jest on rzucony wyzwaniem, ale nie ogłuszany. Może kiedyś Tom będzie w stanie uogólnić tę potrzebę i powiedzieć: „Naprawdę wolę, gdy mój dom (moja kuchnia, samochód, moja szafa) jest czysty”, ale na razie każda poprawa, która zwiększa wydajność pracy, jest dobrą rzeczą.

Kiedy rozwiązaniem jest uniknięcie problemu

Gdybyś był małym dzieckiem z zespołem Aspergera z wciąż bardzo plastycznym, papkowatym mózgiem i bardzo małym doświadczeniem w swoim małym życiu, być może byłby to poważny trening, aby przezwyciężyć niektóre z trudniejszych aspektów zespołu Aspergera. Ale jesteś dorosły i równie ważne jest znalezienie obejścia istniejących deficytów, jak przezwyciężenie tych deficytów. Na przykład, jeśli twoje umiejętności wykonawcze są takie, że trudno ci zarządzać pieniędzmi, utrzymując wystarczająco

dużo na koncie bankowym, aby przetrwać do następnego okresu rozliczeniowego, wtedy naucz się żyć znacznie poniżej swojego poziomu dochodów. To właśnie robi Michael. Wie, że nie potrafi dobrze śledzić pieniędzy, więc po prostu nie kupuje rzeczy. Jeśli wkłada pieniądze i rzadko je wyciąga, zarządzanie pieniędzmi nigdy nie będzie problemem. Czasami najlepszym rozwiązaniem jest przede wszystkim uniknięcie problemu. Jeśli funkcja wykonawcza utrudnia ci organizowanie otaczającego cię świata, miej mniej rzeczy. Poniżej znajdują się dwa przykłady.

Tony często powtarza: „Potrzebuję tylko komputera i łóżka”. Ma bardzo niewiele rzeczy, a to pomaga mu utrzymać porządek na tyle, że może rano znaleźć ubrania i mieć czyste naczynie na obiad i w nocy. W przeciwieństwie do tego Rita zbiera rzeczy jak juczne szczury. W swoim biurze jest pochowana pod stosami rzeczy, które musiała zdobyć, ponieważ nie mogła znaleźć tego, czego potrzebowała, a już posiadała. Na przykład ma prawdopodobnie 20 pudełek spinaczy do papieru. Po prostu nigdy nie może go znaleźć, kiedy tego potrzebuje. Gdy tylko papier, teczka, pudełko lub inny przedmiot zasłania go, przedmiot znika. Ta niemożność odnalezienia przedmiotu, gdy zostanie on przykryty czymś innym, ma swoją podstawę w „trwałości obiektu”. Trwałość obiektu to zdolność, zwykle rozwijana w dzieciństwie, by wiedzieć, że rzeczy nadal istnieją, nawet jeśli nie możesz ich zobaczyć. U osób o niskich funkcjach wykonawczych i trudnościach sensorycznych trwałość obiektu jest również słaba. Jeśli ważny dokument jest zakopany głęboko w teczce, komuś ze słabą trwałością przedmiotu trudniej jest go znaleźć. Może to stanowić problem w pracy, ale istnieją rozwiązania. Czytaj!

Teraz to widzisz; Teraz nie

Moim ulubionym rozwiązaniem na życie z ludźmi, którzy mają mocne strony w obszarach innych niż funkcje wykonawcze, jest zorganizowanie środowiska życia w taki sposób, aby wszystko, czego potrzebują, było widoczne, a wszystko, czego nie potrzebują, jest ukryte. Na przykład w domu pilot do telewizora, klawiatura bezprzewodowa i mysz (które pasują do telewizora) są ustawione przed telewizorem. Nie ma ich w szufladzie. Naczynia na obiad, które mam nadzieję umyją i użyją, stoją na ładnej półce bez drzwi. (Nawet drzwi ze szklanym frontem były barierą.) Kiedy przeprowadzamy się do nowego domu, jedną z pierwszych rzeczy, które robię, jest zdejmowanie drzwi z szaf, aby 1. mój mąż i dzieci regularnie się przebierali, oraz 2 ubrania są przechowywane w szafie, a nie na podłodze poza szafą. Istnieją rozwiązania, rozwiązania, które można zastosować, a jeśli są zrobione z dobrymi intencjami, mogą przynieść satysfakcję, sprawiając, że twoje środowisko jest przyjemniejsze lub gdy widzisz, jak ktoś z AS dobrze się rozwija, znajdując to, czego potrzebuje, łatwo i szybko. W środowisku pracy możesz zrobić to samo:

- Przechowuj teczki w otwartym pojemniku, a nie w szafce na dokumenty.
- Przechowuj skrzynkę odbiorczą/skrzynkę nadawczą na dokumenty w najbardziej odsłoniętym sortowniku papieru z cienką ramką, jaki tylko możesz.
- Trzymaj pojemnik na długopis i ołówek na biurku, a nie w szufladzie.

Nie ma absolutnie żadnego powodu, aby utrudniać sobie życie, niż jest to konieczne. Droga do osobistego sukcesu często przebiega według tej standardowej procedury:

1. Zidentyfikuj problem.
2. Rozwiąż problem.
3. Zapomnij o problemie (pozostawiając rozwiązanie nienaruszone).

Wiele osób pomija ten ostatni krok. Identyfikują problem, rozwiązują go, a następnie pamiętają o problemie, narzekając na niego, pamiętając go jako problem, który mieli kiedyś. Ale po rozwiązaniu

problemu nie ma sensu poświęcać mu więcej uwagi. Ogólnie rzecz biorąc, celem jest ograniczenie przedmiotów w twoim biurze do absolutnego minimum. Ponieważ będziesz musiał trzymać rzeczy z dala, gdy inni będą mogli ukryć swoje rzeczy w szufladach i szafkach, będziesz po prostu musiał mieć mniej rzeczy. Może się to wydawać niesprawiedliwe, ale jeśli rozwiąże problem i będziesz w stanie pracować wydajnie, to gratulacje.

Organizacja Imprez

Chociaż nie zawsze tak jest, osoby o niskich funkcjach wykonawczych mają trudności z organizowaniem wydarzeń swojego życia. Nadchodzące spotkania mogą zostać zapomniane, a ważne wydarzenia często mogą być niespodzianką, mimo że zostały zaplanowane z wyprzedzeniem. Przewidywanie wydarzeń, planowanie ich i organizowanie wokół nich harmonogramu może nie być dla Ciebie naturalną umiejętnością. Istnieje wiele, wiele narzędzi organizacyjnych, z których możesz skorzystać, ale większość z nich została zaprojektowana przez ludzi o tak silnych funkcjach wykonawczych, że mogliby spędzić całe życie na planowaniu, planowaniu, planowaniu i byli zachwyceni widząc plany. W związku z tym narzędzia te są najlepiej wykorzystywane przez osoby, które również lubią samo planowanie. Jeśli wypróbujesz kilka narzędzi i nie działają one dla Ciebie, nie martw się. Istnieje duża szansa, że narzędzie zostało opracowane dla kogoś o innym sposobie myślenia niż Twój. To nie jest złe. Po prostu jest inaczej. Kilka lat temu autor David Allen opublikował metodologię zatytułowaną *Getting Things Done*. Kiedy książka Allena została opublikowana po raz pierwszy, sektor technologiczny przyjął ją i zaczął używać strategii jako standardowego protokołu. Być może dlatego, że strategie są wyraźnie nakreślone. Być może było to czysto logiczne, praktyczne podejście, które przemawiało do populacji o wysokiej częstotliwości występowania ZA. Być może były to mocne obrazy wizualne, których użył David Allen, opisując swoje koncepcje. Z wielu powodów metody organizacyjne stały się popularne w sektorze technologicznym, w którym przeważają osoby z AS. *Getting Things Done*, GTD, to stosunkowo złożony system zarządzania, który pozwala zająć się wieloma zadaniami, które musisz śledzić i wykonywać w swoim miejscu pracy. GTD opiera się na dwóch głównych koncepcjach:

1. Twój mózg jest bardziej wydajny, otwarty i kreatywny, gdy nie próbujesz zapamiętać miliona i jednej drobiazków, które musisz zrobić. Przeniesienie tych zadań do wykonania w bezpieczne, zaufane miejsce uwalnia umysł do ważnej pracy twórczej.
2. Każde zadanie, temat, myśl lub element w twoim umyśle można wrzucić do zaufanego „wiadra”. Ustawiasz wystarczającą liczbę wiader, a następnie zrzucaś zadania do odpowiednich wiader, dzięki czemu nie musisz już wysilać się, aby je zapamiętać.

Allen sugeruje kilka sposobów, aby to zrobić. Aspekt GTD, który Ted, statystyk w dużej firmie, uznał za najbardziej skuteczny, to stworzenie małego pudełka na akta z numerami 1-31 dla każdego dnia miesiąca. Każdy dzień zawierał dokumenty, z którymi musiał się tego dnia uporać. Pojedyncza codzienna teczka pomogła rozwiązać ogromnie dużą część jego codziennej pracy. Każdego dnia Ted sprawdza folder danego dnia i kończy zadania lub wyrzuca papier, jeśli zadanie nie musi już być wykonane. GTD jest w rzeczywistości bardziej szczegółowy i pomocny niż ten krótki opis, ale ogólną koncepcją jest organizowanie zadań w sposób godny zaufania i pomocny.

Organizacja zadań

Jak decydujesz, co dalej? Czy Twoja praca pozwala Ci podjąć jedno duże zadanie i po prostu iść? A może masz pracę, taką jak kasjer, gdzie zadania dnia są Ci przedstawiane po kolei i po prostu je wykonujesz? Wiele osób ma „swobodę” decydowania o tym, co dalej robić przy swoim biurku. Sprawdzasz pocztę? Złożyć dokumenty? Pracujesz nad jednym ze swoich bieżących zadań? Jeśli tak, to jaki? Jak stwierdził pewien mężczyzna z zespołem Aspergera: „Robię to, co przede mną”. Niestety ta metoda wyboru

pozostawia go łatwym łupem dla współpracowników, którzy wiedzą, że łatwo go wykorzystać. Często oddają mu swoją pracę i robią sobie przerwę, podczas gdy on pracuje, kończąc zadania swoich współpracowników, a następnie pracując w nadgodzinach, aby wykonać własne. Najskuteczniejszą strategią, jaką znalazłem dla moich pracowników, jest umieszczenie przy biurku każdej osoby listy zawierającej:

- Codzienne zadania: rutynowe elementy, takie jak „sprawdzanie poczty e-mail”, które należy wykonywać codziennie, oraz
- Słonie: Duże projekty, które trzeba robić po trochu, być może przez godzinę dziennie.

Każdy pracownik ma listę około trzech do pięciu dziennie i od trzech do pięciu słoni. To proste i działa. Będziesz wiedział, że masz odpowiednią organizację wydarzeń i zadań, gdy będziesz czuł się komfortowo i bezpiecznie wiedząc, że pamiętasz o uczestnictwie w najważniejszych wydarzeniach i wypełnianiu najważniejszych zadań w pracy.

Poza organizacją - piramida Maslowa dla Aspiesów

W 1943 roku psycholog Abraham Maslow napisał artykuł zatytułowany „Teoria ludzkiej motywacji”. Opisał w nim koncepcje, które są niezbędne dla naszej zdolności do szczęśliwego, satysfakcjonującego życia. Piramida ilustruje wiele rzeczy, których potrzebujemy, aby zmaksymalizować nasz potencjał. Począwszy od najwyższego poziomu, powiązane ze sobą potrzeby to:

Szczytowe doświadczenia - To jest nasz szczytowy poziom doświadczenia, tak dobry, jak to tylko możliwe. Czasami określa się to mianem samorealizacji. Na tym poziomie czujemy witalność, kreatywność, samowystarczalność, autentyczność i sens. Aby osiągnąć ten poziom, musisz najpierw mieć:

Ego / Esteem - Jest to umiejętność bycia użytecznymi, osiągnięcia czegoś, wniesienia wkładu w świat. Ale najpierw musisz mieć:

Miłość / Przynależność - to nasza potrzeba akceptacji społecznej, bycia częścią grupy kulturowej i społecznej. Mamy pierwotną potrzebę bycia kochanymi. Ale najpierw musimy mieć:

Bezpieczeństwo / Ochrona - To poczucie bezpieczeństwa, zarówno fizycznego, jak i psychicznego. Kiedy ten poziom nie jest spełniony, osoba doświadcza paniki i wzburzenia. Jeśli brakuje ci tego, czego potrzebujesz na tym poziomie, masz poczucie zagrożenia, ekspozycji i wrażliwości. Ale zanim osiągniesz ten podstawowy poziom, powinieneś mieć:

Podstawowe potrzeby – woda, jedzenie, sen, ciepło, ćwiczenia, powietrze i tak dalej. To jest najbardziej podstawowy poziom. Bez tego górne poziomy są zagrożone rozpadem.

W środowisku pracy możesz być najbardziej efektywny, gdy zaspokojone zostaną Twoje podstawowe potrzeby. Na przykład, jeśli jesteś głodny i zmarznięty, trudno będzie pomyśleć o pracy, którą musisz wykonać. Każda zaspokojona potrzeba sprawia, że kolejny poziom jest bezpieczniejszy. Chociaż poziomy te są pokazane w sposób liniowy, od góry do dołu, niekoniecznie muszą być uporządkowane. Na przykład możesz być w pracy, w której wszystkie potrzeby są zaspokojone, a obecnie znajdujesz się na szczycie piramidy, osiągając nowe wynalazki. Ale sytuacja się zmienia, gdy zostaje zatrudniony nowy szef, który zagraża Twojemu poczuciu bezpieczeństwa w zespole współpracowników. Być może otwarcie kpi z ciebie i innych podczas spotkań, a może nie chce robić specjalnych udogodnień, które miał poprzedni szef, a ty nie masz już otoczenia, które ci odpowiada. Kiedy poziom podstawowy nie jest silny, wyższe poziomy są znacznie słabsze. Na przykład, być może kolega rozpuścił na Twój temat nieprzyjemną i nieprawdziwą plotkę. Zmniejsza średnią potrzebę na liście — nie czujesz się już, jakbyś

miał bezpieczną pozycję w przyjaznej grupie społecznej. Wpływa na twoją pracę, zdolność koncentracji i nie działasz już z najwyższą wydajnością. Jak wyglądałaby piramida Masłowa interpretowana przez kryteria diagnostyczne AS? Zacznijmy od podstaw, aby pokazać wiele kroków, które podejmujesz, aby stworzyć szczęśliwą, satysfakcjonującą karierę dla dorosłych:

Podstawowe potrzeby — problemy z umiejętnościami samopomocy mogą nieco utrudnić utrwalenie tego podstawowego poziomu. Na przykład pójście do pokoju socjalnego dla pracowników na lunch może być wystarczającym przeciążeniem sensorycznym, które może utrudnić ci jedzenie. Znowu jesteś głodny o 14.00, ale nie możesz zrobić kolejnej przerwy do 16.00. W międzyczasie cierpi na tym jakość Twojej pracy. Sen może być nieco mniej komfortowy, jeśli masz trudności z utrzymaniem sypialni w czystości (umiejętności organizacyjne funkcji wykonawczych). Ćwiczenia, które w rzeczywistości są na tym podstawowym poziomie, mogą być trudniejsze dla kogoś z problemami sensorycznymi. Chociaż elementy na tym poziomie mogą być trudniejsze dla kogoś z mózgiem i ciałem z zespołem Aspergera, te potrzeby są najważniejsze, najbardziej podstawowe i najistotniejsze dla Twojego sukcesu jako osoby dorosłej.

Bezpieczeństwo / Ochrona - Jeśli możesz osiągnąć podstawowy poziom potrzeb, możesz skupić się na poziomie bezpieczeństwa. Dla kogoś, kto może nie być w stanie zinterpretować mowy ciała i różnych komunikatów od innych, bezpieczeństwo osobiste może nie być łatwe. Na przykład, jeśli przechodzisz przez ulicę przed biurem i nie możesz stwierdzić, czy ktoś się zatrzyma, aby cię przepuścić, czy też przejedzie cię (być może kierowca cię nie widzi), to z całą pewnością twoje bezpieczeństwo osobiste będzie być zagrożone w wielu sytuacjach. Prosta podstawa jest taka, że Twoje bezpieczeństwo nie jest gwarantowane i nie jest to coś, co koniecznie możesz poprawić. Kluczem do sukcesu jest zrobienie wszystkiego, co możesz, aby zapewnić jak najwięcej bezpieczeństwa w jak największej liczbie obszarów i tak długo, jak to możliwe (kilka pomysłów znajdziesz w następnej Najlepszej praktyce).

Miłość/przynależność — ten poziom może być albo najtrudniejszy, albo najłatwiejszy dla kogoś z AS. Jeśli chcesz być akceptowaną, włączoną częścią zespołu, będziesz musiał pracować ciężiej niż większość, aby osiągnąć ten krok. Jeśli nie zależy Ci zbytnio na tym, co myślą o Tobie inni, ten obszar może być dla Ciebie nieco łatwiejszy. W rzeczywistości może to być nawet łatwiejsze niż gdybyś był NT; jeśli nie potrzebujesz ani nie pragniesz interakcji społecznych, które wydają się być normą w życiu wszystkich innych, masz mniej powodów do zmartwień.

Ego / szacunek — ten poziom odnosi się do twojego poczucia siebie, czegoś, co z czasem może być nieco zniekształcone. Mając swój „unikalny” zestaw umiejętności społecznych, być może musiałeś to publicznie udawać. Im częściej musisz „udawać, że jesteś normalny” (termin spopularyzowany przez genialną Aspie, Liane Holliday Willey), tym słabsze staje się twoje poczucie siebie. Podczas poruszania się po nieuniknionych społecznych doświadczeniach związanych z pracą może być trudno wypracować silne poczucie siebie.

Szczytowe doświadczenia - Jeśli udało ci się zabezpieczyć poprzednie cztery podstawowe poziomy, zasługujesz na ogromne gratulacje. Szczytowe doświadczenie jest właściwie jedynym poziomem, który nie koliduje bezpośrednio z cechami osobowości, które definiują ZA. Wręcz przeciwnie, skupienie i intensywność pasji Aspie może być dokładnym szczytowym doświadczeniem, którego wielu ludzi pragnie.

Interakcja społeczna w pracy

Jako dziecko to upośledzenie może wyglądać jak niezdolność do zabawy jak inne dzieci na placu zabaw. Jak by to upośledzenie wyglądało w pracy jako osoba dorosła?

- Być może nie być kumplami ze swoimi kolegami.
- Być może niemożność przekazania tego, co chcesz przekazać swojemu szefowi i współpracownikom.
- Być może niezdolność do bycia „członkiem zespołu”.
- Być może niemożność uzyskania podwyżki lub odpowiedniego wynagrodzenia za twoją pracę.

To „istotne klinicznie upośledzenie” może powodować stres i frustrację. Jaka może być druga strona medalu trudności społecznych w pracy? Jest druga strona, ale zanim będziesz mógł przewrócić ten konkretny róg, musisz mieć środowisko, w którym czujesz się bezpiecznie. Poczucie bezpieczeństwa to pierwszy, najbardziej fundamentalny krok w budowaniu Twojej kariery.

Najlepsza praktyka 1: Zaangażowany i bezpieczny

To strategia, którą słyszałem od wielu profesjonalistów i która działa cuda w miejscu pracy. Jest to trudne do opisanie i przekłada się różnie w różnych kulturach, ale zrobimy mu dobre zdjęcie i zobaczymy, czy w jakiś sposób Ci to pomoże, drogi Czytelniku. Celem jest zaangażowanie się w swoje środowisko pracy lub przynajmniej udawanie zaangażowanego, przy jednoczesnym zachowaniu poczucia bezpieczeństwa. Przez „bezpieczeństwo” rozumiemy, że nie jesteś popychany do przeciążenia. Ta strategia jest skuteczna, ponieważ opiera się na Hierarchii potrzeb Masłowa. Teorie Masłowa opierały się na normach, które są różnie interpretowane w mózgu Aspie. Wcześniej opisałem pięć poziomów, a następnie przedstawiłem opis, jak te poziomy można interpretować za pomocą kryteriów diagnostycznych AS. Przyjrzyjmy się teraz pięciu poziomom potrzeb i temu, jak przejawiałyby się one w pracy, zaczynając od pierwszego, najbardziej podstawowego kroku, podstawy piramidy:

Potrzeby podstawowe - Te najbardziej podstawowe potrzeby fizyczne w pracy często to bezpieczne środowisko pracy (bez niebezpiecznych materiałów), dostęp do wody, dostęp do toalety, możliwość swobodnego poruszania się w razie potrzeby, jedzenie kiedy potrzebujesz. Jeśli masz problemy sensoryczne, możesz mieć prośby o podstawowe potrzeby, które wykraczają poza normę. Na przykład jedną z Twoich podstawowych potrzeb może być „cisza i spokój”, co może być niemożliwe w wielu sytuacjach zawodowych. Najlepszym rozwiązaniem problemów na tym poziomie jest najpierw sprawdzenie, czy Twój pracodawca, współpracownicy lub środowisko pracy mogą sprostać tym potrzebom. Jeśli nie, znajdź środowisko pracy, które zaspokoi ten najbardziej podstawowy, najważniejszy poziom potrzeb. Jeśli potrzebujesz cichszego otoczenia, spróbuj nosić słuchawki podczas pracy. Jeśli potrzebujesz ściemniacza, spróbuj przyciemnić światła przy biurku. Coś tak prostego, jak umieszczenie w większości czarnego plakatu w pobliżu komputera, może wystarczająco tłumić światło. Jeśli fizyczny dotyk jest trudny, powiadom swoich kolegów, a oni powinni szybko poznać granice. Jedno bardzo proste rozwiązanie, które wydaje się działać: ciężarki. Przeprowadzono wspaniałe badania pokazujące, że noszenie obciążonej kamizelki może uspokoić system sensoryczny Aspie. Klasyczna kamizelka obciążeniowa stosowana w terapii zajęciowej nie jest praktyczna w biurze, ale lekka kurtka z monetami lub innymi ciężkimi przedmiotami w kieszeniach sprawdza się. Para spodni z kilkoma ciężkimi przedmiotami w kieszeniach działa. Pomóc może nawet cięższa niż normalnie tkanina. Na przykład solidna dżinsowa kurtka lub niebieska koszula wykonana z podobnie ciężkiego materiału może zapewnić zaskakująco pomocną przewagę w zachowaniu spokoju i skupienia w pracy. Korzystanie z technik wprowadzania sensorycznego może pomóc „obudzić cię” na tyle, aby zobaczyć dokumenty przed tobą, zaplanować termin lub przypomnieć sobie ważne spotkanie.

Bezpieczeństwo/bezpieczeństwo - to bezpieczeństwo fizyczne, bezpieczeństwo ekonomiczne, wolność od zagrożeń, a nawet bezpieczeństwo emocjonalne. W środowisku pracy potrzeby bezpieczeństwa fizycznego powinny być spełniane (przynajmniej w USA) przez wymagania federalne, stanowe i lokalne. W Stanach Zjednoczonych każdy stan ma pewien rodzaj Biura Rozwoju Zatrudnienia, Praw Pracowników lub Departamentu Pracy i Przemysłu, który chroni pracowników (i pobiera od pracodawców mnóstwo podatków!). W Kalifornii Departament Rozwoju Zatrudnienia, www.edd.ca.gov, dba o to, by każdy w stanie miał zaspokojone podstawowe potrzeby w zakresie bezpieczeństwa. Gdy pewne potrzeby nie są zaspokajane, zwykle opracowywane są nowe przepisy, które mają zapewnić, że potrzeby te będą wkrótce chronione. Aby dowiedzieć się, czy istnieją przepisy, które pomogą Ci uzyskać środowisko pracy najlepiej odpowiadające Twoim potrzebom, wyszukaj w Internecie nazwę swojego stanu, miasta, regionu lub kraju oraz wyszukaj hasła, takie jak:

- prawa pracownicze
- ochrona pracowników
- Departament Pracy
- uczciwość w miejscu pracy
- prawo pracy.

Najczęściej można znaleźć świetne rozwiązania w pracy bez konieczności wspomnienia o ochronie prawnej, ale pomaga wiedzieć, jakie prawa są już chronione, a które nie.

Kochanie/Przynależność - W środowisku pracy ta potrzeba jest najtrudniejsza i prawdopodobnie najbardziej do uniknięcia. Jest szansa, że możesz budować bezpieczeństwo i sukces w swojej karierze, nie angażując się w relacje społeczne w takim stopniu jak koledzy. Istnieje szansa, że uda Ci się uniknąć kilku spotkań, uniknąć kilku interakcji twarzą w twarz i powoli łagodzić to szczególne obciążenie. Dla osób bez AS ten poziom potrzeb może w rzeczywistości wcale nie być potrzebą. Poziom przynależności obejmuje akceptację, przynależność do grupy i identyfikację z odnoszącym sukcesy zespołem. Te rzeczy są miłe, ale mogą nie być dla Ciebie tak satysfakcjonujące, jak dla kogoś, kto jest bardziej ekstrawertyczny społecznie. Częścią definicji „ekstrawertyka” jest „życie partii”. O ile ten termin nie był używany do opisanie Cię w przeszłości, jest to obszar, w którym możesz się zrelaksować.

Ego/Estyma - Ego i poczucie własnej wartości są budowane, gdy jesteś przydzielony do ważnych projektów i gdy zdobywasz uznanie dla tych projektów. Szacunek odnosi się do twojego statusu wśród rówieśników, znowu coś, co może nie znajdować się tak wysoko na twojej liście potrzeb.

Szczytowe doświadczenie - najwyższy poziom to poziom, na którym ludzie z AS świecą najjaśniej. Szczytowe doświadczenia to:

- wymagające doświadczenia
- możliwości dla innowacji i kreatywności
- uczenie się i tworzenie na wysokim poziomie.

Osoba z AS funkcjonująca na tym poziomie może robić niesamowite rzeczy. W tym miejscu na szczycie piramidy Masłowa dla Aspies wchodzi hiperkoncentracja.

Na Uniwersytecie Kalifornijskim w Berkeley odkryto kilka syntetycznych pierwiastków: kilka z nich to berkelem, kaliforn i lawrencjum. Wszystkie zostały odkryte przez ludzi, którzy mieli wystarczająco usatysfakcjonowany poziom bezpieczeństwa (zaspokojony ich osobistą potrzebą), aby mogli

odpowiednio poświęcić się swojej pracy. Być może rozwiązania prowadzące do osiągnięcia tego poziomu bezpieczeństwa będą łatwiejsze niż myślisz, przynajmniej dla stworzenia środowiska bezpieczeństwa w pracy. Dla jednego mężczyzny z AS było to proste. Przy swoim biurku ma:

1. Szuflada pełna „fidget-zabawek”, różnych rzeczy, którymi może się bawić podczas myślenia, w tym piłek do żonglowania i worków.

2. Kostka Rubika.

3. Zdjęcie żony. Chociaż ich związek nie jest poprawny politycznie, ona dba o większość jego podstawowych potrzeb, aby mógł pozostać tak zdrowy i skoncentrowany, jak to tylko możliwe.

Dla innych może to być szczególny rodzaj cukierka, figurka ulubionej postaci z kreskówek lub filmów albo specjalna poduszka, którą nosisz na siedzeniu lub za plecami. Znajdź to, co cię pociesza. Po zidentyfikowaniu skutecznych podstawowych strategii bezpieczeństwa w pracy, spróbuj znaleźć sposoby na powrót do bezpieczeństwa po trudnych sytuacjach. Na przykład, jeśli musisz wygłosić prezentację w pracy, możesz odczuwać pilną potrzebę wybiegnięcia z budynku; możesz odczuwać przerażający brak osobistego, emocjonalnego bezpieczeństwa. Być może masz ulubioną ścieżkę dźwiękową, której możesz posłuchać na słuchawkach, która pomoże ci się uspokoić po prezentacji. Być może duża szklanka lodowatej wody w ulubionej filiżance może nieco uspokoić Twój system sensoryczny. Gdy masz zarówno podstawowe, jak i awaryjne mechanizmy bezpieczeństwa w miejscu, możesz łatwiej angażować się w interakcje społeczne potrzebne w większości środowisk pracy. A szczyt sukcesu-możliwość pełnego wyrażenia swojej wyjątkowej kreatywności – może być końcową nagrodą za zbudowanie kariery, która dobrze do Ciebie pasuje.

Najlepsza praktyka 2: łatwiejsza przyjaźń - współpracownicy

Na początek mniej prawdopodobne jest, że zostaniesz uwikłany w politykę społeczną i biurowe dramaty. Bardziej prawdopodobne jest, że będziesz mieć luksus skupienia się na swojej pracy, gdy inni wokół ciebie tracą energię i być może gubią sen z powodu napięć społecznych. Jeden przykład z punktu widzenia sprzed kariery: Mój najstarszy syn ma AS. Jest błyskotliwym młodzieńcem, 18-letnim i ogólnie dobrze prosperującym. Przez całe liceum miał przyjaciół, ale nigdy nie był w centrum uwagi. Nigdy nie spędzał czasu z dużymi grupami dzieci po szkole lub w weekendy. Od czasu do czasu grał w gry wideo, brał udział w różnych turniejach z przyjaciółmi lub chodził na LARPy (odgrywanie ról na żywo, zasadniczo bieganie po lesie, odgrywanie spontanicznej fabuły). Przez większość czasu był w domu, uczył się, grał na komputerze lub wykonywał swoje obowiązki. Zawsze wracał do domu przed godziną policyjną i nigdy nie musieliśmy się martwić, że zrobi wiele złych rzeczy, które robią nastolatki. Czy jako rodzice martwiliśmy się o jego interakcje społeczne? Nie! Cieszyliśmy się, że był bezpieczny, nie brał narkotyków i nie zajdzie w ciążę. Cieszyliśmy się, że miał wystarczająco dużo czasu na pracę domową i pracę na pół etatu. Rozkoszowaliśmy się jego umiejętnościami takimi, jakimi byli. Rodzicom młodszych dzieci z ZA często mówimy tak stanowczo, jak tylko potrafimy: „Poinformuj swojego malucha, że nie jest najpopularniejszym dzieckiem w klasie. To najlepszy prezent, jaki możesz dać swojemu dziecku, aby doświadczyło samoakceptacji, że jest „mniej popularne”. W miarę jak Twoje dziecko dorośnie i wejdzie w wiek nastoletni, będziesz niezawodnie wdzięczny, że nie znajduje się w grupie „popularnych”.”

Kluczowy punkt: umiejętności przyjaźni, które były tak ważne w młodszych latach, które stały się mniej istotne, gdy wchodził w lata młodzieńcze i w przyszłości, są jeszcze mniej ważne w zatrudnieniu na pełny etat. Umiejętności potrzebne do zatrudnienia różnią się od umiejętności potrzebnych do zawierania przyjaźni. Być może najważniejszą lekcją do zapamiętania jest to, że twoja zdolność do odniesienia sukcesu jako przyjaciela w młodszych latach niekoniecznie determinuje twój sukces jako

osoby dorosłej w twojej karierze. Przyjaźnie, które nawiązujesz w pracy, są na ogół płytsze niż przyjaźnie, do których nawiązywania zachęcano w dzieciństwie. Firmy generalnie chcą, aby ich pracownicy byli przyjaźni, ale nie przyjaciółmi. Nawiązywanie bliskich przyjaźni może w rzeczywistości być szkodliwe dla zespołu i firmy jako całości. Oto sytuacje, które widziałem do tej pory w innych firmach, w których zbyt ciasne przyjaźnie zaszkodziły wynikom firmy:

- W zespole 11 osób nie każdy może być bliskim przyjacielem, więc niektóre przyjaźnie są bliższe niż inne, wywołując zazdrość i zranione uczucia. Zespół zaczyna zachowywać się bardziej jak rodzina niż koledzy z pracy. Kłótnie, wybieranie ulubionych i inne niemądre towarzyskie pozeracze czasu stają się normą, a praca cierpi. Jeśli szef może przekazać, że „jesteśmy kolegami, a nie kumplami”, zespół może skoncentrować się na wykonywanych zadaniach.
- Często bliskie przyjaźnie mogą z czasem przerodzić się w romantyczne relacje. Większość ludzi spędza w pracy więcej czasu niż gdziekolwiek indziej. Relacje w pracy często mogą się pogłębiać, niezależnie od tego, czy jesteś świadomy, że ktoś „zakochuje się w tobie” romantycznie, czy nie. Zachowanie dystansu pomaga utrzymać profesjonalne relacje.
- Jednym z elementów przyjaźni jest często dochowanie tajemnicy. Chociaż większość sekretów jest nieszkodliwa, niektóre mogą poważnie zaszkodzić firmie. Enron stał się katastrofą tsunami, po części z powodu zbyt wielu ludzi skrywających zbyt wiele tajemnic. Gdyby w szeregach było mniej kumpli, a więcej osób z ZA, katastrofa mogłaby zostać zażegnana wcześniej.
- Przyjaciele nie rzucają się na siebie, ale koledzy tak. Jeśli ktoś z zespołu robi coś nieuczciwego lub złego, o wiele łatwiej jest powiedzieć kierownictwu, czy nie musisz się martwić, że zaszkodzi przyjaźni.
- Im bliżej jesteście przyjaciółmi, tym lepiej poznajecie ich rodziny i ich intymne życie osobiste. Dużo trudniej jest z kimś współpracować, jeśli znasz jego prywatne dane.

Kontakt wzrokowy i czytanie twarzy w pracy

Uwielbiam widzieć różne wyrazy w oczach osoby. Myśli przechodzące przez umysł innej osoby są tak łatwo odczytywane w sposobie poruszania się oczu (i oczywiście reszty twarzy). Oczy nie są niezbędną metodą komunikacji, po prostu przyjemną metodą dla tych, którzy je lubią. To powiedziawszy, jeśli widzisz „nic” w oczach osoby, możesz uwierzyć, że możesz pominąć tę sekcję. Proszę nie. Oczy są potężnym narzędziem komunikacji i nawet bez takiego zamiaru możesz wpaść w poważne problemy, jeśli nie podejmiesz wysiłków, aby skutecznie komunikować się w pracy. Twoje oczy mogą wydawać się „ruchome”, powodując, że ludzie nie ufają ci lub mogą obwiniać cię, gdy coś pójdzie nie tak. Możesz zostać obwiniony o molestowanie seksualne, jeśli zbyt długo wpatrujesz się w niewłaściwe miejsce. Mam nadzieję, że te powody skłonią Cię do dalszej lektury.

Najlepsza praktyka 3: Kiedy mniej znaczy więcej

Kiedy masz trudności z interpretacją wyrazu twarzy, pierwszą i najłatwiejszą rzeczą do zrobienia jest dokładniejsze przyjrzenie się twarzy w poszukiwaniu wskazówek. Niestety dla tych, którzy mają trudności z czytaniem z twarzy (albo za dużo, albo za mało informacji), wpatrywanie się jest naturalnym sposobem zdobywania informacji. Ludzie na ogół nie lubią się gapić. Jeśli ktoś każe ci „przestać się gapić”, istnieje wiele sposobów, aby to osiągnąć i nadal robić to, co musisz (studuj i ucz się).

1. Liczyć. Spójrz na twarz osoby i policz do trzech. Zerknij w niebo, ścianę, biurko, cokolwiek, a potem spójrz ponownie. Raz, dwa, trzy, odwracają wzrok. Możesz odwrócić wzrok albo podczas rozmowy, albo podczas rozmowy. Oba są równie ryzykowne.

2. Kiedy osoba odwróci wzrok, skorzystaj z okazji, aby spojrzeć jej w twarz. Kiedy na ciebie patrzą, poczekaj sekundę, a potem również odwróć wzrok. Jest to rodzaj tańca, który łagodzi ciężar pełnej rozmowy wzrokowej.

3. Naśladuj ich mimikę. Kiedy podniosą brwi, unieś też lekko swoje. Kiedy się uśmiechają, uśmiechaj się też. To świetny sposób na synchronizację z osobą, z którą rozmawiasz. Ludzie z neurotypowymi mózganiami robią to bez zastanowienia. W rzeczywistości tworzy więź między dwojgiem rozmawiających ludzi, jeśli widzą, jak druga osoba odzwierciedla ich ekspresję. Uważaj, aby nie kopiować dokładnie. Naśladuj większość wyrazów w łagodniejszy, mniej „głośny” sposób, a może się okazać, że Twój koledzy traktują Cię bardziej jak kolegę z zespołu.

4. Przyklej delikatny uśmiech na twarzy. Pewna kobieta z autyzmem powiedziała: „Praktykowałam to, podciągając kąciki ust i trzymałam je tam. Kiedy poczułem mięśnie twarzy, mogłem go napiąć, kiedy tylko chciałem”. Jedynym wyrazem twarzy, który najprawdopodobniej wpędzi Cię w kłopoty (kiedy nie możesz czytać lub odpowiedzieć na wyraz twarzy innej osoby), jest uśmiech. Wyciszony, delikatny uśmiech to dobry pomysł. Ani duży uśmiech kota z Cheshire, który zwróci na ciebie uwagę, ale łagodny, spokojny, ogólnie radosny uśmiech.

Ostrzeżenie: Jeśli zauważysz, że wpatrujesz się w kogoś, kto do ciebie mówi, możesz pomyśleć, że spoglądanie na różne części twarzy „przerwie” wpatrywanie się na tyle, aby zmniejszyć problem. Bynajmniej. Kiedy dwoje ludzi czuje romantyczny pociąg, jednym z kluczowych „podniecających się” jest zerkanie z jednej części twarzy na drugą: z policzków, ust, oczu... Najwyraźniej tak właśnie ludzie znajdują odpowiednich partnerów – dzięki dając pełny przegląd struktury kości danej osoby, cech genetycznych i tak dalej. To zdecydowanie nie jest coś do zrobienia w pracy. Kiedykolwiek. Badając twarz osoby w poszukiwaniu wskazówek do wiadomości, którą przekazuje, spróbuj albo odwrócić wzrok między każdą obserwacją innej cechy, albo spróbuj spojrzeć na całą twarz naraz, nie poruszając własnymi oczami, ale pamiętaj o tym, kim jesteś widzenie. W końcu wiedz, że kontakt wzrokowy jest

trudny. Istnieje wiele aspektów spojrzenia oko w oko jako formy komunikacji, które naukowcy wciąż odkrywają i dopiero teraz się uczymy. Przyszłość przyniesie nam jeszcze więcej informacji na temat kontaktu wzrokowego.

Najlepsza praktyka 4: Relaksowanie oczu - wyciszanie twarzy

Jeśli patrzenie komuś w oczy jest przytłaczające i nie przyniesie żadnych korzyści ze zmuszania się do przeciążenia, nie rób tego. Jesteś osobą dorosłą i masz wolną wolę. Jeśli ktoś karze za brak kontaktu wzrokowego na tym etapie życia, może to być obraźliwa prośba. Istnieją sposoby radzenia sobie z przytłaczającym kontaktem wzrokowym, ale zmuszanie się do pogrążania się w przeciążeniu nigdy nie powinno być opcją. To powiedziawszy, to fajna premia, aby móc bez trudu patrzeć na czyjąś twarz. Ludzie lubią, kiedy na nie patrzysz. Z jakiegoś dziwnego powodu (powód, który nie ma większego sensu dla mózgu z zespołem Aspergera) kontakt wzrokowy sprawia, że ludzie czują zaufanie, ciepło i dobre uczucia. Ludzie są dla ciebie miłsi, gdy zapewniasz im odpowiedni kontakt wzrokowy. Korzyści są często warte wysiłku. Jak więc to zrobić, aby nie czuć, że tracisz kontrolę? Jedną sztuczką polega na „wyciszeniu” twarzy, minimalizując ilość informacji, które otrzymujesz w sytuacji, w której należy nawiązać kontakt wzrokowy. Minimalizując dane wejściowe, minimalizujesz ryzyko przeciążenia. Kilka potencjalnych rozwiązań, zaczynając od tych najbardziej oczywistych, a kończąc na najbardziej efektywnych, wartościowych rozwiązaniach dla miejsca pracy, znajdziesz tutaj:

Rozwiązanie 1. Spójrz blisko ich oczu. Leo patrzy na czoła ludzi. Próbował patrzeć na brwi ludzi, ale „wyglądają jak tańczące gąsienice, a ja często uśmiechałem się lub śmiałem niewłaściwie”. Czoło marszczy się, podnosi i obniża z różnymi wyrazami, ale generalnie jest to bezpieczne miejsce.

Rozwiązanie 2. Spójrz na część ich ciała, która jest właściwie pusta. Judy patrzy na szyje lub obojczyki ludzi. Pamiętaj, że ważne jest, aby nigdy nie patrzeć niżej niż szyja w środowisku pracy. Patrzenie na klatkę piersiową jest jawnym gestem seksualnym i można je łatwo zinterpretować jako molestowanie seksualne.

Rozwiązanie 3. Odwracaj wzrok często, jak opisano w poprzedniej najlepszej praktyce. To moja ulubiona rada, ponieważ buduje tolerancję. Pozwala zwiększyć zdolność patrzenia komuś w oczy.

Rozwiązanie 4. Nie patrz w ogóle. Działaj w rozproszeniu. Bądź „zajęty czymś”. Jeśli to jest najlepsze, co możesz zrobić, to jest najlepsze, co możesz zrobić. To ulubieniec Daniela, który obecnie pracuje w rządowym laboratorium wraz z laureatami Nagrody Nobla i błyskotliwymi naukowcami. Ta strategia działa dla niego głównie dlatego, że stał się bardzo dobry w robieniu tego dobrze. Przy pierwszej próbie możesz napotkać problemy. Jeśli osoba pyta „Czy słuchasz?” możesz odpowiedzieć: „Koncentruję się na tym, co mówisz; Po prostu muszę to zrobić. Trwać.” Kontynuuj sortowanie dokumentów lub rób to, co robiłeś rękami, podczas gdy osoba mówi. Spoglądaj od czasu do czasu, ale w większości nie zwracaj sobie głowy patrzeniem, gdy masz ręce zajęte czymś innym.

Rozwiązanie 5. Pozwól oczom się zaszkląć. Jeśli jeszcze się tego nie nauczyłeś, posiadanie tej umiejętności jest bardzo cenne. Dzięki różnym źródłom informacji (teksty psychologiczne, teksty dotyczące rozwoju dziecka itp.) można się dowiedzieć, że gdy oczy zaszklwią się, osoba często myśli o czymś innym. Możesz otrzymać komentarze takie jak „Czy słuchasz?” jeśli nie używasz dobrze tej techniki. Aby dowiedzieć się, jak zaszkląć oczy, spójrz na kogoś, kto nie dba o to, czy na nie patrzysz. Teraz pomyśl o czymś, o czym naprawdę lubisz myśleć. Dla mnie byłoby to wspomnienie kraju, do którego podróżowałem w interesach. Dla mojego męża z AS byłoby to programowanie. Myślał o konkretnym błędzie, który próbuje naprawić, a jego oczy widziałyby kod, czytając wiersz po wierszu.

Kiedy już wiesz, jak zaszkląć oczy, widząc coś innego niż to, co masz przed sobą, poćwicz to, pokazując fizyczną postawę i wyraz twarzy kogoś, kto słucha. Przy odrobinie wysiłku możesz być w tym bardzo dobry

Opis od Michaela:

Odprężam oczy. Już nie widzę tej osoby, ale patrzę na jej twarz, cóż, tak naprawdę nie patrzy… Wskazuję na nią oczy, co jakiś czas kiwam głową, a jeśli to, co mówią, jest interesujące, trochę słucham. Od czasu do czasu odwracam wzrok, żeby nie wyglądało na to, że się gapię. Jeśli chcę, żeby przestali mówić, lekko kiwam głową, a potem mówię: „Och, dostaję telefon. Chwileczkę. Wyciągam telefon z kieszeni, uśmiecham się ładnie do rozmówcy i odsuwam się od rozmowy. Miło wiedzieć, że nigdy nie utknę w rozmowie z kimś.

Faktem jest, że większość rozmów w pracy nie jest właściwie potrzebna. Osoby neurotypowe często lubią rozmawiać dla samego mówienia, ze względu na emocjonalne połączenie, które uzyskują, gdy coś ci komunikują. Masz luksus, że nie potrzebujesz tego połączenia. Poniższy epigraf wyjaśnia, dlaczego niektóre osoby neurotypowe mogą angażować się w rozmowę:

Najszczęśliwsza rozmowa to taka, z której nic nie jest wyraźnie pamiętane, ale ogólny efekt przyjemnego wrażenia. -Samuel Johnson

Pamiętaj, że bardzo ważne jest, aby najpierw ustalić, czy dana osoba zamierza przekazać coś, o czym musisz wiedzieć. Jeśli jest to coś ważnego, być może rozważ następną strategię – unikanie kontaktu wzrokowego – ponieważ uwolni to mentalną przestrzeń potrzebną do przetwarzania tego, co mówi dana osoba. Możesz użyć unikania kontaktu wzrokowego:

1. Kiedy wiesz, że kontakt wzrokowy cię przeciąży.
2. Kiedy osoba, która z tobą rozmawia, ma dla ciebie ważne informacje i musisz poświęcić całą swoją uwagę (a możesz poświęcić pełną uwagę tylko unikając kontaktu wzrokowego).
3. Kiedy po prostu nie masz na to ochoty.

Dobrym pomysłem jest również unikanie od czasu do czasu kontaktu wzrokowego. Nie zawsze, ale czasami (aw niektórych środowiskach pracy często tego unikaj). To świetna taktyka w miejscu pracy. Dlaczego unikanie kontaktu wzrokowego od czasu do czasu miałoby być „świetne”? Ponieważ w prawie każdym miejscu pracy szefowie cenią wydajnych pracowników, którzy koncentrują się na wykonywaniu swojej pracy. Najlepszym sposobem na osiągnięcie sukcesu zawodowego jest bycie wydajnym, skoncentrowanym pracownikiem, który jest bardziej oddany zadaniu niż rozmawianiu z ludźmi. Chociaż nie jest tak w każdej sytuacji w pracy, jest to solidna ogólna zasada. Jako pracodawca mogę ręczyć za to, że najszybciej promuję pracowników, którzy wydają się najbardziej skoncentrowani. Rozważ doświadczenie Stewarta jako pracownika:

Moi szefowie zawsze mnie lubili i myślę, że to dlatego, że ograniczam rozmowy do minimum, nawet z szefem. Nie rozpraszają mnie ludzie, którzy próbują zwrócić moją uwagę. Jeśli nie patrzę na nich lub nie odwzajemniam rozmowy tak, jak chcą, dość szybko się zamykają. Czasami myślą, że jestem zrzędą, ale nadrabiam to dobrą pracą, która ułatwia im pracę. Utrzymuję nawet rozmowy związane z pracą do absolutnego minimum. Ludzie kondensują to, co mówią, kiedy wiedzą, że ledwo słuchasz, a jeśli nie nawiązujesz kontaktu wzrokowego, to ledwo słuchasz. Wszystkie te rozmowy, które ludzie prowadzą w pracy, to w większości strata czasu.

Stewart często otrzymuje podwyżki, a każdy przegląd pracowników odnotował jego poświęcenie. Było to w dużej mierze spowodowane unikaniem kontaktu wzrokowego! Co za korzyść! Zespół Aspergera

ma zalety, które mogą dobrze przełożyć się na wysoko płatną, wysoce satysfakcjonującą karierę zawodową.

Słowo ostrzeżenia

Zwróć uwagę, że aby odnieść sukces w niektórych karierach, kontakt wzrokowy, rozmowy na korytarzu i „hobnoowanie” z kolegami są tym, co daje Ci podwyżki. Być może te konkretne miejsca pracy nie pasują do kogoś, kto ma umiejętności w innych dziedzinach. Kolejny potencjalny aspekt unikania kontaktu wzrokowego, który pomoże ci uniknąć problemów - kiedy unikasz kontaktu wzrokowego, rób to w sposób pewny siebie, z wyprostowanymi ramionami i rozluźnioną resztą ciała. Jeśli unikasz kontaktu wzrokowego w podejrzany sposób (zgarbione ramiona, napięte mięśnie, spanikowany wyraz twarzy), to unikanie kontaktu wzrokowego spowoduje więcej problemów, niż gdybyś podjął wysiłek w pierwszej kolejności. Kiedy chcesz uniknąć kontaktu wzrokowego, upewnij się, że twoje ciało jest spokojne i pewne siebie, aby unikanie kontaktu wzrokowego było interpretowane po prostu jako zaabsorbowanie zadaniem związanym z pracą. Dla niektórych osób z ZA twarz jest przytłaczającą mapą ruchu i pozycji, która nie ma większego sensu. Dla innych twarz jest pusta. (W środku znajduje się neurotypowe, łatwe zrozumienie mimiki.) Właśnie sprawdziliśmy, co robić, gdy twarz jest przytłaczająca. Przyjrzyjmy się teraz, co zrobić, jeśli twarz nie daje żadnych informacji lub nie podaje niewystarczającej informacji.

Najlepsza praktyka nr 5: Trening oczu – mapowanie pustej twarzy

A jeśli wszystko, co widzisz, to pusta twarz? Kiedy pytam żony „Spójrz na moją twarz. Co widzisz?” zwykle odpowiada: „Nic”. Istnieją dwa udokumentowane schorzenia, które zakłócają zdolność osoby do czytania twarzy. Pierwszym z nich jest prozopagnozja, inaczej zwana ślepotą na twarz. Jest to zwykle spowodowane ostrym uszkodzeniem mózgu, ale naukowcy zaczynają odkrywać, że może być również wrodzony. Dotyka około 2,5 procent populacji. W przypadku ślepoty twarzowej część mózgu, która rozróżnia różne cechy twarzy, nie działa. Osoba z pełną ślepotą na twarz nie będzie w stanie zidentyfikować wieku, rasy ani innych szczegółów tożsamości twarzy danej osoby. Osoba ze ślepotą na twarz będzie zależeć od wskazówek, takich jak ubranie, włosy, głos lub inne szczegóły, aby zidentyfikować osoby - zarówno nieznanymi, jak i osoby, które widzą na co dzień. Casey, młody mężczyzna z AS, miał trudny początek, kiedy zaczynał swoją pierwszą pracę. Zraził kilka osób, które mogły mu bardzo pomóc w pracy. Trzeciego dnia pracy trener Casey zapytał go: „Dlaczego zachowujesz się dziwnie, jakbyś spotykał mnie po raz pierwszy?” Casey, który w tym czasie nie wiedział o ślepcie na twarz, obwinił własną głupotę, sądząc, że jest nieuważny i nieostrożny, a nie ślepy na twarz. Istnieje podobny rodzaj ślepoty zwany ślepotą umysłową, odkryty przez Simona Barona-Cohena. Ślepotą umysłową jest powszechnie definiowana jako niezdolność do rozpoznania, że inna osoba ma umysł oddzielony od twojego. To powoduje, że osoba niewidoma ma ogromne trudności w odgadnięciu odpowiedzi w komunikacji społecznej. Niezależnie od tego, czy jest to spowodowane ślepotą na twarz, ślepotą umysłu, czy też po prostu słabością w rozpoznawaniu mimiki, część mózgu, która pomaga w tych spostrzeżeniach, po prostu nie jest aktywowana u wielu osób z ZA. Nie jest to usterka sama w sobie – istnieją inne umiejętności aktywowane z ZA, które nie są aktywowane u większości ludzi. To kompromis. O ile nie powoduje to niemożliwych do pokonania trudności w pracy, być może pomocne byłoby wykonanie klasycznych trzech kroków:

1. Rozpoznaj to.
2. Znajdź rozwiązania lub je zaakceptuj.
3. Kontynuuj pracę.

Jeśli chcesz „zaakceptować to” i „kontynuować swoją pracę”, możesz użyć następujących zwrotów z osobami, z którymi pracujesz:

„Przepraszam, ale nie czytam z twarzy tak dobrze, jak większość ludzi. Czy możesz wyrazić się jaśniej słowami, których używasz?”

lub

„Dziękuję za wyjaśnienie tego, ale słyszę słowa o wiele częściej niż inne sygnały. Czy możesz być bardzo bezpośredni w swoich słowach, abym mógł w pełni zrozumieć, co mówisz?”

lub

„Nie jestem pewien, co mówisz, ale mogę powiedzieć, że czegoś mi brakuje. Czy możesz być bardzo bezpośredni w tym, jak to mówisz?”

Jeśli chcesz dowiedzieć się, jak czytać mimikę, uwierz w to, że powstaje wiele zasobów, aby pomóc nam wszystkim, JAK lub nie, czytać twarze, co z kolei pomaga nam czytać w myślach. Im więcej możemy zrozumieć, co jest w umyśle danej osoby, im więcej możemy zrozumieć, co jest w umyśle danej osoby, tym więcej możemy zrozumieć, co musimy robić w pracy. Obecnie nowy grunt przełamuje System Kodowania Działań Twarzy, FACS, opracowany przez Paula Ekmana. Jest to kliniczny sposób odczytywania mimiki twarzy, umiejętność, która ma kluczowe znaczenie dla większości komunikacji osobistej. Książka jest dość droga, ale możesz się sporo dowiedzieć, przeszukując <http://face-and-emotion.com> i inne witryny, które pomagają nam zrozumieć wyraz twarzy. Kiedy nauczysz się tego na pamięć, będziesz miał o wiele lepsze zrozumienie tego, co dana osoba ma na myśli, ale możesz przegapić wiadomości, które pojawiają się, gdy dana osoba jest w konflikcie; to znaczy, gdy ktoś mówi jedno, ale ma na myśli coś innego. Na przykład dana osoba może wykazywać frustrację na twarzy, ale mówić o kimś, kogo rzekomo lubi w pracy. Widzenie kontrastu między dokładnymi emocjami poprzez wyraz twarzy, ponieważ bezpośrednio nie zgadza się ze słowami, może być mylące. Ludzie są skomplikowani. Jednym z charakterystycznych objawów ZA jest unikanie wzroku. U jednego z dzieci unikanie wzroku było oczywiste od dzieciństwa. Jego pierwszy pediatra powiedział: „Nigdy nie widziałem, żeby dziecko walczyło tak, by nie patrzeć na swoją matkę, ani na mnie”. Chociaż unikanie wzroku może pojawić się od urodzenia, wierzę, że unikanie wzroku może rozwinąć się jako strategia przetrwania w trudnych warunkach. Używany wystarczająco często, staje się nawykiem. Jeśli jesteś ślepy na twarz i masz trudności z nauką czytania twarzy, być może uważasz się za szczęściarza. Kiedy nic nie widzisz na twarzy osoby, jest to w rzeczywistości łatwiejsze niż wtedy, gdy twarz osoby jest przytłaczająca. Jest to łatwiejsze, ponieważ:

1. Rozmowa to coś więcej niż tylko wyraz twarzy.
2. Mimika ludzi często nie zgadza się z tym, co mówią. Ta ślepotka pozwala ci nie widzieć, jak nieuczciwi mogą być ludzie wobec innych, a nawet wobec samych siebie.
3. Możesz kontrolować, ile chcesz zobaczyć. Jeśli chcesz podjąć wysiłek, aby kogoś przeczytać, możesz dalej próbować. Jeśli chcesz, aby ta forma komunikacji była cicha, to też w porządku.

Aby nauczyć się rozpoznawania twarzy, istnieje wiele podejść. Możesz uczyć się za pomocą systemu kodowania akcji twarzy lub wyszukiwać w Internecie „mimikę twarzy”. Jeśli szukasz obrazów „wyrazu twarzy”, powinieneś znaleźć nieskończenie zabawne narzędzie edukacyjne. Cóż, może nie jest to dla ciebie zabawne, ale im lepsze rozpoznawanie twarzy, tym ciekawsze będzie zorientowanie się, co mówią ludzie z ich twarzami. Wiele osób z autyzmem, z którymi rozmawiałem, zgadza się, że czytanie

mimiki twarzy może być zabawną grą : „Widzisz tamtego mężczyznę? Jest naprawdę zły, ale stara się być miły... Widzisz, jak zaciska szczękę, a mimo to się uśmiecha? Niezależnie od tego, czy chcesz korzystać z tej umiejętności, czy nie, ważne jest, aby mieć podstawową wiedzę na temat przetrwania w miejscu pracy (chyba że pracujesz w domowym biurze lub w innej karierze samotnej). Na przykład:

- Kiedy skóra między brwiami jest pomarszczona i napięta, osoba jest zła.
- Kiedy brwi są uniesione, osoba jest zaskoczona lub zaniepokojona.
- Kiedy szczęka jest zaciśnięta (często widać to pod skórą policzków), osoba jest napięta lub zestresowana.
- Kiedy kąciki ust się podnoszą (a czasami gdy odwracają się u osób z uśmiechem do góry nogami) osoba się uśmiecha, ale nie zawsze oznacza to szczęście! Może wskazywać na wiele, wiele innych emocji w zależności od ukształtowania reszty twarzy.

Istnieje wiele książek, które omawiają mimikę twarzy. Dzięki Paulowi Ekmanowi możemy teraz zidentyfikować wszystkie ludzkie emocje w oparciu o jego system kodowania. Jeszcze ciekawsza jest koncepcja mikroekspresji. Mikroekspresje to krótkie, mimowolne mimiki twarzy, które pokazują dokładne wewnętrzne emocje osoby. Często potrafimy dokładnie wykryć emocje u osoby, która nie jest świadomie świadoma ich podstawowego stanu emocjonalnego. Chociaż dogłębne badanie nie jest konieczne, podstawowa wiedza na temat mimiki twarzy jest kluczowa dla osób w karierze, w której koledzy wchodzi w interakcje w rzeczywistej przestrzeni (a nie wirtualnie).

Najlepsza praktyka nr 6: Bez kontaktu z twarzą

Zasada elastyczności

Niektóre prace wiążą się ze znacznym „czasem twarzą w twarz”, a inne nie. Czas na twarz zazwyczaj oznacza ilość czasu spędzonego, gdy konieczny jest odpowiedni kontakt wzrokowy. Na przykład praca jako sprzedawca, kasjer lub kierownik biura będzie wymagała kontaktu z pracownikami i klientami. Niektóre prace wymagają prawie 100 procent czasu twarzą w twarz. Na przeciwległym końcu pola pracy znajdują się stanowiska, które wymagają 0 procent czasu pracy. W moim osobistym gronie przyjaciół znam około tuzina osób z zespołem Aspergera, które wykonują prace, które w ogóle nie wymagają kontaktu z kimś. Jedyną wadą 0 procent pracy twarzą w twarz jest poczucie samotności, ale jeśli jest to wystarczająco dobry kompromis (przeładowanie sensoryczne w handlu), to być może jest to dobry wybór dla ciebie. Jeden przykład: Sarah jest programistką stron internetowych dla firmy, która potrzebuje kogoś, kto „po prostu wykona swoją pracę”. Kierownictwo nie chce zawracać sobie głowy funkcjonalnością serwisu. Po prostu chcą kogoś, komu mogą wysłać czek, który sprawi, że strona będzie działać bez ich wysiłku. Gdy jest to absolutnie konieczne, Sarah komunikuje się ze swoim szefem i współpracownikami za pośrednictwem poczty e-mail i narzędzia do zarządzania projektami, które zapewnia jej synchronizację z poprawkami, które należy wprowadzić. Jest w stanie pozostać w swoim wygodnym środowisku domowym, w którym wszystko jest zorganizowane dokładnie tak, jak lubi. W pierwszych latach pracy w firmie Sarah została poproszona o przybycie na spotkania pracowników. Oczekiwanie na spotkanie sprawiło, że chorowała przez wiele dni. Zadzwoiła chora na pierwsze spotkanie i była tak spóźniona na drugie, że była pewna, że zostanie zwolniona. Po tym spotkaniu wysłała e-mail do swojego szefa, wyjaśniając, że kocha swoją pracę, a spotkania były dla niej trudne do uczestniczenia. zaproponowała, że będzie pracować kilka dodatkowych godzin, wykonując poboczny projekt, którego nikt inny nie chciał robić. zaproponowała to jako rekompensatę za nieodebrane spotkania personelu. Jej szef dostrzegł korzyści dla niego i zgodził się serdecznie. (Jeśli nie masz niechęci do kontaktu wzrokowego, ale chcesz zrozumieć trudności, przeczytaj książkę Look Me in the

Eye Johna Eldera Robisona (2009). Daje ona obraz tego, jak osoba z niechęcią do kontaktu wzrokowego zmagala się z różnymi pracami przez całe życie.) Konkluzja: Oferty pracy, które mają mniej czasu na kontakt, są często bardziej elastyczne. Kiedy pracujesz w biurze, ludzie widzą, co robisz. Jeśli dostaniesz okropnego e-maila od swojego szefa, nie możesz mieć krachu. Musisz trzymać się razem. Jeśli doświadczasz przeciążenia sensorycznego, nie możesz stymulować, aby się uspokoić. Nawet jeśli masz własne biuro z drzwiami i bez okna, przez które ludzie na korytarzu mogą cię zobaczyć, nadal istnieje możliwość, że ludzie zatrzymają się w twoim biurze, aby zadać przypadkowe pytania, przerywając ci pracę i powodując psychiczne spustoszenie w twojej rutynie. Mój mąż przez lata miał biuro z drzwiami i bez wizualnego dostępu z korytarza. Mimo tej prywatności wciąż był w pogotowiu przez osiem, dziesięć, czasem dwanaście godzin pracy każdego dnia. To dużo czasu, żeby każdego dnia aktywnie starać się być normalnym. Świadomie próbował przesunąć swój harmonogram do pracy po tym, jak wszyscy odeszli, aby mieć przynajmniej trochę czasu w biurze, kiedy nie był „w pogotowiu”. Pracując w domu, masz znacznie większą elastyczność. (Dotyczy to tylko spokojnego, cichego otoczenia domowego, które możesz dostosować do swoich potrzeb.)

Jeśli uda ci się znaleźć zawód, który pozwoli ci pracować z domu lub w całkowicie prywatnym środowisku, to cała ta część diagnozy może zostać zignorowana, przynajmniej dla celów kariery. Jeśli uważasz, że najlepiej pracowałbyś, mając 0 procent czasu twarzą w twarz, najpierw zadaj sobie pytanie:

1. Czy masz dostępną przestrzeń w domu lub innym miejscu, którą mógłbyś wykorzystać jako wygodną przestrzeń biurową? Czy byłbyś w stanie efektywnie skoncentrować się na swojej pracy? (Omówiono w poprzedniej sekcji na temat funkcji wykonawczych).
2. Czy potrafisz pracować nad czymś od początku do końca bez kogoś, kto będzie cię pilnował? (Również omówione w części poświęconej funkcji wykonawczej.)
3. Czy wiesz, gdzie znaleźć pracę, która będzie dla Ciebie pracować? (Omówiono poniżej.)

Telepraca stała się modą w latach 80. i 90., ale w 2000 r. była środkiem oszczędnościowym, a teraz, w 2010 r., stała się powszechnym rozwiązaniem dla wszystkich zaangażowanych stron: pracodawcy, pracownika i środowiska, na które ma wpływ osoby dojeżdżające do pracy. Praca w odległym biurze (telepraca) została przyjęta na tak szeroką skalę, że istnieje wiele „wirtualnych firm”, które zatrudniają wyłącznie pracowników telepracujących. Kiedy potrzebne są spotkania, wybierają kraj i tam mają spotkanie. Jednym z przykładów jest firma Canonical zajmująca się oprogramowaniem open source. Wszyscy pracownicy pracują z domu (lub gdziekolwiek chcą), więc spotkania firmowe odbywają się między innymi w Pradze, Barcelonie, Sewilli, Brukseli i Dallas w Teksasie. Tylko okazjonalne spotkania mogą być opłacalnym i przyjemnym sposobem na prowadzenie firmy. Wiele prac telepracujących jest dostępnych dla tych, którzy chcą zrobić wszystko, aby je zdobyć.

Najlepsza praktyka 7: Budowanie umiejętności dla Ultimate

Elastyczność — odciążenie przy pracy osobistej

Jak budujesz umiejętności potrzebne do pracy w telepracy? Prawie wszystkich umiejętności można się nauczyć, korzystając z zasobów online. Eksperti samoucy są często najbardziej kompetentnymi i wykwalifikowanymi pracownikami. Oczywiście mają motywację do samodzielnego rozwiązywania problemów. (To powiedziawszy, istnieją pewne zawody, takie jak prawnicy i profesorowie, które wymagają wyższego stopnia naukowego.) Zanim zniechęcisz się, że nie będziesz w stanie samodzielnie nauczyć się umiejętności na wysokiej klasy profesjonalnej pracy, przeczytaj poniższą historię osobistego przyjaciela. Jest wyraźnym przykładem tego, jak można budować karierę niezależnie od okoliczności lub ograniczeń. Matt dorastał w trudnym domu. Jego ojciec często był agresywny. Jego

matka często brała narkotyki. Kiedy Matt miał 14 lat, udało mu się zdobyć sędziego, który przyznał mu emancypację. Aby to zrobić, inna osoba dorosła musiała przyjąć odpowiedzialność za Matta. Ojciec przyjaciela Matta wypełnił i przez krótki czas Matt był bezpieczny. Matt nie był w stanie utrzymać relacji ze swoim przyjacielem, a Matt wkrótce stracił swojego „rodzica”, którego nakazał sąd. Matt był teraz bezdomny, bez rodziny i na ulicy. Był „dobrym dzieciakiem”, który zmagął się z ciężkim życiem. Przez jakiś czas Matt mieszkał w bibliotece w godzinach otwarcia, dostawał jedzenie ze szkolnych koszy na śmieci i spał w nocy w ukrytym kącie za budynkiem szkolnym. Ale pewnej nocy znalazł go strażnik i Matt został wyrzucony ze szkoły. Matt próbował wyjaśnić swoją sytuację, ale personel szkoły nie mógł przejrzeć jego niezręczności społecznej. Jego brak zdolności do komunikowania swojej sytuacji wyraźnie wyglądał w ich oczach podejrzanie. Podobnie jak w przypadku wielu osób z ZA, niezdolność Matta do powiedzenia właściwych rzeczy spowodowała, że ludzie go źle ocenili. Teraz w wieku 15 lat Matt był nie tylko bezdomny i bez rodziny, ale także bez szkoły, zupełnie bez wsparcia. W tym kluczowym momencie zwrotnym w jego życiu, w czasie, gdy Matt mógł być całkowicie pokonany przez nienawiść do samego siebie za niezdolność do pokazania ludziom, że jest dobrym dzieckiem, zamiast tego skupił się na budowaniu udanej kariery. Matt spędził tydzień ucząc się różnych umiejętności technicznych na komputerach w lokalnej bibliotece. Matt stworzył dla siebie CV, wymieniając umiejętności, które, jak wiedział, może szybko rozwinąć. Matt przesłał swoje CV do kilku lokalnych firm technologicznych, wszystkie w zasięgu spaceru, ponieważ nie miał nawet roweru. Ponieważ Matt był wysoki jak na swój wiek i miał już zarost, stosunkowo łatwo było mu sprawiać wrażenie młodego, wykształconego na uniwersytecie, maniaka, znacznie starszego niż był w rzeczywistości. Matt pracował i uczył się 18, czasem 19 godzin dziennie, aby dowiedzieć się, jak zrobić to, do czego został zatrudniony. Matt spał kilka przecznic od pracy. W jego słowach: „Pięć lub sześć godzin snu to dużo, gdy musisz się ukryć, gdzie nie znajdą cię żadne psy, policja ani przechodnie”. Po otrzymaniu pierwszej wypłaty Matt mógł zacząć szukać pokoju do wynajęcia. Matt został oficjalnie wprowadzony do świata pracy dorosłych w wieku zaledwie 15 lat. Czas, który Matt spędzał jako pracownik biurowy, był dla niego trudny, ale ponieważ zawsze przechodził od jednego problemu komputerowego do drugiego, zapewniając wsparcie techniczne dla w całym biurze, nikt w biurze nie był w stanie zauważyć jego anomalii w wystarczająco znaczącym stopniu, aby miało to negatywny wpływ na pracę Matta. Matt przechodził od jednej pracy do drugiej, powoli rozwijając talenty i umiejętności potrzebne do pracy niezależnie od domowego biura. Teraz, gdy Matt jest w swoim osobistym biurze domowym, w końcu czuje spokój i szacunek do samego siebie, których zawsze pragnął. Historia Matta jest skrajnym przykładem i mam nadzieję, drogi czytelniku, że nie miałeś podobnego doświadczenia. Surowość doświadczenia Matta dobrze pokazuje, jak dana osoba może zbudować błyskotliwą karierę, koncentrując się na tym, co może zrobić, a nie skupiając się na przeszkodach. Gdyby Matt skupił się na przeszkodach, jest bardzo prawdopodobne, że zostałby na ulicach. Jego życie niewątpliwie poszłoby znacznie mniej szczęśliwą ścieżką. Dziedzina, która umożliwia najłatwiejsze wejście do budowania bardzo wartościowych umiejętności, jest dziedziną rozwoju Linuksa. Możesz „pracować” jako pisarz, programista, projektant, naprawiający błędy, a nawet po prostu ktoś, kto używa oprogramowania i znajduje błędy. Kiedy pracujesz nad oprogramowaniem, poświęcasz swój czas na ochotnika i robisz wszystko, co możesz, kiedy tylko możesz. Pracujesz z wieloma innymi wolontariuszami. Możesz umieścić go w swoim CV jako przeszłe doświadczenie. Jeśli Twój zespół wolontariuszy ukończy pełny projekt, możesz wymienić to jako osiągnięcie. Pracodawcy tacy jak ja często patrzą na dziedzinę Linuksa, aby znaleźć ludzi, którzy już najwyraźniej pasjonują się budowaniem swoich talentów. Krótkie wprowadzenie do tego, jak działa dziedzina Linuksa: Na początku lat 90. Linus Torvalds, Fin mieszkający w Szwecji, zaczął pisać jądro. Jądro to kod, który znajduje się w centrum, na początku systemu operacyjnego.

System operacyjny to coś, co sprawia, że komputer działa. Istnieją trzy główne systemy operacyjne, ogólnie określane jako: Apple, Windows i Linux. Trochę więcej tła, aby można było spojrzeć na tę dziedzinę jako całość: W latach 80. Bill Gates, wciąż na studiach na Harvardzie, zaczął od napisania tłumacza języka BASIC. W pewnym momencie udało mu się dostać na spotkanie z IBM. IBM poprosił Billa Gatesa o napisanie dla nich systemu operacyjnego. Bill powiedział, że może to zrobić, więc poszedł do Seattle Users' Group (grupa wolontariuszy, którzy piszą kod dla zabawy pisania kodu), a Bill kupił DOS od grupy. W 1984 Steve Jobs i Steve Wozniack uruchomili pierwsze komputery z systemem operacyjnym Macintosh. W odpowiedzi Bill Gates napisał Windows (system operacyjny pierwotnie oparty na DOS). W 1991 roku Linus po raz pierwszy napisał na forum dyskusyjnym, które zapoczątkowało rozwój Linuksa na całym świecie. Spośród czterech mężczyzn kierujących budową tych systemów operacyjnych, trzech wykazywało łagodne do umiarkowanych cechy autyzmu (wszyscy oprócz Steve'a Jobsa). Wszyscy razem tworzyli konkurencyjne systemy operacyjne. Po co to całe wyjaśnienie? Ponieważ tylko jedna z tych dziedzin pozwala osobom z AS na wejście według własnego uznania, w czasie wolnym i na własnych warunkach. Prawdopodobnie więcej osób z autyzmem kwitnie w rozwoju Linuksa niż w jakiegokolwiek innej dziedzinie sektora technicznego. Być może zaskakujące jest to, że społeczność Linuksa jest jedną z najbardziej wspierających, aktywnych społeczności online. Istnieje jedna zasadnicza różnica między tymi trzema typami komputerów. Każdy system operacyjny ma za sobą unikalną filozofię. Ważne jest, aby wiedzieć, co to jest, abyś mógł zobaczyć, dlaczego pole Linuksa jest dla Ciebie otwarte:

1. Apple zostało zbudowane przez Steve'a Jobsa i Steve'a Wozniacka. Technikiem był Wozniack, często nazywany Wozem. Według moich kontaktów, które pracowały z Wozniackiem, jest „komfortowo geekiem”. To powiedziawszy, Woz opuścił Apple na początku, a teraz firmą kieruje Jobs, ktoś, kto wierzy w ścisłą kontrolę nad rozwojem produktów. Oznacza to, że musisz zostać zatrudniony przez Apple do tworzenia oprogramowania na ich komputery. Jeden z przykładów tego, jak trudno jest dostać się do rozwoju Apple: eksplozja iPhone'a w 2007 roku ostatecznie pozwoliła wielu programistom, projektantom i innym utalentowanym ludziom pisać aplikacje i publikować je w Apple Store za darmo lub na sprzedaż. Na początku niektórzy ludzie robili dobre aplikacje na pisanie pieniędzy. Mój własny syn, programista, próbował stworzyć aplikację na iPhone'a, ale najpierw był za młody. Tylko programiści, którzy ukończyli 18 lat, mogli tworzyć aplikacje dla Apple. Następnie proces zatwierdzania był zbyt długi i zawiły. Nie mógł wnieść wkładu, nie będąc „oficjalnym” programistą. Każdy, kto chciał zostać oficjalnym programistą, musiał dostarczyć poświadczoną notarialnie kopię swojego prawa jazdy, zapłacić znaczną kwotę z góry, zanim jeszcze został zatwierdzony jako programista, i wykonać kilka innych zadań, które wydawały się tylko ugrzęznąć w procesie twórczym. Zanim poznał wszystkie wymagania, nie chciał już programować dla Apple. Z mojego doświadczenia wynika, że ludzie z autyzmem nie lubią skakać przez bezsensowne kółka. Mój syn nie był inny – ścisły i zastrzeżony charakter procesu rozwoju Apple sprawił, że dziedzina ta była mniej atrakcyjna.

2. Microsoft został zbudowany pod osobowością Billa Gatesa. Podczas gdy inni menedżerowie również wykazywali się swoją osobowością, Bill Gates był oryginalnym długoletnim menedżerem najwyższego szczebla. Nie ma obszaru firmy Microsoft, w którym można pracować bez bycia pracownikiem. Nie ma punktu wyjścia do pracy w systemie Windows bez faktycznego zatrudnienia. Z mojego osobistego doświadczenia, począwszy od wczesnych lat 90., znałem różne osoby z autyzmem, które starały się o pracę w Microsoft, ale nie mogły przejść przez rozmowę kwalifikacyjną. Być może Microsoft szukał ludzi inteligentnych i posiadających określony zestaw umiejętności społecznych. Być może mieli ludzi z zasobów ludzkich (nietechnicznych) zatrudniających ludzi na stanowiska techniczne i nie byli w stanie spojrzeć poza dziwactwa geeków, które często towarzyszą dobremu mózgowi programisty. Podejście Gatesa do tworzenia oprogramowania było nastawione na zysk. Wyjaśnił to podczas wywiadu w 1980 roku, kiedy powiedział: „Jeśli coś jest drogie w rozwoju i ktoś nie dostanie zapłaty, to się nie rozwinię.”

Więc decydujesz: czy chcesz, aby oprogramowanie zostało napisane, czy nie?” To przygotowało grunt pod rozwój Microsoftu jako dużej, dochodowej firmy programistycznej, ale nie wszyscy programiści byli motywowani zyskiem.

3. W 1991 Linus Torvalds zamieścił na tablicy dyskusyjnej następującą wiadomość:

Od: torvalds@klaava.Helsinki.fi (Linus Benedict Torvalds)... Robię (darmowy) system operacyjny (tylko hobby, nie będzie tak duży i profesjonalny jak gnu)... To się szykuje od kwietnia i jest zaczynam się przygotowywać. Chciałbym otrzymać informację zwrotną na temat rzeczy, które ludzie lubią/nie lubią... Oznacza to, że w ciągu kilku miesięcy dostanę coś praktycznego i chciałbym wiedzieć, jakich funkcji będzie potrzebować większość ludzi. Wszelkie sugestie są mile widziane, ale nie obiecuję, że je zrealizuję..

Linus był na tyle dalekowzroczny, by wiedzieć, że o wiele przyjemniej byłoby pracować nad kodem od niechcenia bez tworzenia wokół niego finansowej struktury biznesowej. Przez całą swoją karierę powstrzymywał się od budowania imperium finansowego, tak jak to zrobili inni. Pisał kod, ponieważ lubił pisać kod. Prawa autorskie do kodu zostały wkrótce ustanowione, ponieważ na licencji GPL, rodzaj praw autorskich, który wymaga, aby był 1. wolny i 2. otwarty, tj. inne osoby mogą uzyskać dostęp do kodu. Wyeliminowało to znaczną część polityki biurowej i biznesowej z terenu, zapraszając w ten sposób osoby z autyzmem do swobodnego wchodzenia. To był wirtualny wysiłek — bez biura, bez głównej lokalizacji, bez fizycznej lokalizacji. Istniało wiele różnych odmian i podziałów, zwanych „widełkami”. Obecnie istnieje wiele silnych systemów operacyjnych, takich jak Ubuntu, Fedora, Red Hat, Mint itp., które potocznie określa się mianem Linux. Linus Torvalds i Eric Raymond współzarządzają teraz jądrem Linuksa (punkt startowy systemu operacyjnego). Zauważ, że po drodze było wielu, wielu innych współpracowników, z których niektórzy prawdopodobnie byłiby urażeni moim zbytnim uproszczeniem sposobu tworzenia tego typu oprogramowania, ale moim celem w wyjaśnianiu rozwoju wolnego i otwartego oprogramowania jest wyłącznie otworzyć to pole dla czytelników, którzy mogą szukać drogi do pola, które daje im wolność osobistą i zawodową. Linux jest obecnie najpopularniejszym, dobrze znanym terminem, więc jest to termin używany.

System operacyjny Linux jest utrzymywany głównie przez wolontariuszy, ale niektóre firmy, takie jak Red Hat i Canonical (Ubuntu), wyrosły, rozpoczynając odnoszące sukcesy firmy budujące darmowe i otwarte oprogramowanie dla Linuksa. Red Hat nie pozwala wolontariuszom na wnoszenie wkładu w ich pracę, ale Canonical to robi. Firma Canonical dokłada wszelkich starań, aby każdy i wszędzie mógł wnieść swój wkład. Witają nowych współpracowników z otwartymi ramionami. Wiele projektów oprogramowania poszukuje wolontariuszy, którzy pomogą im się rozwijać. Po prostu przechodzisz do trybu online i szukasz projektów, w których możesz mieć swój wkład. Szukaj:

- Wkład w Linuksa
- Wolontariusz, Linux
- Kod Google
- SourceForge
- Wyrzutnia.

Ogólnie rzecz biorąc, inne osoby na tablicach są przyzwyczajone do odpowiadania na pytania, więc nie bój się pytać. Najpierw zrób wszystko, co możesz, aby samemu to rozgryźć, a potem po prostu zapytaj. Istnieje szansa, że czytając ten rozdział zniechęcił Cię osobisty brak wiedzy technicznej. Dobre wieści.

Nie musisz być zaawansowany technicznie, aby pracować w branży technologicznej. Jest wiele rzeczy, które możesz zrobić poza programem. Możesz:

- znaleźć błędy
- edytować dokumentację
- sugerować nowe funkcje oprogramowania
- tworzenie grafiki do projektu
- pomoc przy stronie internetowej projektu
- utrzymywać często zadawane pytania dotyczące dokumentacji Jak to zrobić
- opowiadać ludziom o projekcie lub pisać artykuły do publikacji
- wyślij list lub e-mail z podziękowaniami do programistów
- przetestuj program
- pracować nad wieloma innymi zadaniami, które są odpowiednie dla konkretnego projektu, nad którym pracujesz.

To tylko niewielka lista potencjalnych zadań. Z pewnością jest zadanie, które pasuje do twojego zestawu umiejętności. Proszę nie myśl, że świat technologii i inne zawody na wysokim poziomie są tylko dla ultra-genialnych. Zaufaj mi, nie są. Te pola są pełne ludzi takich jak ty i ja, ludzi z dużą ilością niepełnosprawności, winy i nieudolności. Na przykład mam jedną szczególną wadę, która stawia mnie w poważnej niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi. W późnych latach dwudziestych doświadczyłem choroby, która wymazała fragmenty mojej pamięci. Pewne rzeczy, które powinny być oczywiste, często wprawiają mnie w zakłopotanie, kompletnie nie mam pojęcia i nie potrafię połączyć kropek w pozornie prostych rozmowach. To jest żenujące. To jest społecznie bolesne. Ale od lat zmuszam tę niepełnosprawność do jak najmniejszej. Popęlam błędy i idę dalej. Mam wybór: mogę skoncentrować się na tej niepełnosprawności i pozwolić, by ograniczała moje wybory zawodowe, albo mogę ją ominąć i skupić się na moich lepszych cechach. Niemal pod każdym względem odniosłem sukces. Nie ma nic znaczącego, co bym zmieniła w mojej obecnej karierze (poza wyższą pensją, która jest chyba powszechnym pragnieniem prawie wszystkich!). Mam stabilną karierę, która pozwala mi na wolność, której pragnę w tym momencie mojego życia. Ponieważ zbudowałem życie jako dyrektor generalny, mogę zatrudniać i zwalniać, jednocześnie budując siłę roboczą, która dobrze ze sobą współpracuje. Mogę stworzyć biuro, do którego lubię przychodzić na co dzień. Jestem w pełni przekonany, że gdybym skoncentrował się na swoich słabościach, nigdy nie odważyłbym się wejść do sektora technologicznego. Mój poprzedni stereotyp był taki, że sektor technologiczny jest dla „inteligentnych ludzi” i „zrównoważonych” ludzi, a nie dla mnie. Ale w sektorze technologicznym jest mnóstwo miejsca dla każdego, kto chce rozejrzeć się za swoją niszą.

Pozycje ciała i gesty podczas pracy

„Upośledzenie” postawy ciała może mieć postać zarówno niemożności odczytania postawy innej osoby, jak i niemożności wyrażenia tego, co chcesz wyrazić poprzez mowę ciała. Jeden z krótkich przykładów, które ostatnio zaobserwowałem, nieprawidłowej postawy ciała, prowadzącej do problemów, jest następujący:

Steve pochylał się nad biurkiem, pomagając pracownikowi naprawić komputer. Ponieważ był skupiony tylko na komputerze, a nie na kobiecie na krześle, stanął wygodnie i położył lewą rękę na oparciu krzesła, a prawą na myszy podczas mocowania komputera. To otworzyło obszar jego klatki piersiowej w kierunku kobiety, komunikując seksualną otwartość, której nie zamierzał komunikować. Wszedłem szybko i wyjaśniłem jasno: „Steve, kiedy twoja klatka piersiowa jest otwarta na taką osobę (modelowanie pozycji ciała), wskazuje to na intymność. Zamiast tego, gdy pochylasz się nad biurkiem, najlepiej położyć obie ręce na obszarze biurka lub w jego pobliżu, co pozwala na przejście ściany między tobą a osobą, której pomagasz. Utrzymuje dystans zawodowy, którego wszyscy potrzebujemy. Dziękuję.”

Sytuacja została rozwiązana i nieporozumienie zostało wyjaśnione. Steve był wdzięczny za szybką, jasną i dosadną informację zwrotną i być może zapamięta tę opinię następnym razem, gdy znajdzie się w podobnej sytuacji. To powiedziawszy, jest mało prawdopodobne, że będzie pamiętał bez znacznego wysiłku. Kiedy pojawia się problem, Steve skupia się na usuwaniu problemu za pomocą lasera. Kiedy ten problem występuje w oprogramowaniu komputerowym, uważaj. Cała uwaga Steve'a znika w naprawie problemu.

Najlepsza praktyka 8: "Cicha" postawa

Niedawno był agent specjalny FBI, Navarro, napisał książkę zatytułowaną *What Every BODY is Saying: An Ex-FBI Agent's Guide to Speed-Reading People*. W błyskotliwy sposób, Navarro porównuje język niewerbalny do programu komputerowego, mówiąc, że możemy zasadniczo pobrać te informacje o postawie ciała, więc każdy z nas może mieć doskonałą zdolność do czytania i interpretowania ukrytych podtekstów niewerbalnych wiadomości obecnych w każdej rozmowie. Ale podczas gdy pracujesz nad swoją umiejętnością odczytywania mowy ciała, potrzebujesz natychmiastowego rozwiązania, które ułatwi Ci codzienną pracę. Najpierw definicja "spokojnej" postawy ciała. Cicha postawa to ustawienie ciała w pozycji, która niczego nie komunikuje; to "niema" postawa ciała. Normalnie postawa ciała człowieka komunikuje wiele rzeczy. Jeśli stoisz blisko kogoś, to znaczy, że go lubisz (lub próbujesz go zastraszyć). Jeśli oddalasz się od nich, prawdopodobnie ich nie lubisz. Jeśli dystansujesz się i trzymasz nos wysoko, wskazujesz, że uważasz, że druga osoba jest o wiele mniej ważna od ciebie lub brzydko pachnie. Tak więc, jeśli osoba nie może odczytać język ciała lub portretować właściwą mowę ciała siebie, co człowiek ma zrobić? Zawsze można się nauczyć, klinicznie i powoli, co ludzie zwykle mają na myśli, kiedy poruszają się w określony sposób. Z mojego doświadczenia wynika, że nauka mowy ciała w badaniu klinicznym nie jest tak skuteczna, jak powinna być w środowisku pracy. Wskaźnik błędów w prawidłowym wyrażaniu siebie jest zbyt wysoki, abym mógł polecić naukę języka ciała jako pierwszy i jedyny krok. Zamiast tego zalecam rozwijanie "spokojnej" postawy ciała. Jest to postawa ciała, która zgodnie z książkami i zasadami społecznymi dotyczącymi tego, co komunikują pewne postawy, komunikuje jak najmniej. Jak to tylko możliwe. Twoje ułożenie ciała jest neutralne. Ktoś patrzący na ciebie nie wiedziałby, czy jesteś szczęśliwy, smutny, podekscytowany, przestraszony, czy też odczuwasz jakiegokolwiek inne Emocje, ponieważ twoja postawa ciała komunikuje zasadniczo nic. Cicha postawa ciała będzie wyglądać inaczej w zależności od Twojego rozmiaru, ogólnej osobowości i typowego sposobu interakcji. Oto przykład cichej postawy ciała:

1. Ramiona rozluźnione u boku, ręce do połowy w kieszeniach.

2. Ramiona rozluźnione.
3. Stopy nie za blisko, nie za daleko od siebie, w odległości bioder od siebie, jedna lekko przed drugą.
4. Jedno kolano zgięte, które lekko odchyła jedno biodro na bok.
5. Podbródek nie w górę, nie w dół, tylko neutralnie pośrodku.
6. Głowa spoczywająca wygodnie na kręgosłupie, odciągnięta lekko do tyłu

W zależności od kształtu ciała, spokojną postawą może być postawa z rękami po bokach. Albo może z rękami złożonymi z przodu ciała (choć to zwykle komunikuje, że jesteś zamknięty). Sposobem na znalezienie najlepszej postawy dla siebie jest zapytanie kilku zaufanych przyjaciół "Jak myślisz, co to komunikuje?" podczas wykonywania danej postawy. W miarę wypróbowywania różnych pozycji ciała, w końcu otrzymasz odpowiedź. "Ta pozycja niczego nie komunikuje" i będziesz w stanie i będziesz mógł ułożyć swoją nową, spokojną postawę. Dlaczego spokojna postawa jest tak ważna? Łatwo jest innym źle ocenić postawę ciała, która nie jest zsynchronizowana z sytuacją. O wiele trudniej jest źle ocenić nic. Podstawowe kroki to:

1. Przeanalizuj własną postawę ciała.
2. Znajdź taką postawę ciała, która jest dla Ciebie najbardziej spokojna.
3. Ćwicz spokojną postawę, aż będziesz mógł ją wykonywać łatwo i naturalnie.

Jeżeli stwierdzisz, że zmiana domyślnej postawy jest bardzo trudna, spróbuj zwiększyć swoją ogólną świadomość ciała. Kilka świetnych sposobów, które są wystarczająco łatwe do wykonania przez każdego:

1. Ćwicz jogę (darmowe filmy można wypożyczyć w lokalnej bibliotece lub podcasty można znaleźć w Internecie). Lokalnej bibliotece lub podcasty można znaleźć online).
2. Praktykuj medytację. Jednym z podstawowych elementów medytacji jest świadomość swojego ciała. Jest to jedna z najbardziej niedocenianych terapii w dziedzinie autyzmu, częściowo dlatego, że jest to tak proste i tak niepozorne. Praktykuj medytacji. Audiobooki lub podcasty, które można dostać za darmo, są wspaniałym zasobem.
3. Kup pełnowymiarowe lustro i umieść je w miejscu, w którym możesz stać i poruszać się swobodnie w każdym kierunku.
4. Z pomocą pomocnika skopiuj pozę kogoś, kogo widzisz w magazynie, w telewizji lub w inny sposób w statycznej pozycji i postaraj się idealnie naśladować postawę.

Ostatni krok to ten, który robiłem z moimi chłopcami, gdy byli mali i okazał się szalenie skuteczny. Używając figurek akcji, trzymałbym w górze jedną figurkę akcji i powiedziałbym: "Idź!". Oni ścigali się, aby spróbować dostać się w dokładnie takiej samej pozycji jak figurka akcji. Ustawiali swoje ramiona, ręce, nogi, głowy i twarze. Część ciała po części dopasowywali, aby naśladować pożądaną pozę ciała. Ta praktyka pomogła im rozwinąć świadomość ciała, która nie przychodziła im naturalnie. Brak świadomości pozycji ciała w przestrzeni jest powszechnym efektem ubocznym posiadania autystycznego mózgu i, jak w przypadku wielu aspektów autyzmu, istnieją obejścia. O ile nie masz miłych wspomnień z zabawy figurkami akcji jako dziecko, to ćwiczenie z figurkami akcji prawdopodobnie nie będzie się podobać. Zamiast tego, użyj filmu, który lubisz, czasopisma, które lubisz czytać, lub innego źródła, aby uchwycić stan ciała osoby, którą chcesz do powielenia. Jeśli obraży

nie działają, spróbuj obejrzeć scenę walki w filmie akcji. scenę walki w filmie akcji, zatrzymując się co kilka sekund, i jeśli pozę jest odpowiednia (nie powietrzna) spróbuj ją dopasować, najlepiej przed lustrem, abyś mógł dokonać autokorekty. Oglądanie innego rodzaju film również zadziała. Filmy akcji mają po prostu bardziej ekstremalne pozycje, cielesną formę "wysokiego afektu". Joga jest szczególnie pomocnym sposobem na zwiększenie świadomości swojego ciała. Często praktykuje się ją przed pełnym lustrem od ściany do ściany. Nauczyciel daje wyraźne instrukcje w sposób podobny do tego, w jaki instrukcje daje terapeuta zajęciowy. Na przykład, często ulubioną pozycją jest pozycja Wojownika. Typowy opis wygląda następująco. Zwróć uwagę na dokładność opisu, która może spodobać się komuś, kto lubi precyzję:

Najpierw stań w Tadasanie - stań prosto, stopy blisko siebie, ramiona zwisają luźno po bokach, oczy patrz przed siebie na nic konkretnego. Z wydechem zrób krok lub lekko podskocz, rozstawiając stopy na odległość 3,5 do 4 stóp. Unieś ręce prostopadle do podłogi (i równoległe do siebie). Oprzyj łopatki o plecy i przyciągnij je w dół w kierunku kości ogonowej. Następnie wykręć prawą stopę o 90 stopni w prawo. Wyrównaj prawą piętę z lewą. Zrób wydech i obróć tułów w prawo. Z lewą piętą mocno zakotwiczoną w podłodze, zrób wydech i zegnij prawe kolano nad prawą kostką, tak aby goleń była prostopadła do podłogi. Bardziej elastyczne osoby powinny ustawić prawe udo równoległe do podłogi. Sięgnij mocno przez ramiona, unosząc klatkę piersiową z dala od miednicy. Gdy przyziemiasz przez tylną stopę, poczuj uniesienie, które biegnie w górę tylnej nogi, przez brzuch i klatkę piersiową, aż do ramion. Trzymaj głowę w neutralnej pozycji, patrząc do przodu. Pozostań przez 30 sekund do minuty. Aby wstać, zrób wdech, mocno dociśnij tylną piętę do podłogi i wyciągnij ręce w górę, prostując prawe kolano. Obróć stopy do przodu i zwolnij ramiona z wydechem, lub trzymaj je wyciągnięte w górę, aby uzyskać większe wyzwanie. Weź kilka oddechów, a następnie obróć skręć stopy w lewo i powtórz na tej samej długości. Po zakończeniu wróć do Tadasany - stań prosto, stopy blisko siebie, ręce zwisają luźno po bokach, oczy patrz przed siebie na nic konkretnego.

W miarę jak instruktor podaje pozycję każdej części ciała, jesteś w stanie dostosować się do niej w razie potrzeby. Masz wizualny wkład innych członków klasy, którzy również dostosowują swoje ciała, aby dopasować się do pozy. Prawdopodobnie masz pełne lustro, w którym możesz zobaczyć, gdzie twoje ciało znajduje się w przestrzeni i dostosować je w razie potrzeby. Lustro daje ci ogromną informację zwrotną. Przy odrobinie praktyki joga lub inne podobne zajęcia z powolnego ruchu mogą być doskonałym poligonem dla osób z AS, które chcą rozwinąć lepszą świadomość ciała. Jeśli nie pracujesz wyłącznie w swoim domowym biurze, świadomość ciała ma kluczowe znaczenie w twoim środowisku pracy. W mojej okolicy, w Berkeley w Kalifornii, ćwiczę jogę trzy do czterech razy w tygodniu i często w zajęciach uczestniczy wiele osób dorosłych z różnymi odcieniami autyzmu, z których wiele dobrze prosperuje w swoich karierach. Kiedy wchodzi, widzę jak chodzą na paluszkach, a kiedy wychodzą, ich stopy są zazwyczaj płaskie, chodzą z bardziej zrelaksowanym "standardowym" chodem. Widzę ludzi, którzy prawdopodobnie nigdy nie nawiążą ze mną kontaktu wzrokowego, nawet jeśli będziemy uprawiać jogę razem przez lata. Widzę ich wchodzących z małym, charakterystycznym kłapkami na ręce i widzę ich wychodzących spokojnych, skupionych i gotowych do zmierzenia się z kolejnym przytłaczającym dniem. Aby uzupełnić swoją pracę, studiuj ludzi o spokojnej postawie. W weekend lub w dzień, kiedy masz wolny czas, idź do lokalnego parku lub innego miejsca, gdzie możesz zobaczyć ludzi. Jeśli jesteś w obszarze o niskiej gęstości zaludnienia, oglądaj telewizję dla przykładów. Obserwując ludzi, zwróć uwagę, czy ich język ciała jest głośny czy cichy. Zasada: Jeśli osoba wykonuje duże ruchy, szybkie ruchy lub wiele ruchów, jej język ciała jest prawdopodobnie głośny. Zignoruj ich. Jeśli nie jesteś narcystyczny, prawdopodobnie nie chcesz celowo zwracać na siebie uwagi. uwagę na siebie celowo. Zauważ, że ludzie z autyzmem są czasami błędnie diagnozowani jako narcystyczne z powodu problemów z mindblindness. Kluczowym czynnikiem różnicującym jest to, że osoba z AS mindblindness jest po prostu fizycznie ślepa. Osoba z narcyzmem ma "mindblindness z celem". Ktoś z

diagnozą narcyzmu doświadcza tak intensywnych uczuć wyższości i urojeń wielkości, że inni ludzie są zbyt nieistotni, aby ich rozpoznać. Osoba narcystyczna wykorzystuje innych w celu zaspokojenia własnych, egoistycznych potrzeb. Dla osoby z AS ten rodzaj manipulacji jest nie tylko niewykonalny, ale jest stratą czasu. Jeśli osoba wykonuje niewiele, małych, powolnych ruchów, jej język ciała jest prawdopodobnie spokojny. Większość ludzi nie będzie konsekwentnie jedna lub druga, chociaż ludzie mają tendencję do głośności lub cichości. Obserwuj cichych ludzi. Studiuj ich ruchy. Naśladuj ich ruchy. Poczuj, jak twoje ciało się porusza lub nie porusza, gdy dostosowujesz swoją postawę, aby naśladować ich. To jest kinestetyczne odgrywanie ról i będzie ci dobrze służyć w dłuższej perspektywie. Jeśli wahasz się, czy wykonać to ćwiczenie, myśląc, że jest ono zbyt niedojrzałe lub głupie, weź pod uwagę, że większość wysoko wykwalifikowanych dorosłych osób robiło dokładnie te rzeczy, aby osiągnąć sukces w swojej karierze. To, jak poruszasz swoim ciałem, jest ważne. Ćwicz ruchy ciała, które pasują do tego, jakie wrażenie chcesz sprawiać. Dostosuj swoje barki, ręce, nogi. Ćwicz ruch (lub spokojny brak ruchu). Prawie każdy, kto zajmuje się karierą publiczną, w pewnym momencie ćwiczył te podstawowe umiejętności związane z ustawieniem ciała. Proszę, drogi czytelniku, nie traktuj tego jako niedojrzałego ćwiczenia. Pozwól sobie na korzyści płynące z bycia profesjonalistą, nawet jeśli jeszcze nie jesteś tak traktowany. Ostatnim krokiem jest ćwiczenie spokojnej postawy ciała, aż będziesz mógł zrobić to łatwo. Możesz bezpiecznie opanować tę umiejętność w ciszy swojego własnego domu, w kontrolowanym środowisku, gdzie można dostosować swoją Postawę z pomocą lustra, najlepiej pełnej długości ciała. Nawet wystarczy twoje odbicie w dużym oknie lub przesuwanych szklanych drzwiach. Gdy już opanujesz to w bezpiecznym środowisku, spróbuj powoli wyciszać swoją postawę w pracy. Nie rób tego nagle, zwłaszcza jeśli wcześniej byłeś osobą o głośnej postawie ciała. Powoli dostosuj się. Mój mąż stosuje tę technikę. Jego postawa ciała jest niezwykle cicha. Rzadko jest źle rozumiany. Zasada: Nie zawsze jest możliwe korygowanie nieporozumień. Najlepiej jest Najlepiej w ogóle ich unikać. Używanie niemej postawy ciała pozwala uniknąć problemów, ponieważ nie daje możliwości, aby stały się one widoczne.

Najlepsza praktyka nr 9: Naśladuj innych odnoszących sukcesy profesjonalistów

Kiedy już rozwiniesz umiejętność osiągnięcia i utrzymywania spokojnej postawy ciała, zawsze będziesz mieć tę umiejętność jako swoją domyślną pozycję, gdy nadejdą trudne czasy. Jak wspomniano wcześniej w książce, piramida Masłowa ilustruje, jak ważne jest zaspokojenie podstawowych potrzeb w pierwszej kolejności. Pierwszym krokiem jest wypracowanie spokojnej postawy jako części zaspokajania podstawowych potrzeb. Możesz teraz przejść do kroku drugiego, rozwijając dobrą postawę ciała zorientowaną na karierę. W każdej dziedzinie istnieje „idealny” ruch ciała, sposób noszenia ciała, który komunikuje osobowość potrzebną do wykonania tej konkretnej pracy. Porównajmy dwie kariery, więc mamy nadzieję, zobaczymy różnicę w postawie ciała: politycy i naukowcy. Po pierwsze, politycy spędzają większość czasu z podniesionymi oczami, patrząc na ludzi. Naukowcy często spędzają czas ze spuszczonej oczami, oglądając eksperyment, ekran laptopa lub artykuł, książkę lub czasopismo. Zakładając, że większość pracy naukowca odbywa się w laboratorium, naukowiec prawdopodobnie wygłasza tylko kilka prezentacji co kilka lat: kiedy potrzebuje nowych grantów i kiedy przedstawia wyniki swoich badań. Zdecydowaną większość czasu spędza na pracy nieautorskiej. Różnica między codzienną pracą w każdej karierze wpływa na ułożenie ich ramion, głowy i szyi. Z biegiem czasu zmienia nawet rzeczywisty kształt ciała. Jeśli naukowiec jest pochylony nad stołem przez wiele godzin, jego kręgosłup się przystosowuje. Jeśli polityk sumiennie utrzymuje wyprostowane ciało i wyprostowany kręgosłup, aby przekazać swoim wyborcom siłę i otwartość, jego kręgosłup dopasowuje się, a mięśnie są wzmacniane, aby utrzymać tę postawę ciała w szczególnie wyprostowanej formie. Polityk na ogół ma postawę ciała, która jest szeroko otwarta, przyjazna i czujna. Jego ramiona są szerokie; jego ręce aktywnie komunikują się za pomocą gestów; a jego głowa jest solidnie uniesiona, twarzą do publiczności. Dla porównania, naukowiec często dopasowuje swoje ciało

do najwygodniejszej pozycji, odpowiedniej dla jego konkretnego kształtu ciała. Różne części ciała naukowca – barki, ręce, nogi, szyja – dostosują się do każdego rodzaju badań, jakie są potrzebne w danym laboratorium naukowca. Z biegiem czasu, z karierą, która polega na patrzeniu na stół przez cały dzień, prawdopodobnie u szczytu kręgosłupa pojawi się lekkie przecucie. Pojawi się również zmrużenie oczu od tendencji do patrzenia na papiery lub komputer, a nie na ludzi. Może też brakować gestów, ponieważ wyniki badań opowiadają historię, a nie dłonie naukowca. Kiedy twoja postawa nie odpowiada twojemu stanowisku pracy, może to czasami prowadzić do trudności. Na przykład Mark jest programistą, który bardzo lubi programować przez osiem do dziewięciu godzin dziennie, ale ponieważ regularnie ćwiczy na siłowni, ma dobrą, otwartą i wyprostowaną postawę ciała. Treningi są mu niezbędne, aby utrzymać kontrolę nad systemem sensorycznym. Jeśli pomija tydzień lub nawet kilka dni, staje się niespokojny i łatwo ulega przeciążeniu sensorycznemu. Przy regularnych treningach system sensoryczny Marka wydaje się być bardziej odporny. Przez lata szefowie Marka nieustannie próbowali awansować go na stanowiska kierownicze. Kiedy Mark odmówił objęcia stanowisk kierowniczych (bez świadomości niezgodności między postawą jego ciała a interpretacją tej postawy przez szefa), Mark był postrzegany jako leniwy pracownik. Postawa Marka komunikowała, że był przebojem. Gdyby Mark rozpoznał rozłękę, mógłby dokonać niewielkiej korekty, być może częściej wkładając ręce głęboko do kieszeni, częściej krzyżując ramiona, a nawet przesuwając ramiona lekko do przodu, aby chronić obszar klatki piersiowej – obszar, który często się komunikuje. otwartość. Zamiast tego Mark był zdezorientowany, co wpłynęło na jego pracę. Nie dostał podwyżek, których chciał, ponieważ, według oceny swojego szefa, Mark był leniwy. Wielka praca, którą wykonywał na swoim obecnym stanowisku, została znacznie zmniejszona w postrzeganej wartości z powodu tego prostego nieporozumienia. W 1981 roku Allan Pease napisał książkę zatytułowaną Język ciała: Jak czytać myśli innych za pomocą gestów. Była to pierwsza duża próba uświadomienia publiczności niewerbalnego znaczenia ich gestów. Od tego czasu dziedzina jest dobrze zbadana i istnieje wiele wspaniałych zasobów, które nauczą Cię czytać gesty i wykonywać odpowiednie gesty. Może nie przychodzi naturalnie, ale można się tego nauczyć. Chociaż niektóre obszary interakcji społecznych są tak złożone, że strategie radzenia sobie i obejścia są najbardziej odpowiednie, jeśli chodzi o gesty, warto poświęcić czas na ich przestudiowanie, aby móc w pełni z nich korzystać. Kilka powodów, dla których warto studiować gesty:

1. Gesty dłoni są mniej skomplikowane niż gesty całego ciała.
2. Biorąc pod uwagę, że gesty rąk są ograniczone tylko do dwóch przydatków, opanowanie przekazu jest łatwiejsze do wyciągnięcia.
3. Gesty rąk to bardzo potężna metoda komunikacji.
4. Jeśli potrafisz wykonywać „normalne” gesty rąk, jest bardziej prawdopodobne, że inni będą oceniać twoje działania i intencje, tak jak masz nadzieję, że zostaną oszczędzone.

Chciałbym móc podać pełną listę gestów rąk w tej książce, ale nie ma miejsca na takie zadanie. Podam skróconą listę, która mam nadzieję, że będę w stanie pomóc:

- Obie dłonie do góry - Część postawy błagalnej, proszącej, proszącej. Służy do proszenia o przytulenie, gdy ramiona są również wyciągnięte.
- Ręce trzymające się nawzajem - jesteście skoncentrowani, zdecydowani, swobodnie ze sobą i swoimi decyzjami.

- Ramiona skrzyżowane - Ochronne, uczucie przytłoczenia. Jeśli rozmawiasz z kimś z założonymi rękami, rozważ zakończenie rozmowy. Istnieje duża szansa, że osoba słucha tylko grzecznie, ale wolałaby przestać mówić lub słuchać.
- Ręce poruszające się przed tobą podczas mówienia - Pasjonujesz się wiadomością, którą próbujesz przekazać.
- Ręce na biodrach - próba ustalenia dominacji lub wymuszenia punktu. Nie jest to dobra postawa, chyba że potrzebujesz jej do jakiegoś konkretnego celu. Ludzie, którzy zwykle kładą ręce na biodrach, są często postrzegani jako apodyktyczni lub kontrolujący.
- Jedna ręka na brodzie - Myślenie, zamyślenie. Jest to przyjemna postawa, jeśli rozmawiasz z kimś i chcesz zakomunikować, że naprawdę słuchasz i rozważasz to, co mówi.

Czasami, pomimo najlepszych intencji, gesty rąk będą komunikować coś, czego nigdy nie zamierzałeś komunikować. Oto jeden osobisty przykład od cudownie genialnego mężczyzny z ZA, który szczerze, naprawdę zamierzał przekazać coś innego niż wskazywały jego gesty rąk. Pełne 21 lat temu, kiedy mój mąż poprosił mnie o rękę, trzymał ręce w kieszeniach. Siedzieliśmy na kanapie, a jego ręce były całkowicie w kieszeniach. W propozycjach, które widzisz w telewizji, osoba proponująca zwykle wyciąga rękę lub dwie, często z jedną dłonią do góry w postawie prosiącej. Ale ta propozycja małżeństwa z autyzmem nie zawierała żadnych gestów. Michael wyglądał na zamkniętego, niezainteresowanego. Kiedy zapytał „Wyjdiesz za mnie?” istniała wyraźna rozbieżność między słowami wychodzącymi z jego ust a „słowami” pochodzącymi z reszty jego ciała. Nie powiedziałem tak. Jego słowa i język ciała były tak odmienne, że myślałem, że żartuje. Na serio. Kiedy mój mąż się oświadczył, moja odpowiedź brzmiała: „Żartujesz?” Jego ciało powiedziało: „Jestem zamknięty”. Jego słowa mówiły: „Jestem gotów w pełni otworzyć dla ciebie moje życie teraz i przez całą wieczność”. Taka bezpośrednia sprzeczność była dla mnie myląca. Gdyby wyciągnął ręce, prawdopodobnie trzymając moje, moja natychmiastowa odpowiedź byłaby wylewna: „Tak!” Zamiast, nastąpiło nieprzyjemne zamieszanie. Na szczęście mój mąż od tamtej pory wielokrotnie, wiele razy ponownie proponował. Śmiejemy się z początkowej propozycji z komentarzem: „Z takim początkiem małżeństwo może być tylko lepsze”.

Najlepsza praktyka nr 10: Profesjonalne ograniczenia dotyczące ratunku

Gesty w środowisku pracy są łatwiejsze niż gesty w swobodnym środowisku, więc zrelaksuj się i ciesz się tą konkretną sekcją. Dlaczego gesty są prostsze w środowisku pracy? Być może klawiatury komputerowe zajęły nam ręce na tyle, że są one zmęczone. Być może wynika to z potrzeby spokojniejszych emocji w środowisku pracy. Z wielu powodów gesty mogą być mniejszym problemem w pracy niż w innych sytuacjach. Ogólna zasada brzmi: gesty powinny być małe i dyskretne. Przystudiuj je, aby poznać podstawowe gesty rąk i postępować zgodnie z prostymi zasadami gestów rąk. Gesty mają często charakter uniwersalny. Gest ręki „chodź tutaj” w RPA jest taki sam, jak gest „chodź tutaj” w Kanadzie. Kolejna uniwersalna zasada: intensywność gestów rąk wskazuje na intensywność emocji za nimi. W biurze im mniej emocji tym lepiej. Jest tylko kilka środowisk, w których pasjonujące emocje są odpowiednie, a analizując te ścieżki kariery, jest mniej prawdopodobne, że przyciągną i usatysfakcjonują osobę z AS niż kariery, które pozwalają na spokojne życie zawodowe niemal bez gestów. Ale najpierw możesz mieć nieodpowiednie gesty, które musisz zmienić. Poniżej znajduje się jeden przykład. Odkąd Sarah była małą dziewczynką, wskazywała palcem środkowym palcem. W końcu był to jej najdłuższy palec i miał największe szanse na celne wskazanie. W jej umyśle był to logiczny wybór podczas wskazywania. Rodzice Sarah próbowali wyjaśnić, że wskazywanie środkowym palcem często może być interpretowane jako „złe słowo”, ale symbolika była dla niej zupełnie bez znaczenia. Dlaczego palec miałby oznaczać słowo, jeśli nie używałeś języka migowego? Kiedy Sarah weszła do

szkoły i wskazała palcem środkowym, wywołało to bolesne drwiny, drażnienie i naprawdę nieprzyjemne doświadczenia. Przestała wskazywać palcem środkowym palcem. W ogóle przestała wskazywać. Jako dorosła zawodowo Sarah pracowała w technologii, pisząc kod oprogramowania. Od czasu do czasu musiała dać prezentację. Używała regularnej prezentacji w stylu pokazu slajdów, a gdy przedstawiała informacje, publiczność często wyglądała na zdezorientowaną i znudzoną. Zadawali pytania, które Sarah uważała za oczywiste lub „głupie”. Po jednej szczególnie nieszczęśliwej prezentacji kolega powiedział Sarah: „Gdybyś mógł wskazać część slajdu, gdy o tym mówisz, pomogłoby to ludziom śledzić to, co mówisz”. Sarah lekko się wzdrygnęła, gdy jej koleżanka powiedziała „...wskaż...”, ale poszła do domu i ćwiczyła prezentację, wskazując palcem wskazującym. Owinęła elastyczną opaskę do włosów wokół swoich trzech pozostałych palców, aby dać sobie poczucie pewności podczas wskazywania. To było nienaturalne, ale robiła to w kółko, aż mogła to zrobić bez konieczności zbyt intensywnego myślenia o swojej dłoni i palcach. Podczas kolejnej prezentacji Sarah za pomocą bandaża sklepiła razem środkowy i trzeci palec. Nie była pewna, czy zdoła wywiązać się z tego nowego nawyku pod wpływem stresu związanego z prezentacją. Bandaż wyglądał całkiem normalnie. Nikt nie pytał o to; po prostu założyli, że ma skaleczone palce. Sarah robiła swoją regularną prezentację, ale tym razem, mówiąc o nich, wskazała na różne części slajdów. Oczywiście publiczność była zaangażowana i nie zadawała tylu nieistotnych pytań. Sarah była trochę zaskoczona tym, jak dobrze się czuła, kiedy wyszła. Po prezentacji ludzie traktowali ją ładnie. Sarah pamięta myślenie: „Więc tak to jest mieć ludzi takich jak ty”. Sarah cieszyła się tym na tyle, że od tego momentu łatwo było jej odpowiednio wskazywać. W ciągu następnego kilku miesięcy zaczęła używać gestu wskazującego w codziennej rozmowie. Sarah zauważyła od czasu do czasu, że przez pomyłkę użyła środkowego palca. Zdarzało się to zawsze, gdy była poruszona lub zirytowana osobą, z którą rozmawiała. Zdawała sobie sprawę, że była to freudowska pomyłka z jej strony, pokazująca „zły znak” komuś, kto był wobec niej nieprzyjemny. Przykładem Sarah jest samoświadomość, po której następuje samokształcenie, aż stary, nieefektywny wzorzec interakcji stał się użytecznym, udanym wzorcem zachowania. Możesz wykonać gest ręką lub ramieniem, który jest nieskuteczny i nie można go zastąpić. To jest w porządku. Podobnie jak w przypadku mowy ciała, używanie „cichych” gestów rąk może być czasem najlepszym wyborem w środowisku pracy. Mając wybór między dużym złym gestem a małym złym gestem, wybierz mniejszy. Na przykład Tom jest przyzwyczajony do wykonywania dużego ruchu, który polega na kręceniu ramion, prostowaniu kręgosłupa i łamaniu szyi na bok. Przyjaciele Toma są przyzwyczajeni do tego gestu, ale w pracy, przy tak wielu ludziach, Tom sprawia, że ruch jest tak mały i niezauważalny, jak to tylko możliwe. Nosi koszule zapinane na guziki zamiast t-shirtów, aby częściowo ukryć rolkę ramion i stara się trzymać kręgosłup prosto przez większość dnia, więc nie ma znaczącej zmiany podczas gestów. To, jak gestykulujesz, jest częścią twojego osobistego charakteru. W środowisku pracy spokojna, profesjonalna osobowość jest prawdopodobnie najbardziej odpowiednia dla większości zawodów. Małe i spokojne gesty są najbardziej profesjonalne i jednocześnie najbezpieczniejsze. Jak wyjaśnił jeden z nastolatków z Aspie, pracujący w laboratorium naukowo-badawczym: „Gesty są jak kierownica. Przekręć szybko, a upadniesz. Jeśli skręcisz kierownicą w prawo, a właściwie nie „w prawo”, bo wtedy musiałbyś skręcić w lewo, aby wrócić na tor, jeśli dobrze skręcisz, możesz pokierować rozmową tam, gdzie chcesz. To jest zajebiste.” Ten nastolatek stał się szczególnie dobry w mowie ciała, odkąd uczył się jej „tak ciężko, jak ja w zeszłym roku studiowałem rachunek różniczkowy”. Wspaniałą rzeczą w mowie ciała jest to, że jest ona dość uniwersalna. Twoja lokalizacja, kultura i język mówiony nie zmieniają zbytnio potrzebnych gestów. Poziom akceptowalnych emocji stojących za gestami może się zmienić, ale skrzyżowane ręce w Ameryce oznaczają to samo, co skrzyżowane ręce we Włoszech. Gesty mogą być cudownie łatwym sposobem na poprawę sytuacji towarzyskich w pracy.

Ludzie, z którymi pracujesz

Czym są „relacje z rówieśnikami” w środowisku pracy? Na początek standardowe definicje relacji rówieśniczych odnoszą się zwykle do dzieci. Istnieje ogromna różnica między odpowiednimi relacjami z rówieśnikami na placu zabaw a odpowiednimi relacjami z rówieśnikami w pracy. Masz wyraźną korzyść, jeśli nie opanowałeś w pełni odpowiednich relacji z rówieśnikami na placu zabaw. Przyjaźnie na placu zabaw nie będą dla ciebie domyślną strategią. Nie przyjdą naturalnie i będziesz lepiej przygotowany do robienia tego, co musisz robić w pracy. Jeśli pracujesz w środowisku biurowym, prawdopodobnie zaobserwujesz wiele osób, które stosują zasady placu zabaw w środowisku zawodowym i nie jest to dla nich dobre. Wartość przyjaznych rozmów staje się mniej ważna, gdy porównasz ją z umiejętnością komunikowania swojej potrzeby podwyżki, potrzeby zmiany stanowiska w firmie lub wielu innych sposobów komunikacji, które wpływają na Twoje szczęście w pracy. Te rozmowy, gdyby przybrały formę zabawową, byłyby całkowicie nieskuteczne.

Najlepsza praktyka nr 11: Cios w plecy, Królowa Dramatu i Wieprz Chwały

W większości środowisk pracy istnieje mieszanka ludzi, z którymi trudno się radzić, bez względu na to, jak bardzo jesteś doświadczony społecznie. W pracy Stana często czuł się otoczony dziwakami. Uznał to za zabawne, odkąd dorastał z dziećmi, które mówiły mu, że jest dziwakiem. Jednak teraz jako dorosły, mający stabilną karierę naukową, Stan czuł się bardziej „normalny” niż kiedykolwiek. Dziwne wydawały się wybryki otaczających go ludzi. Pewnego roku zatrudniono nowego badacza Zacha, który często twierdził, że wykonał ciężką pracę nad projektami, które faktycznie zostały ukończone przez innych ludzi. Podczas spotkań Zach przedstawiał wyniki, jakby tylko on nad nimi pracował. Podczas gdy wszyscy doświadczali napięcia emocjonalnego z powodu wybryków Zacha Glory Hog, Stan czuł tylko rozbawienie. W wewnętrznym mierniku „co ważne” Stana te relacje z rówieśnikami i kolegami plasowały się bardzo nisko. W rezultacie Stan był w stanie skupić się na swojej pracy, podczas gdy inni się martwili, powodując spadek wydajności. Podczas jednego spotkania Zach wziął kredyt na projekt, nad którym Stan pracował przez dwa lata. Podczas krótkiej pauzy w prezentacji Zacha, Stan powiedział spokojnym, lekko rozbawionym głosem: - Jest szalony. To był mój projekt. Nie miał z tym nic wspólnego. Stan powiedział to tak logicznym, czystym i pozbawionym emocji głosem, że brzmiało to jak prawda, mimo że było to tak mocne twierdzenie. Zapytany, Stan był w stanie podać szczegóły, wyjaśniając, że Zach twierdził, że zasługuje na projekty innych, odkąd został zatrudniony. Stan wymienił inne projekty, które zostały niewłaściwie przypisane Zachowi. Słyszając to, Zach, jak typowy Glory Hog, stał się defensywny i wściekły, doświadczając silnej emocjonalnej reakcji. Zarząd zauważył, że Glory Hog wymknął się spod kontroli i odwołał go ze spotkania. Po otrzymaniu informacji od reszty zespołu kierownictwo podjęło działania naprawcze. Glory Hog został doraźnie zwolniony, a reszta zespołu była tak wdzięczna za zdolność Stana do mówienia prawdy, gdy reszta była tak zdenerwowana. Pozostali się nie odzywali, ponieważ kiedy Zach został zatrudniony po raz pierwszy, jeden z członków zespołu próbował powiadomić kierownictwo o tym, co robi Zach, ale natychmiast została przeniesiona do innego zespołu. Kierownictwo nie uwierzyło w jej „historię”, ponieważ wydawało się to tak niewiarygodne i ponieważ okazywała zbyt wiele emocji, gdy ją opowiadała. Pozostali członkowie zespołu wiedzieli, że ich poziom gniewu, frustracji, a nawet nienawiści do Zacha podważy to, co próbowali powiedzieć, więc żaden z nich się nie odezwał. Gdyby jeden z nich wstał i z drżącym głosem, czerwonymi policzkami i wyraźnym napięciem powiedział to, co Stan był w stanie powiedzieć, szczerze, rzeczowe przesłanie członka zespołu zostałoby podważone przez emocjonalny chaos, który Glory Hog zniszczyła na reszta zespołu. Emocje (inne niż entuzjazm) rzadko są odpowiednie w pracy. „Niepowodzenie w rozwijaniu relacji rówieśniczych” często może być dobrą rzeczą. W najnowszym przykładzie, gdyby Stan był w pełni świadomy intensywnych chwytów emocjonalnych, których używa Glory Hog, Stan prawdopodobnie zostałby wciągnięty w „grę” emocjonalnego nadużycia, którą

stworzył Glory Hog. Stan był nieświadomy - rozkosznie i na szczęście nieświadomy. Innym typem osobowości biurowej jest „dźganie w plecy”, ktoś, kto zachowuje się dla ciebie miły, a następnie robi coś okrutnego. W jednym z przykładów Justin powiedziałby okropne rzeczy o swoich kolegach, plotkując i poniżając swoich współpracowników szefowi i każdemu, kto by go słuchał. Justin dzielił biuro z Gregiem. Na szczęście Greg uważał się za „łagodnego Aspiego” i był w stanie całkowicie zignorować Justina. Kiedy Justin zaczął mówić, Greg po prostu „zaciął [swoje] uszy” i zignorował próby dźgnięcia w plecy, by zwrócić na siebie uwagę. Justin i Greg pracowali nad tym samym projektem, obaj projektowali drapacz chmur do zbudowania w śródmieściu, w pobliżu ich biura. Kiedy projekt się skończył, Justin został zwolniony, ponieważ wszyscy, zwłaszcza szef, byli zmęczeni słuchaniem, jak Justin krytykuje innych. Greg był znany jako „miły facet” i został zatrudniony jako pracownik do następnego projektu. Chociaż istnieje wiele rodzajów agentów biurowych, podam jeszcze jeden przykład: „królową dramatu”, kogoś, kto jest bardzo emocjonalny. Klasycznym tego przykładem była Caryn, kobieta z zespołem Aspergera, gdy obserwowała, jak jej kolega, Jan, regularnie podchodzi do emocji w sposób, który był destrukcyjny dla wszystkich, którzy z nią pracowali. Pracownicy zostali poinstruowani, aby sprawdzali pocztę w weekendy, a jeśli ktoś odważył się wysłać e-mail do stycznia w weekend, całe biuro usłyszało o tym w poniedziałek rano. Typowa tyrada brzmiałaby: „Nie wierzę, że musiałem zająć się [problemem omówionym w e-mailu] przez weekend! Nawet mi za to nie płacą! Powinniśmy coś z tym zrobić. Oni [dyrekcja] zapracują nas na śmierć, jeśli im na to pozwolimy!” Często współpracownicy wczuwali się w trudną sytuację Jana i przyłączali się lub przynajmniej jej słuchali. To zmarnowało czas wszystkich, wszystkich oprócz Caryn. Caryn na szczęście nigdy nie została wciągnięta w dramaty, ponieważ jej AS ją chronił. Pomogło jej to dostrzec przesadzone problemy takimi, jakimi były - śmieszna stratą czasu. Analityczny umysł Caryn rozpoznał, że Jan spędził tylko kilka minut „pracując” w weekendy, ale zmarnował godzinę w poniedziałek na zmniejszoną produktywność. Ponieważ Jan marnowała również czas swoich współpracowników, strata czasu była znaczna. Caryn zachowała spokój, a jej szef rozpoznał i bardzo docenił zdolność Caryn do powstrzymywania się od wszelkich biurowych dramatów. Podczas gdy Caryn nie została bezpośrednio awansowana ze względu na jej zdolność do opierania się królowej dramatu, Caryn mogła zachować pracę, którą kochała. Nie chciała awansować. W ogóle nie chciała żadnej zmiany. Chciała zachować wspierającego szefa i konsekwentną rutynę, którą zbudowała. Caryn była w stanie utrzymać idealne środowisko pracy. Dla niej to był szczyt sukcesu.

Najlepsza praktyka 12: Twój związek z szefem

Większość środowisk pracy to wir interakcji społecznych między pracownikami i szefami oraz klientami i klientami. Ponieważ interakcja społeczna jest najważniejszym czynnikiem definiującym zespół Aspergera, osoby o strukturze umysłowej lepiej przystosowanej do zadań niespołecznych mogą być niedoceniane lub niedostatecznie wykorzystywane w pracy. Twoja relacja z szefem jest – najprawdopodobniej – najważniejszą relacją, jaką masz w swoim miejscu pracy. Najważniejszym aspektem tej relacji jest: szacunek. Zanim szef będzie mógł cię szanować, musisz sam siebie szanować. Oto historia człowieka, który nie był w stanie osiągnąć swojego potencjału, dopóki nie zaczął szanować siebie: Aaron zawsze był antyspołeczny. Uważał to za część swojej osobowości i nie planował tego zmienić, dopóki nie dostał pierwszej pracy. Udało mu się zdobyć wymarzoną pracę programisty w firmie zajmującej się gramami. Aaron chciał się dopasować, więc szedł z chłopakami na lunch, nawet gdy socjalizacja była nieprzyjemna. Chodził na imprezy firmowe, mimo że był to tak zmysłowy koszmar, że musiał skorzystać z toalety, aby zwymiotować, gdy światła i dźwięki stały się zbyt silne. Aaron próbował uczestniczyć w rozmowach, ale zawsze był na zewnątrz, starając się nadażyć za rozmową. Przez prawie rok Aaron przekraczał swoje granice. Aaron nie miał żadnych wskazówek, jak wykonać te nowe zadania społeczne - po prostu zrobił to, co uważał za słuszne. Czuł się, jakby przeżywał intensywny szok kulturowy i często miał mdłości i mdłości. Często „odchodził”, budził się tylko wtedy, gdy

współpracownik machał ręką przed twarzą Aarona, mówiąc: „Cześć? Jest tam ktoś? Współpracownicy Aarona byli miłymi ludźmi, ale nie rozumieli, co jest „nie tak” z Aaronem. Kiedy Aaron pojechał do domu, aby odwiedzić rodzinę podczas wakacji, mama i tata Aarona wyrazili zaniepokojenie. Pierwszą rzeczą, jaką mama Aarona powiedziała, witając go w drzwiach, było: „Och! Wyglądasz okropnie!” Aaron nie poczuł się urażony, tylko ciekaw, dlaczego to powiedziała. Aaron nie zauważył zmiany. Kiedy jego rodzina zwróciła na to uwagę, Aaron zauważył, że przybrał na wadze, a jego skóra wyglądała blado. Miał nowe zmarszczki na twarzy, a jego ogólny wygląd był przemęczony. Aaron rozmawiał z rodzicami o swojej pracy. Podczas rozmowy z nimi Aaron zdał sobie sprawę, że musi coś zmienić w pracy. Ostatnią rzeczą, jaką powiedział tata Aarona, gdy Aaron wychodził, było: „Synu, dbaj o siebie”. Kiedy Aaron wrócił do pracy, zaczął „troszczyć się” o siebie. Zrobił to, co było dla niego najwygodniejsze. Aaron skupił się na swojej pracy, chodząc rano prosto do swojego biurka, nie zatrzymując się na pogawędkę z kolegami. Aaron powiedział „Dzięki, ale jestem zajęty” na wszystkie zaproszenia. Koledzy Aarona nie sprzeciwiali się. Wyczuli dyskomfort Aarona i poczuli ulgę, że nie mają Aarona w swojej grupie. Po kilku miesiącach Aaron znów poczuł się jak dawniej. Był teraz bardziej wartościową częścią zespołu i osiągał poziom, na jaki jego szef miał nadzieję, że zrobi to Aaron, kiedy po raz pierwszy zatrudnił Aarona. Szanuj siebie, a z większym prawdopodobieństwem znajdziesz szefa, który cię szanuje. Ten szacunek przyniesie wiele korzyści, przede wszystkim swobodę pracy w sposób, w jaki naturalnie pracujesz najlepiej. Istnieje kilka uogólnień na temat tego, jak skutecznie radzić sobie z osobą, która tobą zarządza. Reguły, które działają w jednej pracy, nie nadają się do użycia w innej. Jedyne uogólnienie, które działa w całym zatrudnieniu i we wszystkich kulturach, to powyższa rada – szanuj siebie, traktuj swojego szefa z szacunkiem i masz nadzieję, że zostaniesz potraktowany podobnie z szacunkiem, którego potrzebujesz, aby dobrze prosperować w pracy.

Najlepsza praktyka 13: „Zdobądź życie!”

Wybierając karierę, wybierasz również określony styl życia. Pomaga cofnąć się o krok i spojrzeć analitycznie na to, kim jesteś i czego chcesz od swojego życia, a następnie dopasować karierę do tego, czego najbardziej pragniesz. Następuje jasny przypadek w punkcie. Shawn w San Francisco został partnerem w prestiżowej kancelarii prawnej. Udało jej się osiągnąć ten sukces zawodowy, ignorując swój brak „relacji z rówieśnikami”. Nie wyszła za mąż. Nie miała dzieci. Jej jedynymi przyjaciółmi byli ci, którzy rozwijali jej karierę. Chociaż niektórzy mogą postrzegać jej życie jako „wcale nie życie”, pasuje do niej idealnie. Shawn mówi: „Każdego dnia mówię sobie: „To jest to, czego zawsze chciałem i kocham to”. Shawn nie byłaby w stanie osiągnąć tego, czego chciała, gdyby nie utrzymała skupienia potrzebnego przez pozornie niekończące się dni pracy. Może nie byłaby w stanie utrzymać pełnego oddania swojej karierze, gdyby była obciążona myślą, że musi mieć przyjaciół, aby być normalną. Sukces zawodowy Shawn jest niepodważalny. Pobiera 480 USD za godzinę i ma prawie całkowitą kontrolę nad tym, co robi ze swoim czasem. Ma asystentkę, która teraz wykonuje pracę, której nie lubi (wychodzenie na lunch z budynku, załatwianie sprawunków, odbieranie telefonów). Chociaż osobiście mam inne cele życiowe niż Shawn, jej autystyczna zdolność koncentracji pomogła jej przebić się przez przeszkody, z którymi boryka się wiele kobiet w tak czasochłonnych dziedzinach. Kiedy ludzie mówią do Shawn „Oczywiście, że jesteś partnerem, ale nie masz życia”, Shawn po prostu się śmieje i milczy. Wie, że większość ludzi nie może zrozumieć, jak mało za tym kryje się atrakcyjność „życie”, do którego się odnoszą. Istnieje wiele dodatkowych korzyści wynikających z „porażki” Shawn w tworzeniu odpowiednich relacji z rówieśnikami. Ponieważ Shawn była „tak zajęta próbą znalezienia partnera”, była w stanie uniknąć wielu, wielu spotkań towarzyskich na przestrzeni lat. Była w stanie pominąć zjazdy rodzinne, które były dla niej „czystym piekłem”. Rodzina Shawn z łatwością to zaakceptowała i chwaliła się krewnym, że „Shawn pracuje w ___ firmie prawniczej w centrum San Francisco”. Ponadto Shawn była w stanie ominąć przerażającą perspektywę posiadania dziecka. Choć prawdopodobnie miałyby piękne dziecko, gdyby spróbowała, wiedziała, że niemowlę niebezpiecznie zepchnie ją z

całkowitego przeciążenia sensorycznego. Nieraz słysząc płacz dziecka w sklepie spożywczym, Shawn wybiegł ze sklepu bez artykułów spożywczych. (Teraz, jak widzieliśmy, Shawn ma asystenta, który robi to za nią.) Shawn była również w stanie uniknąć zamieszania i trudności związanych z koniecznością życia z kimś, poślubienia kogoś. Jej komentarz brzmiał: „Ledwo mogę znieść życie ze sobą. Jak pogodziłbym się z drugą osobą?” Pracuje z wystarczającą liczbą osób w ciągu dnia, że zanim wraca do domu, relaks i cisza są „pyszne”. Jeśli tworzysz karierę, która sprawia, że ludzie mówią, że stanie się to kosztem „prawdziwego życia”, poświęć chwilę na rozważenie szczegółów, do których się odnoszą.

Czy podoba mi się moja praca?

Radość ze swojej pracy jest zaraźliwa. Wyobraź sobie dwa poniższe scenariusze jako interesujący sposób oceny własnej reakcji na ten efekt społeczny:

Scenariusz 1: Jesteś na spotkaniu z 14 innymi osobami. Osoba prowadząca spotkanie, Dave, wstaje i mówi: „Cieszę się, że wszyscy tu jesteście. Chciałabym pokazać Wam coś na temat zbliżającego się terminu. - Jest godzina piętnasta, prawda? Więc wszyscy jesteście prawdopodobnie trochę zmęczeni, może trochę głodni, może gotowi na koniec dnia, prawda? Cóż, użyję kilku pomocy wizualnych, aby pokazać, jak ważny jest nasz nadchodzący termin. Mam nadzieję, że pomoże ci to zobaczyć, jak bardzo wszyscy chcemy, aby ten projekt rozbijał. Jeśli do przyszłego czwartku uda nam się ukończyć tylko podstawowe funkcje, będzie to tak, jakby dać naszemu klientowi precla jako przekąskę”. Dave rozdał po jednym małym patyczku do precla każdej osobie na spotkaniu. Większość ludzi jadła swoje. „Jeżeli uda nam się dokończyć listę dodatkowych funkcji, będzie to tak, jakby dać naszemu klientowi znacznie ładniejszy prezent, ciastko. Mój przyjaciel zrobił te - Dave rozdał pysznie wyglądające ciasteczka owsiane i rodzynek. Wyglądały dobrze, ale były małe. Większość ludzi jadła je jednym kęsem. „Teraz, jeśli możemy zakończyć tę listę funkcji powyżej i poza nią, (Dave włącza wizualną prezentację z przodu sali, pokazując krótką listę dodatkowych funkcji, które będą wymagały dodatkowej pracy, ale nadal będą całkiem wykonalne przed terminem.) Jeśli uda nam się ukończyć te funkcje, możemy pokazać klientowi, że jesteśmy na wagę złota. Albo przynajmniej trochę wagi w czekoladzie. Dave dał każdej osobie 5 funtów tabliczki najsmaczniejszej czekolady, jaka była dostępna w ich mieście. Pasek był ciężki, ładnie opakowany i bardzo wyraźny symbol tego, co chciał przekazać Dave - że dobre doznania kojarzą się z wykonaniem super pracy. Jesteś na tym spotkaniu i przypadkiem kochasz czekoladę. Gdy otwierasz bar, zapach opanowuje twoje zmysły i przez pomyłkę wydajesz mały jęk. Nie jesteś jedynym, który to robi. Gdy Dave kontynuuje pokaz slajdów, odgryzasz swoją ogromną tabliczkę czekolady o wadze 5 funtów. Scenariusz 2: Jest 15:00 innego dnia, inny projekt, inny szef. Szef rozpoczyna prezentację od odczytania pierwszego slajdu. Potem drugi, potem trzeci. Nie widać nic wizualnego poza słowami na slajdach, które w rzeczywistości nie mają większego sensu bez dodatkowych informacji, ale prezydent nie podaje więcej informacji - po prostu czyta slajd. Zaczynasz zapadać w drzemkę, a 30 minut później budzisz się, gdy światła są ponownie włączone. Nie masz pojęcia, o czym była prezentacja. Na którym spotkaniu czułybyś największą przyjemność? Podczas którego dowiedziałbyś się czegoś więcej o swojej pracy i o tym, co musisz zrobić? Zauważ, że w przypadku ZA postrzeganie przyjemności może być mniej przewidywalne. Na przykład, opisując te dwa scenariusze innym osobom z ZA, jedna kobieta powiedziała: „Chciałabym być na prezentacji, podczas której zdrzemnęłam się! Oczywiście drzemka! Co dałbym za możliwość drzemki przez 30 minut o 15:00 w dzień pracy!” Więc to pytanie nie jest idealne; jego celem jest po prostu pomóc ci zastanowić się, czy entuzjazm i podekscytowanie jednej osoby ma na ciebie jakiś wpływ.

Najlepsza praktyka 14: Spraw, aby przyjemność była oczywista

Częścią pracy twojego szefa (lub pracy twojego pracownika) jest upewnienie się, że jesteś zadowolony ze swojej pracy. Szczęśliwy pracownik to dobry pracownik. Nie ma znaczenia, czy „dobry” mierzy się liczbą obsługiwanych klientów na godzinę, wierszami dobrego kodu napisanego w ciągu tygodnia, błędami naprawionymi w ciągu tygodnia, czy liczbą telefonów wsparcia technicznego, które udało Ci się odbiec w ciągu 30 minut. W każdej pracy radość z wykonywanych zadań musi być oczywista. W mojej firmie zdolność osoby do okazywania zadowolenia z rodzaju wykonywanej przez nas pracy jest warunkiem wstępnym do tej pracy. Podczas rozmowy pytam: „Jakiego komputera używasz?” i „Jakiego rodzaju oprogramowanie jest na nim?” Jeśli rozmówca wyraża znużenie, odpowiadając na te pytania, rozmowa szybko się kończy. Dla kogoś z autyzmem ten punkt może nie być oczywisty. Może to być coś, co musisz świadomie zrobić. Na przykład Peter, który ma dobrze płatną pracę jako grafik w Los Angeles

w Kalifornii, zauważył: „Kocham to, co robię. Mam dobrą pracę, więc nie muszę sprzedawać swojej sztuki. Nie muszę przekonywać ludzi, że moja sztuka jest świetna. Po prostu robię to, co mi każą, i zarabiam. „Ale mój szef ciągle mnie pyta, czy wszystko w porządku. Ona ustawia spotkania ze mną „zameldować się” i pyta o to samo w kółko: „Czy jestem zadowolony ze swojej pracy?”, „Czy podoba mi się to, co robię?” Mówi, że wyglądam nieszczęśliwie. Mówię jej, że nic mi nie jest, ale nie wydaje się to do mnie docierać. Jeśli przez przypadek jesteś kimś, kto naturalnie wygląda na łagodnego, zrędliviego lub niezadowolonego, działałoby cuda w Twojej karierze zawodowej opanowanie umiejętności komunikowania przyjemności. Rozejrzyj się po swoim biurze w poszukiwaniu ludzi, którzy podobno lubią swoją pracę. Co oni robią? Jakie wyrazy twarzy pokazują najczęściej? Pewna kobieta, Kathy, była w stanie „zmienić swoje nastawienie” w pracy, ćwicząc mimikę twarzy w lustrze w nocy. Normalnie jej usta rozluźniły się w lekkim grymasie, który najwyraźniej wyglądał jak dąs. Kiedy myślała, jej brwi „zrosły się”, jakby była zła. Ludzie myśleli, że była zła, chociaż w rzeczywistości rzadko bywała zła. Dzięki wskazaniu przez swoją siostrę problemu, Kathy była w stanie rozwiązać ten problem przy odrobinie pracy. Każdej nocy przez prawie tydzień Kathy spędzała 15 minut obserwując własną twarz. Zauważyła, jak wykrzywiły się jej usta. Robiła miny, które normalnie robiła w pracy. Zauważyła, że w rzeczywistości były to nieprzyjemne, brzydkie wyrazy twarzy! Przez kilka tygodni był to emocjonalny czas dla Kathy, gdy zdała sobie sprawę z konsekwencji jej „nieporozumienia na twarzy”. Kathy zaczęła ćwiczyć przed lustrem przez 15 minut dziennie, nie tylko obserwując, ale teraz ćwicząc „właściwe ruchy”. Użyła palców, by zacisnąć kąćki ust. Zauważyła, że jeśli napięta mięśnie brwi, jej oczy otworzyły się nieco bardziej. W pracy wypróbowywała te nowe ruchy podczas rozmów z kolegami. Zauważyła, że za każdym razem, gdy napinała mięśnie czoła, otwierając w ten sposób nieco szerzej oczy, osoba, z którą rozmawiała, wydawała się bardziej zaangażowana w rozmowę, jakby Kathy w jakiś sposób sygnalizowała: „Aktywnie z tobą pracuję, więc Zwróć uwagę.” Kathy zauważyła również, że jej uśmiech był zaraźliwy. Utrzymywanie kąćków ust w górze było trudne i nieprzyjemne, więc robiła to tylko wtedy, gdy rzeczywiście na kogoś patrzyła lub była blisko kogoś z kim musiała pracować. Podczas spotkań od czasu do czasu uśmiechała się lekko, pozwalając ustom odpocząć pomiędzy. To była prosta zmiana, ale wydawała się poprawiać sytuację Kathy. Niedawno przeczytała dobrze znaną książkę „Udając, że jest normalna” Liane Holliday Willey i kiedy czuła się zmęczona tym wysiłkiem, przypominała sobie, że było wiele, wiele innych kobiet i mężczyzn bardzo podobnych do niej. Była częścią społeczności ludzi, którzy mieli doskonale odpowiedni sposób funkcjonowania, ale dokonali pewnych zmian, aby ich życie działało w nieautystycznym świecie.

Najlepsza praktyka 15: Test sprawdzania szczęścia w pracy

Mam nadzieję, że nie odejdziesz od tego tekstu bez uprzedniego przyswojenia tej wiadomości:

Masz prawo do szczęścia w wybranej przez siebie karierze.

Prawdopodobnie będziesz musiał ciężko pracować nad rozwijaniem umiejętności potrzebnych do bycia dobrym pracownikiem lub szefem. Prawdopodobnie będziesz musiał robić rzeczy, które są bardzo nieprzyjemne. Będą trudne czasy. Będą prześladowcy biurowi, szefowie o zamkniętych umysłach i agresywni współpracownicy. Ale nie są one unikalne dla zespołu Aspergera. To tylko część bycia człowiekiem. Pomimo trudności masz prawo do szczęścia w wybranej przez siebie karierze. Jak definiujesz szczęście? Pięć najczęściej przypisywanych cech to zadowolenie, miłość, satysfakcja, przyjemność i radość. To pięć potężnych „stanów umysłu”. Pytając uznanego profesjonalistę z AS, czy tak zdefiniował szczęście, powiedział: „No cóż, spójrz na to po kolei: zadowolenie. Tak, zawsze byłem zadowolony z nauczania (jako profesor). Miłość? Czy mają na myśli miłość z partnerem? Wyjaśniłem, że nie, w tym kontekście patrzymy tylko na szczęście człowieka w związku z jego karierą. Kontynuował: „Tak, oczywiście uwielbiam tematy, których nauczam. Odkąd byłem małym dzieckiem, rozbierałem komputer mojego taty. Dalej: satysfakcja. Oczywiście. Przyjemność. TAK. Radość. Nie jestem pewien,

co przez to rozumieją. W porządku, jeśli którykolwiek z tych pięciu deskryptorów nie ma sensu. „Miłość” i „radość” wydają się trudne. Tak długo, jak rozpoznajesz większość stanów emocjonalnych, które odczuwasz w swojej codziennej pracy, prawdopodobnie masz dobrą pozycję w swojej karierze. Jeśli nigdy nie czułeś szczęścia w ciągu dnia pracy, przeczytaj niektóre z zasobów wymienionych w części „Dalsze czytanie” na końcu książki. Książki takie jak *A Self-Determined Future with Asperger Syndrome* autorstwa E. Veronic Bliss i Genevieve Edmonds pomogą ci zbudować życie, które zawiera dużo szczęścia. Jeśli nie masz pewności co do swojego poziomu szczęścia i satysfakcji z pracy, oto mój sugerowany sposób sprawdzenia, czy nie masz szczęścia:

1. Pod koniec dnia wracasz do domu:
 - a. czujesz, że wykonałeś dużo dobrej pracy?
 - b. czujesz się jak porażka?
 - c. czujesz, że nie robisz żadnej różnicy w świecie?
2. Ile razy w ciągu dnia pracy czujesz się przygnieciony?
 - a. Często
 - b. Rzadko
 - c. Nigdy
3. Czy doświadczasz załamań przed kolegami, pracownikami lub szefami?
 - a. Często
 - b. Rzadko
 - c. Nigdy
4. Czy myślisz o swojej pracy w godzinach wolnych od pracy?
 - a. Często
 - b. Rzadko
 - c. Nigdy
5. Czy Twoja kariera obejmuje coś, co Cię intensywnie interesuje? (Na przykład, jeśli interesują Cię samoloty, kariera inżyniera lotnictwa to „tak”. Kariera kasjera to „nie”).
 - a. Tak
 - b. Nie
6. Kiedy myślisz o swojej pracy, jakiego rodzaju emocji doświadczasz?
 - a. Nie wiem, która emocja, ale jest pozytywna
 - b. Niepokój lub negatywna emocja
 - c. Panika
7. Czy przygotowując się do pracy:
 - a. skupiony na przygotowaniu (nawet jeśli przygotowywanie nie przychodzi ci łatwo)?

b. czujesz się na tyle przerażony, że przygotowanie się jest dość trudne?

c. tak nieskoncentrowany, że nie jesteś w pełni świadomy tego, co robisz?

Jeśli masz pięć lub więcej odpowiedzi A, prawdopodobnie prowadzisz karierę, która jest dla Ciebie zdrowa i dobra. Jeśli odpowiedziałeś na dwa lub mniej .

Zwróć uwagę, że kwestionariusz nie pyta:

- Czy musisz ciężko pracować, aby „udawać, że jesteś normalny”? (Termin ukuty przez Liane Holliday Willey.)

-> Jest oczywiste, że prawdopodobnie będziesz musiał ciężko pracować, aby wchodzić w interakcje w świecie z ludźmi, którzy nie mają podobnie autystycznych mózgów. Możesz mieć szczęście, że robisz karierę, w której często występują osoby z zespołem Aspergera, ale najprawdopodobniej będziesz w środowisku, w którym będziesz musiał dokonać wielu zmian, aby skutecznie komunikować się i pracować z innymi.

- Czy pod koniec dnia masz załamanie?

-> To nie jest oznaka złej kariery. W rzeczywistości jest to powszechne doświadczenie, które dotyczy wszystkich typów ludzi (choć załamanie dla innych jest prawdopodobnie znacznie mniej dotkliwe). Wiele osób w karierze pod presją „rozbija się” pod koniec dnia. Dlatego tak popularna jest telewizja nocna i inne zajęcia relaksacyjne. Tak długo, jak strategie leczenia nie są autodestrukcyjne, a uwalnianie stresu nie krzywdzi innych ludzi, z którymi mieszkasz, załamanie może być naturalną częścią radzenia sobie z życiem.

- Jak często przekraczasz swój limit?

-> Prawdopodobnie zawsze przekraczasz swój limit. Jest to bardzo godny pożałowania stan bycia, ale nie mogę z czystym sumieniem stwierdzić, że osoba z zespołem Aspergera może i powinna znaleźć karierę tak idealną, że można zachować równowagę przez cały dzień. Świat nie jest taki.

Najlepsza praktyka 16: Unikanie największego – rezygnacja z wolnej woli

Być może największym potencjałem błędu w wyborze kariery dla osoby z zespołem Aspergera jest łatwe założenie, że ktoś inny kieruje twoją karierą. Oto jak dzieje się ten błąd:

1. Przeciążenie. Osoba z ZA, bez względu na wiek i etap kariery, jest całkowicie przeciążona bodźcami sensorycznymi, chaosem psychicznym i wynikającą z tego wewnętrzną paniką.

2. Samozachowawczość. W całkowitym chaosie mentalnym w naturalny i podświadomy sposób przedstawia swoje wysiłki na samozachowawczą.

3. Abdykacja. Kiedy cała jego energia jest skupiona na przetrwaniu przeciążenia, nie ma już mentalnej przestrzeni na rozważenie opcji, które normalnie miałyby do zrobienia. Abdykuje je każdemu, kto jest w pobliżu i może podjąć decyzję za niego.

Przyjrzyjmy się temu w prawdziwym życiu, osobistym przykładzie i niestety taki, który zdarzał się prawie codziennie przez wiele lat. Na wstępie tego przykładu zauważ, że jako dorośli mój mąż i ja mieliśmy w danym czasie dwie prace: pracę zarobkową i pracę rodzica. Praca pracownika najemnego polegała głównie na wspieraniu pracy wychowania naszych dzieci. Ponieważ odnoszę się do życia domowego, proszę wiedzieć, że odnoszę się do niego tak samo, jak do płatnej pracy.

Michael był w stanie zbudować karierę programisty, która pozwalała mu na codzienny spokój i spełnienie w pracy, ale kiedy wrócił do domu, powitały go dzieci, prace domowe i więcej danych wejściowych niż jego system sensoryczny był w stanie obsłużyć. Krok pierwszy.

Wystarczyło kilka sekund od wejścia do drzwi, aby przejść od równowagi do obolałego. Spędzał czas w domu w trybie samozachowawczym. Chaos psychiczny był sposobem bycia w domu. Kiedy wchodził w interakcje z dziećmi, przygotowywał obiad lub zmywał naczynia, nie mógł skupić się na byciu „dobrym tatą” – jego jedynym celem była instynkt samozachowawczy. Krok drugi.

Kiedy trzeba było podjąć nierutynową decyzję, np. „Co chcesz na obiad?” unikał pytania lub po prostu go nie słyszał. Nie był w stanie rozwiązać problemu w taki sam sposób, w jaki mógł rozwiązywać problemy w programowaniu, gdzie był odosobniony przy biurku za zamkniętymi drzwiami swojego biura. Krok trzeci.

Więc ten przykład nie kończy się na minusie; Z radością mogę powiedzieć, że znaleźliśmy wiele strategii, aby uniknąć przeciążenia czasu domowego. Jest to ważne dla Ciebie i Twojej własnej kariery, ponieważ być może będziesz musiał również rozważyć nowe strategie radzenia sobie z czasem w domu. Czas, który spędzasz po pracy, a nawet przed pracą rano, powinien być ważnym momentem odmłodzenia, przygotowującym Cię do pracy następnego dnia. Poniżej znajdują się niektóre z udanych strategii.

Równoważenie układu sensorycznego

Kiedy Michael wchodził w nocy do drzwi, dzieci chciały kontaktu! Musiałam znaleźć sposób na zaspokojenie potrzeb emocjonalnych dzieci, nie lekceważąc przeciążenia, którego doświadczał mój mąż. Rozwiązanie było tak proste i tak w pełni korzystne dla obu stron. Najpierw nauczyłem dzieci, aby nie krzyczały „Atak!” i zaroją się od ich ojca, gdy usłyszeli, jak wraca do domu, ale raczej poczekaj, aż do nich przyjdzie. Nie byli z tego zadowoleni, ale ostatecznie docenili zmianę. Kiedy Michael wszedł do domu, odłożył torbę na laptopa i opróżnił kieszenie. Potem Michael podążył za dźwiękami, aż znalazł nas gdziekolwiek byliśmy w domu, a dzieciom pozwolono na krótkie, chaotyczne powitanie. Następnie biegli do salonu i chwyтали poduszki z kanap, by rozegrać masową walkę na poduszki. Wszystkim chłopcom zapewniało to przyjemne doznania zmysłowe. Co więcej, walka na poduszki często stawiała się „Pies kupą na tatusiu! Aby wyjaśnić: w naszej części świata „kupa psa” to miejsce, w którym jedna osoba leży na drugiej, a potem inna na nich i tak dalej. Daje osobie na dole głęboki nacisk na ciało, a w naszym przypadku uspokaja i relaksuje cudowną osobę z ZA na dole. Termin prawdopodobnie pochodzi od tego, jak szczenięta leżą jeden na drugim podczas snu.

Eliminacja bodźców sensorycznych

Przyjętą kulturowo tradycją jest spotkanie z pracownicą osobą u drzwi i powitanie jej. To było natychmiastowe przeciążenie Michaela. Zamiast tego obiecał nas znaleźć gdziekolwiek jesteśmy w domu. Robi to, kiedy jest gotowy. To znacznie więcej skuteczne niż zalenie go przy drzwiach wejściowych. Mamy zaspokojone nasze potrzeby, ponieważ utrzymuje to zaufanie, zawsze nas szukając, nawet gdy jest zmęczony. Jego potrzeby zostały zaspokojone: powoli przechodził do mniej przewidywalnego środowiska domowego.

Całkowita eliminacja

Wychowując dzieci, przechodzisz przez pewne fazy rozwoju, które są bardziej chaotyczne niż inne. Sposób, w jaki Michael opisuje to uczucie przeciążenia: „Czuję się, jakbym był ciągnięty i ćwiartowany”. Aby nadać kontekst, bycie narysowanym i poćwiartowanym oznacza, że twoje ręce i nogi są ciągnięte na cztery różne sposoby, aż stawy, mięśnie, więzadła i inne części ciała trzymają cię razem, dosłownie wyrwijając stawy z ich oczodołów, twoje mięśnie i więzadła pękają, twoje ciało jest dosłownie

podzielone na ćwiartki. Efektem końcowym jest oczywiście śmierć. Przeciążenie nie jest czymś, czego nie można lekceważyć. Były sezony, w których planowałam to, więc dzieci i mnie nie było w domu, kiedy Michael wrócił do domu. Jeśli życie domowe było po prostu zbyt chaotyczne, jeśli dzieci znajdowały się w szczególnie trudnej fazie rozwoju, musieliśmy wyeliminować ten pierwotny wpływ. Były wakacje, właściwie wiele świąt, kiedy pracował przez większość wakacji, to jak tylko zaczęły się wakacje, wyjeżdżałam na wakacje z dwójką dzieci, zostawiając dwoje z nim. Były lata, kiedy dosłownie na chwilę znikaliśmy z dziećmi. Spędziłam jedno lato w Nowej Zelandii podróżując w górę iw dół wybrzeża, podczas gdy mój mąż przeżył ostatnie lato pracując dla dużej firmy. To lato przekonało go, że praca w mniejszym biurze jest koniecznym rozwiązaniem bez względu na obniżkę płac. Mógłby nie być w stanie tego w pełni zrozumieć, gdyby poświęcał swoją ograniczoną energię po pracy na interakcję ze swoimi dziećmi. Lato po narodzinach naszego trzeciego dziecka, przez większość lata podróżowałam z moim noworodkiem i dwoma starszymi synami - po prostu roaming bez określonego punktu końcowego. Latem po narodzinach naszego czwartego i ostatniego dziecka, mój mąż ogłosił termin, który będzie dla nas jako pary piekłem. Więc wrzuciłem namiot do samochodu, pięć śpiworów i pojechałem naszym małym minivanem na 32 dni biwakowania przez zachodnie Stany Zjednoczone. Przejechaliśmy przez 14 różnych stanów i prawie na każdym postoju zmienialiśmy pieluchy. Jako grupa rodzeństwa dzieci związały się na poziomie, który był głębszy, niż kiedykolwiek śmiałem mieć nadzieję. To była kolejna odwrotna strona medalu. Gdyby mój mąż był neurotypistą, to być może nie zostałabym zmuszona do tak pozornie desperackiego rozwiązania. Gdyby był jak nasi sąsiedzi, pracowałby trochę po godzinach, ale wracał do domu i wieczorami bawił się z naszymi dziećmi. Żylibyśmy typowym życiem, z dziećmi osobno w nocy we własnych pokojach, bez interakcji ze sobą. Utrwaliłaby się tendencja dzieci do nieprzywiązywania się do siebie. Zamiast tego musiałem prowadzić coś w rodzaju Boot Camp dla rodzeństwa w Spectrum. W ciasnym minivanie, mój mały Stephen, który zmagał się z nauką języka z powodu hiperleksji, miał jednego starszego brata siedzącego po obu stronach. Kiedy jechaliśmy przez lasy północno-zachodniego Pacyfiku, powiedzieli – w stereo – „Drzewo. Drzewo. Drzewo. Drzewo. Drzewo. Drzewo. Drzewo...” co wydawało się tysiące razy. Nauczyli go „samochód”, świetne słowo na podróż autostradą, „niebo” i „ocean”. Wykonując ten bardzo potrzebny akt służby dla swojego młodszego brata (styl bombardowania mowy i języka), nawiązali bardzo silną więź z rodzeństwem. Dwaj starsi bracia nauczyli się kluczowych umiejętności społecznych i rodzinnych, które bardzo im pomogą, gdy będą mieli własne dzieci. Dla małego Stephena była to codzienna sesja umiejętności społecznych, SLP, OT, BT, ABA, która trwała całe lato. Dla mojej małej Suzetta miała zaledwie trzy miesiące, więc przespaa większość podróży, ale nic dziwnego, że teraz, w wieku ośmiu lat, jest doświadczoną podróżniczką po kilku kontynentach. Celem tej małej stycznej w tej książce o pracy jest pokazanie, jak ogromne bezpośrednie korzyści z ZA mogą spływać na innych ludzi w twoim życiu. Ograniczenia AS zapewniły początkowy impuls do niezwykle korzystnego doświadczenia. Tego lata nabrałem pewności siebie, której nigdy wcześniej nie miałem. Zdałem sobie sprawę, że gdybym mógł wybrać się na kemping z niemowlęciem, niemowlakiem i dwoma starszymi braćmi, mógłbym poradzić sobie ze wszystkim, co mi się przytrafiło. Michael miał swobodę przebywania w pustym domu przez 32 dni, wystarczająco długo, aby po około 25 dniach zdał sobie sprawę, że bardziej lubi swoją rodzinę w domu niż poza nim. Z biegiem lat stwierdziliśmy, że zadziałało zarówno rozwiązanie ekstremalne, jak i rozwiązania tymczasowe. Były lata, kiedy Michael „musiał pracować do późna” prawie każdej nocy w tygodniu. Pracował także w weekendy. Nie było to wcale idealne, ale była to strategia przetrwania, która pozwoliła doskonale wspianemu mężczyźnie z zespołem Aspergera doświadczyć głębokiej, pierwotnej satysfakcji z posiadania dzieci. W miarę jak dorastali i kiedy system sensoryczny Michaela stał się bardziej zrównoważony, Michael był w stanie poradzić sobie z większą ilością danych wejściowych, a dzieci stawały się coraz większą częścią jego życia. Jeśli to daje nadzieję: Michael jest teraz w stanie zabrać dwójkę dzieci rano do szkoły, robiąc im zdrowe śniadanie, rozmawiając z nimi i dając im poczucie, że ich ojciec je kocha i dba o ich sukces

akademicki . Często odbiera ze szkoły dwójkę pozostałych dzieci pod koniec dnia. Michael pracuje do późna tylko raz lub dwa razy w miesiącu. W weekendy jest w domu. Przeciążenie jest zawsze możliwe, ale występuje rzadko, około raz w tygodniu i często można je łatwo uniknąć lub w inny sposób zmieknąć. Teraz przenieś tę koncepcję do środowiska pracy. Rezygnacja z wolnej woli może przytrafić się tobie częściej, niż chcesz przyznać. Przypomnij sobie ostatnie spotkanie firmowe, w którym uczestniczyłeś. Czy byłeś w stanie swobodnie wyrazić swoją opinię? Czy udało Ci się zdobyć zasoby potrzebne do dobrego wykonania pracy? Przeciążenie powoduje tendencję do rezygnacji z wolnej woli lub przynajmniej ogranicza dostępne możliwości wyboru. Poniżej znajduje się kilka strategii radzenia sobie, które pomogą ci zachować twoje wybory, jednocześnie pozwalając na nieuniknione przeciążenie. Gdy pojawi się wybór, zamiast ignorować go lub pozwolić komuś zdecydować, powiedz:

1. „Czy mogę oddzwonić do ciebie później dzisiaj?”
2. „To ważne pytanie. Muszę zastanowić się nad kilkoma rzeczami, zanim odpowiem.
3. „Jestem teraz w trakcie innego projektu i muszę się skupić. Czy mogę ci odpowiedzieć później?”

Trzymaj w pogotowiu kilka odpowiednich gotowych odpowiedzi, aby następnym razem, gdy poczujesz, że wtapiasz się w tryb przetrwania, jesteś gotowy do ochrony swoich wyborów, aby móc wynurzyć się na powierzchnię bez poświęcania niczego zbyt ważnego.

Najlepsza praktyka 17: Trajektorja kariery

Najlepszą praktyką, która pomoże dostosować twoją karierę do twoich pragnień, jest faktyczne przygotowanie swojej kariery. Wykorzystaj swoje umiejętności wizualizacji, aby stworzyć trajektorię kariery. Wiele osób planuje swoją karierę poprzez wyznaczanie celów i robienie wszystkiego, aby je osiągnąć. Na przykład, kiedy byłam mała, wiedziałam, że chcę być pisarką, sportowcem, nauczycielką podstawówki, przedsiębiorcą, menedżerką, matką, profesorem i projektantką. Do tej pory udało mi się sześć razy z ośmiu. (Zauważ, że moja trajektorja nie była liniowa. Wiele osób z ZA, które kochają rutynę, może preferować bardziej liniową ścieżkę kariery.) Jeśli „myślisz obrazami”, tak jak robi to wiele osób z autyzmem, może to pomóc w nadawaniu formy Twojej karierze, jeśli ją zaplanujesz. Jeśli intensywnie koncentrujesz się na jednej karierze i tylko jednej karierze, być może ta mapa może wyglądać na bezpośrednią i niezachwianą. W przypadku jednego mężczyzny z AS naszkicował swoje życie w następujący sposób:

- Wiek 25 lat: licencjat z UC Berkeley
- Wiek 32: doktorat ze Stanford
- 42 lata: profesor na MIT
- Wiek 62: przejście na emeryturę.

Ta linia czasu mu wystarczyła. Swoje cele osiągnął z kilkoma zmianami. (Jeden uniwersytet go odrzucił, więc poszedł ze swoim drugim wyborem.) Wiele osób, które znam, używa znacznie bardziej szczegółowej ścieżki, wymieniając plan dożywotni, dziesięcioletni, pięcioletni i roczny. Im krótszy plan, tym wyższy poziom szczegółowości. Każdego sylwestra weź ołówki do ręki i zapisz swoją nową, poprawioną trajektorję kariery. Przejrzyj trajektorję z poprzedniego roku i zobacz, jak blisko jesteś. To ćwiczenie pomoże ci nie tylko określić cele zawodowe, ale także zobaczyć, że często dostajesz to, czego chcesz w tym szalonym, przytłaczającym świecie. Uwaga: jeśli odczuwasz frustrację, gdy cel jest nieosiągalny lub wymaga zmiany, możesz zrobić kilka rzeczy, aby złagodzić frustrację.

1. Możesz zastąpić nieosiągnięty cel nowym.

2. Możesz mieć zapasową strategię, gdy presja staje się trudna do zniesienia - wykonaj szczególnie uspokajające czynności, takie jak bieganie, spanie lub cokolwiek, co twoje ciało uzna za uspokajające.

3. W pierwszej kolejności nie rób tej konkretnej czynności. Jeśli frustracja z powodu niezrealizowanego celu jest zbyt frustrująca, traci się cel tego ćwiczenia.

To ćwiczenie ma na celu dać ci mentalną ramę, która poprowadzi cię podczas dokonywania codziennych wyborów. Nie ma na celu zwiększania trudności twojego życia.

Twoje najcenniejsze cechy

Masz wiele cennych cech. Rozpoznawanie ich i ulepszanie jest jednym z twoich głównych zadań jako osoby dorosłej. Porównajmy dwóch braci, którzy obaj mają łagodne odcienie AS. Theo postrzega siebie jako „wolnego ucznia” i rzadko próbuje czegoś nowego. Rex był również nazywany w szkole „wolnym uczniem”, ale zignorował to, co nauczyciele napisali na jego świadectwie, i zamiast tego skupił się na swoich cennych cechach. Prawdopodobnie możesz się domyślić, że Theo był w niskopłatnej, bezcelowej pracy (pracy, która nie ma nadziei na awans lub podwyżkę), podczas gdy kariera Rexa poszybowała w górę. Na świątecznym rodzinnym obiedzie Rex i Theo przeprowadzili następującą rozmowę (parafraza):

Rex: „Więc Theo, jak tam twoja praca w dzisiejszych czasach?”

Theo: „Dobrze”.

Rex: „Czy myślisz, że pozostaniesz w tej samej pracy przez długi czas?”

Theo: „Tak, oczywiście. Pasuje mi. W porządku.”

Rex: „Ale bracie, masz umiejętności, które naprawdę możesz wykorzystać w lepszej pracy. Na przykład, pamiętasz, jak ty i ja zbudowaliśmy tego zdalnie sterowanego robota w kształcie kota, kiedy byliśmy dziećmi? Do wykonania zewnętrznej powłoki użyłeś różnych materiałów. A kiedy nie mogłem wymyślić, jak sprawić, by nogi działały, to ty to wymyśliłeś. Nigdy nie udało nam się to dobrze chodzić, ale się poruszało. To byłeś ty bracie. Przemysł robotyki przeżywa obecnie boom. Przydałby im się ktoś taki jak ty. Teraz po prostu przewracasz burgery.” (Uwaga: „Flipping burgers” to potoczny termin używany do określenia pracy, w której wykonujesz nieintelektualną, fizyczną pracę, która jest całkowicie zrutynizowana.)

Theo: „Nie przewracam hamburgerów!”

Rex: „Cóż, robisz to samo, co robiłeś dziesięć lat temu. Co się stało?”

Theo: „Hej, wycofaj się. Robię, co mogę.”

Złapałeś te ostatnie pięć słów? Kiedy je usłyszałem, bardzo głośno zabrzmiały w moich uszach. Nadal je słyszę. „Robię, co mogę”. Różnica między tymi dwoma braćmi polega na tym, że jeden zdecydował się skupić na swoich najlepszych talentach, a drugi określił swoje umiejętności (co może zrobić) na podstawie swoich ograniczeń.

Najlepsza praktyka 18: Poznaj swoje mocne strony

W księgowości, zarządzaniu i innych obszarach biznesu istnieje powszechna zasada wiedzy: „Nie możesz rozwijać tego, czego nie możesz zmierzyć”. Jeśli nie znasz swoich mocnych stron, jak możesz zaprezentować je jako wartościowe cechy podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub pytania o pracę? podwyżkę? Rozpoznanie swoich mocnych stron może nie przyjść naturalnie komuś, kto nie spędza dużo czasu na introspekcji. To dobrze. Po prostu znajdź sposób na poznanie swoich mocnych stron w inny sposób. Rozpoznanie AS-ności w twoim sposobie bycia w świecie pomoże ci niezmiernie. Czytanie książek takich jak ta i inne pomoże ci uzyskać dalszy kontekst. Zrozumienie, jak działa Twój mózg, jest najcenniejszą rzeczą, jaką możesz zrobić, aby przyspieszyć swoją karierę. Szukaj zrozumienia tego, jak pracujesz i dlaczego pracujesz w ten sposób. W tym kontekście możesz określić swoje mocne strony. Jeśli nie rozpoznasz swoich mocnych stron, nie możesz ich podkreślać w pracy. Kilka anegdotycznych przykładów zastosowania tego w biznesie: Jeśli nie śledzisz swojego budżetu, nie możesz rozwijać swojej firmy (chyba że szczęściem). Jeśli nie mierzysz swoich postępów, masz bardzo małe poczucie,

jakie postępy zostały poczynione. Ta zasada jest ważna do zrozumienia, zwłaszcza gdy mamy do czynienia z ZA. Masz wiele, wiele mocnych stron. Te mocne strony są często przedstawiane jako słabe strony w typowych warunkach. Musisz mocno skoncentrować się na korzyściach płynących ze swojego sposobu bycia, jeśli masz zamiar rozwinąć te korzyści w produktywną, szczęśliwą i solidną karierę. Używając długopisu i papieru (lub komputera lub innego instrumentu rejestrującego), zapisz tyle swoich mocnych stron, ile możesz wymyślić. Zapomnij o negatywnych komentarzach, które słyszałeś w przeszłości. Zrób tę listę tak szybko, jak to możliwe, bez stresu. Napisz wszystko, co może być uważane za mocne strony. Na przykład jedna kobieta z AS wykonująca tę czynność napisała:

- Ogólnie zadowolona.
- Mądra.
- Zbyt rozmowna!
- Nie mogę przestać mówić.
- Ciesz się przebywaniem z ludźmi, ale nie zauważaj, czy lubią przebywać w pobliżu mnie.
- Opiniowana.

Jej lista zaczęła się od pozytywnych atutów, ale szybko się zdegenerowała w typowe upokorzenia, które słyszała przez całe życie. Ale ona szła dalej, pisała i to dobrze, że zrobiła. Po przeprowadzeniu burzy mózgów dla ponad 20 pomysłów była w stanie przerobić listę, aby skupić się na mocnych stronach.

- Silna umiejętność tworzenia długich zdań.
- Cieszy się wysokim poziomem mowy w ciągu dnia.
- Przebojowy.
- Silne zdolności analityczne i chęć stania w obronie jakości.
- I tak dalej.

Przerabiając listę, wzięła negatywy i spojrzała na ich flip bok. Gdy otworzyła się na rozpoznanie swoich mocnych stron, zrealizowała dla siebie zupełnie nową ścieżkę kariery, znacznie bardziej satysfakcjonującą ścieżkę kariery niż ta, którą miała w tamtym czasie. Od lat składała dokumentację medyczną w gabinecie lekarskim i często wpadała w kłopoty za rozmowę ze współpracownikami, a dokładniej „rozmawianie z” pracownikami, a nie „rozmawianie” z nimi. Niejednokrotnie słyszała, jak współpracownicy narzekali za jej plecami, że „brzęczała ciągle.” Jej praca byłaby o wiele bardziej odpowiednia dla kogoś nieśmiałego, który lubił nie mówić. Po przejrzaniu swojej listy dokonała wspaniałej realizacji. O wiele lepiej nadawała się do pracy w sprzedaży. Zaczęła od telemarketingu, gdzie była w stanie mówić prawie bez przerwy przez osiem godzin dziennie. Stała się jednym z bardziej skutecznych pracowników, ponieważ jako jedyna w biurze nie miała nic przeciwko powtarzaniu tego samego scenariusza w kółko. Po kilku latach przeniosła się do większych i lepszych stanowisk sprzedaży, wszystkie przez telefon, więc nie miała problemów z interakcją twarzą w twarz. Jest handlowcem z pasją, dobrze opłacaną, bo jest na prowizji, wreszcie może wracać do domu szczęśliwa i usatysfakcjonowana po zakończeniu dnia pracy. Jest lekko niezadowolona, że nie ma żadnych trwałych przyjaźni poza tymi krótkimi kontaktami, które nawiązuje, gdy dochodzi do sprzedaży, ale ogólnie znajduje sposoby, aby jej życie było jak najbardziej satysfakcjonujące. Jej kolejnym celem jest nauczenie się, jak utrzymywać przyjaciół na dłuższą metę.

Najlepsza praktyka nr 19: Jak pomóc zespołowi skupić się

Jest powód, dla którego programy telewizyjne często przedstawiają mniej udanych ludzi w biurze, siedzących i rozmawiających, kręcących się wokół dystrybutora wody. Pod koniec lat 80., kiedy ludzie w USA zaczęli pić wodę butelkowaną, wiele biur zakupiło dystrybutory wody. Lodówki stały się magnesem dla ludzi, którzy chcieli odpocząć od pracy. Oto jak dialog przechodzi do mózgu nieautystycznego:

1. „Pracowałem nad tym projektem pełne pół godziny.”
2. „Nie mogę się już skoncentrować”.
3. „Co mogę zrobić, aby nadal wyglądać jak praca, ale dać mi przerwę od robienia czegokolwiek? Chłódnicą wody!”

Interakcja społeczna, która ma miejsce wokół dystrybutora wody, jest bardzo podobna do „mówienia na placu zabaw”. Na placu zabaw dziecko nie ma określonego celu, terminu, płatnego projektu do wykonania, więc może swobodnie wchodzić w interakcje z innymi dziećmi. Przy chłódnicą wodnej pracownik stara się ominąć konkretny cel, uniknąć terminu, uniknąć płatnego projektu, który musi wykonać. Rozmowa przy dystrybutorze wody rzadko jest niczym innym, jak tylko dużymi ludźmi angażującymi się na placu zabaw. Jeden problem – jako szef nie chcę, aby którykolwiek z moich pracowników się wygłupiał. Jestem odpowiedzialny za upewnienie się, że firma przetrwa następny kwartał i mam nadzieję, że będzie prosperować. Każda minuta spędzona przez pracownika przy dystrybutorze wody to kolejna minuta stracona. Tak, mózg potrzebuje przerw w pracy, aby efektywnie funkcjonować, ale nie spotkałem się jeszcze z badaniem, które pokazuje, że stanie przy dystrybutorze wody jest skutecznym sposobem na doładowanie. W moim gabinecie nie mam chłódnicą wody i nigdy nie będę miała.

Podsumowanie: Jeśli nie ma żadnych oczywistych, pilnych korzyści dla określonego rodzaju interakcji społecznych, rozważ, że:

- Wstrzymanie się od głosu może być rzeczywiście korzystne.
- Łatwiej będzie ci wstrzymać się od głosu, pozostawiając więcej energii na inne, przyjemniejsze rzeczy.
- Powstrzymanie się od niektórych relacji rówieśniczych może zwiększyć twoją wartość w pracy.

Dobrym pomysłem jest ustalenie, czy rozszerzanie się społecznie w niewygodnym stopniu umniejsza zdolność do wykonywania pracy. Chociaż część twojego AS-ness obejmuje „społecznie niezręczne interakcje”, może nie być tak zła, jak myślisz, względnie mówiąc. W wieku dorosłym zobaczysz wielu ludzi dokonujących wyborów społecznych, które są nie tylko niezręczne, ale i destrukcyjne. Dorośli wokół ciebie mogą popadać w alkoholizm, zdradzać swoich partnerów lub paść ofiarą konsekwencji swoich emocjonalnych decyzji. Jeden przykład kobiety, która zdecydowanie nie jest autystyczna. Chciałbym, żeby ta historia nie była prawdziwa, ale jest to niefortunny, jasny przykład tego, jak brak logicznej myśli na poziomie AS może poważnie zrujnować czyjeś życie. Kiedy Tammy przeczytała serię książek Zmierzch, była nimi zafascynowana, tak jak zafascynowały ją miliony innych czytelników. Ale kiedy Tammy przeczytała serię, zareagowała emocjonalnie i zaczęła porównywać własnego męża z Edwardem w nielogiczny, irracjonalna droga. Mąż Tammy nie był tak romantyczny jak Edward. On nie był tak zakochany jak Edward. Była tak pochłonięta operą mydlaną własnej irracjonalnej, nielogicznej, w pełni opartej na emocjach reakcji na książkę, że uważała, że jej własny mąż (stabilny, kochający, wspierający mężczyzna) nie jest już dla niej wystarczająco dobry. Zauważ, że seria Zmierzch dotyczy wampirów i wilkołaków. Książki były tylko fikcyjnymi wyobrażeniami zabawnego autora obdarzonego wyobraźnią. Po kilku krótkich miesiącach intensywnego niezadowolenia Tammy rozwiodła się z mężem, zostawiając swoje dzieci, aby wędrowały tam i z powrotem między stajnią, ale teraz z

zrozpaczonym ojcem i emocjonalną matką, która teraz podskakiwała od jednej miłości do drugiej, szukając swojego Edwarda. . Tammy rozdarła swoją rodzinę, realizując fantazję miłosną, która była nieosiągalna. Dla kogoś z ZA ten akt napędzany emocjami prawdopodobnie wydaje się absurdalny. Uwolnienie się od tego nielogicznego zachowania opartego na emocjach może być jednym z twoich największych atutów w pracy. Pozwala skupić się w sposób, w jaki inni nie mogą. Twoja ślepotą umysłową, upośledzenia i niepełnosprawność mogą w rzeczywistości dostroić twój mózg do większych osiągnięć. Twoje podsumowanie dla biznesu: Gry emocjonalne nie robią nic poza postępek biznesu. Żaden z szefów odpowiedzialnych za zdrowie i rozwój firmy nie będzie chciał pracowników, którzy marnują zasoby firmy. Zdolność pracownika do poszanowania czasu i energii współpracowników, zachowania skupienia członków zespołu oraz ochrony wszystkich krytycznych dla misji aspektów realizacji projektu jest podstawą, na podstawie której ocenia się tę osobę pod kątem podwyżek, awansów i innych rodzajów nagrody.

Druga strona medalu w tej części diagnozy jest następująca: brak „dzielenia się zainteresowaniami” może uchronić cię przed wieloma polami minowymi w pracy. Potencjalne korzyści z posiadania mózgu z zespołem Aspergera są nieograniczone, ale oto kilka z nich:

1. Kiedy pracujesz z kolegami, pracownikami i szefami, jest bardziej prawdopodobne, że będziesz posługiwać się rozsądkiem i ogólnym zdrowym osądem. Będzie mniej prawdopodobne, że będziesz rządzić ze strachem i zastraszaniem, jak wielu bardziej kierowanych emocjami pracowników. Ponieważ masz mózg w stylu pana Spocka, możesz użyć znacznie potężniejszej logiki narzędziowej! Nie rozwiązuje wszystkich problemów, ale rozwiązuje wiele. Wykorzystaj w pełni ten aspekt, wiedząc, że jesteś ponad typowymi strategiami, których używa wielu nieefektywnych szefów i pracowników. Zgodnie z najlepszymi praktykami w szkoleniu Project Management Certification, najmniej skuteczną strategią zarządzania jest: zastraszanie. Zastraszanie to oparta na emocjach, wysoce społeczna interakcja, która jest prawdopodobnie ostatnią metodą, której Aspie użyłby w naturalny sposób w pracy. Najbardziej efektywnym stylem zarządzania jest generalnie „ten, który wykonuje zadanie”. Wybór odpowiedniego stylu zależy od projektu, zespołu, struktury wykonywanej pracy i podanych terminów. Ponieważ Aspies są nadmiernie skoncentrowani, jeśli potrafisz skoncentrować się na celu końcowym, będziesz jedyną osobą, która najbardziej dąży do sukcesu.

2. Nie dostrzegając emocjonalnych wiadomości krążących po biurze w postaci spojrzeń, ruchów ciała, cichych westchnień i jęków dezaprobaty, przerażenia lub czegokolwiek innego, jesteś znacznie bardziej w stanie utrzymać się ponad walką. Czasami wystarczy jeden pracownik w zespole, który pamięta o celu końcowym. Na przykład, kiedy siedziałem przy stole konferencyjnym, widziałem kiedyś, jak cały zespół (włącznie ze mną) został zepchnięty na bok przez problem, który wydawał się pilnie ważny. Kilka minut po naszym rozstaniu jeden z pracowników z zespołem Aspergera zapytał: „Co to ma wspólnego z naszym projektem?” Cały zespół milczał przez chwilę, zdając sobie sprawę, jak daleko zaszliśmy i jak szybko tam dotarliśmy. Wróciliśmy na właściwe tory dzięki jednej osobie w pokoju, która była w stanie utrzymać koncentrację.

Najlepsza praktyka nr 20: Ten, który zachowuje swoją pracę, gdy reszta zostaje zwolniona

Gdy znajdziesz pracę, którą lubisz, prawdopodobnie będziesz chciał ją zatrzymać. Jak najlepiej utrzymać dobrą pracę? To trudne pytanie, ponieważ każde środowisko pracy jest inne, jeśli chodzi o utrzymanie pracowników. Niektóre miejsca pracy będą nalegać, abyś „wspiął się po szczeblach drabiny”, jeśli chcesz pozostać w firmie. Niektóre zakłady pracy wolą, abyś nauczył się swojej pracy i robił to przez następne 25 lat. Ponieważ jest to tak złożone pytanie, trudno jest dokonywać uogólnień. To powiedziawszy, jest kilka rzeczy, które możesz zrobić, aby zwiększyć szanse na bycie jedyną osobą, która nigdy nie skończy z przerażającą wiadomością „Zostałeś zwolniony / zwolniona / puść”.

1. Bądź wartościowy; być skupionym.
2. Nie daj się wciągnąć w biurowe dramaty.
3. Bądź dostępny.

Poniżej znajduje się przykład pracownika w średnim wieku, któremu udało się dokonać dobrych wyborów. Mark pracuje w agencji reklamowej na wschodnim wybrzeżu USA. Ponieważ Mark jest świadomy swojego dyskomfortu w grupach społecznych, często unika wychodzenia na lunch z kolegami. Każdego popołudnia około 11:50 koledzy zaczynają się kłębić, pytając się nawzajem: „Hej, chcesz iść na lunch? Jedziemy na Cheesers. Mark prawie zawsze mówi: „Dzięki, ale muszę to dokończyć”, wskazując na ekran swojego komputera. Po kilku tygodniach ludzie przestali pytać Marka. Podczas gdy większość pracowników biura wychodziła na lunch, często na piętro, na którym pracował Mark, schodził jeden lub dwóch dyrektorów, rozglądając się za kimś, kto mógłby odpowiedzieć na pytanie. Mark zawsze tam był i wkrótce kierownictwo zauważyło, że podczas gdy wszyscy wyszli na lunch, Mark był zawsze dostępny. Kilka lat później, gdy firma przechodziła kilka rund zwolnień, kierownictwo musiało zwolnić cały dział Marka, ale starało się chronić Marka przed zwolnieniem, ponieważ „to ten facet, który jest zawsze obecny”, gdy oni potrzebują pomocy. Mark był oklaskiwany za etykę pracy i nagradzany stabilnością pracy. Sytuacja Marka miała nawet dodatkową zaletę: podczas gdy większość personelu poszła na lunch, Mark ma cudowne wrażenie cichego spokoju w biurze. Skupił się mocno w tym spokojnym czasie i każdego dnia ta godzina na lunch doładowywała go. Dało mu to przerwę słuchową, której potrzebował. Zauważ, że etyka pracy Marka była niczym więcej niż autystyczną strategią radzenia sobie. Mark był w stanie wykorzystać swoje autystyczne cechy jako korzystny stabilizator kariery.

Najlepsza praktyka 21: Szanuj siebie

Zastanów się, ile czasu ludzie zazwyczaj spędzają na relacjach społecznych. Różni się to znacznie w zależności od kultury/lokalizacji. W niektórych częściach świata, takich jak przedmieścia Stanów Zjednoczonych, spędzasz dużo czasu na interakcji z sąsiadami i przyjaciółmi. Kiedy mieszkałem na przedmieściach, mogłem z łatwością spędzać 30 godzin tygodniowo robiąc różne rzeczy z przyjaciółmi: kolacje, wolontariat, zabieranie dzieci do parku, pracę na podwórku z przyjacielem rozmawiając podczas ogrodnictwa. Teraz, gdy mieszkam w mieście, spędzamy tylko kilka minut w tygodniu na spotkaniach towarzyskich z sąsiadami. Dla nas jest to lepsze. W innych kulturach cały wolny czas możesz spędzać na interakcji z dużymi, wielopokoleniowymi rodzinami. Osoby, które nie mają ochoty spędzać czasu z przyjaciółmi, spędzać czasu, rozmawiać, śmiać się, po prostu być razem, zazwyczaj mają więcej wolnych godzin w tygodniu. Ten czas możesz poświęcić na doskonalenie swoich umiejętności, co czyni Cię lepszym pracownikiem, jeśli tego chcesz. Posiadanie neurologii Aspie pozwala na rozpoczęcie kariery, w której musisz poświęcić dużą ilość czasu na karierę, na przykład te prace w sektorze technologii, które wymagają 60, 70, 80, a czasem więcej godzin tygodniowo. W jednej firmie technologicznej, której nazwy pozostaną nienazwane, mój mąż pracował z kolegami z zespołu, którzy przebywali w biurze prawie 24 godziny na dobę. Programiści po prostu zamykali oczy, pozwalali odpocząć głowie, a 15 do 30 minut później budzili się i ponownie rozpoczynali pracę. Nie było nocy; nie było dnia. Przy biurku trzymali ubrania na zmianę i zmieniali się co kilka dni. Zjedli śniadanie w pokoju socjalnym. Obiady i kolacje zostały dostarczone do biura. Rzadko wychodzili z biura. Pracowali z krótkimi drzemkami dla wytchnienia. W tym typie zatrudnienia nie było miejsca na inne zainteresowania. Mieliśmy szczęście, że Michael pracował z tym zespołem tylko przez trzy tygodnie. To wystarczyło, by uświadomić sobie, jak bardzo doceniamy sposób, w jaki zbudowaliśmy mniej pracochłonne życie. Podczas gdy nieprzerwany tydzień pracy może łatwo być niezdrowy, przeciwny koniec to pracownik, który łatwo rozprasza się szeroką gamą relacji społecznych. Wielu neurotypowych

pracowników może być mniej zdolnych do koncentracji z powodu myśli takich jak: „Och, chciałbym teraz spędzać czas z dużą grupą przyjaciół” lub „Moja żona/przyjaciel/partner/dzieci/rodzice będą. Jestem zły, jeśli nie zadzwonię do niego/niej/nich podczas lunchu” lub „Myślę, że powinniśmy urządzić przyjęcie dla ___ w sobotę. Kogo zaprosimy?” Pracownik, który nie jest tak rozproszony społecznie, ma wyraźną przewagę nad innymi. Prawdopodobnie jest bardzo niewielu Aspiesów, których skusiłaby znacząca socjalizacja z przyjaciółmi. To może sprawić, że będziesz bardzo skoncentrowanym pracownikiem. Możesz wykonać pracę z mniejszą ilością żalu.

Twoja pozycja w firmie - budowanie jej i utrzymywanie

W większości środowisk pracy istnieje stały przepływ dawania i brania między ludźmi. Jedna osoba wykonuje jedną część projektu, a ty inną. W środowisku pracy istnieje przepływ wzajemnych działań. Zrozumienie wzajemności, a następnie radzenie sobie z nią bezpośrednio lub kreatywnie, może być jedną z najlepszych strategii w pracy. Ale najpierw krótka definicja i opis wzajemności społecznej i emocjonalnej. Wzajemność społeczna może polegać na tym, że osoba mówiąca „cześć” po tym, jak inna już przedłużyła „cześć”. Może to być prezent na Boże Narodzenie. Może to być dowolna wokalizacja lub działanie, które wyraża jakiś rodzaj odpowiedniego dawania i brania. Emocjonalna wzajemność może być podziękowaniem współpracownikowi za jego pomoc. Może to być wyrażanie radości, kiedy kolega wyraża radość jako pierwszy, jak w „Moja żona rodzi dziecko!” lub „Jutro wyjeżdżam na wakacje!” Wzajemność emocjonalna może również przybierać formę okazywania entuzjazmu dla swojej pracy, gdy szef wyraża pragnienie, aby zespół był bardziej entuzjastyczny. Kilka przykładów braku wzajemności:

- Nie wyrażanie zainteresowania rozmową współpracownika.
- Ignorowanie mowy ciała, mimiki lub innych komunikatów niewerbalnych współpracownika.
- Skupienie się na zadaniu tak wyraźnie, że nie angażujesz się w rozmowy.

Podczas gdy społeczna i emocjonalna wzajemność są kluczem do budowania przyjaźni i innych relacji rówieśniczych, ta moneta ma drugą stronę. Brak tej umiejętności może sprawić, że będziesz wyglądać bardziej jak menedżer lub inny przełożony. Menedżerowie zwykle nie odwzajemniają się w pełni. Oni nie mogą. Kiedy w pełni się odwzajemniasz, stawiasz się na poziomie kumpla z osobą, z którą rozmawiasz. Szefowie muszą zachować szeroki punkt widzenia na wszystkich pracowników, aby zachować obiektywizm.

Najlepsza praktyka 22: Zachowanie się jak szef, czyli ktoś dobrze opłacany

Szukające, ale prawdziwe - posiadanie autystycznego mózgu może sprawić, że będziesz wyglądać bardziej „podobnie do szefa”. Szefowie często są zdystansowani od swoich pracowników. Szefowie mogą być niegrzeczni i nie muszą się tak bardzo martwić o konsekwencje tej niegrzeczności. Znowu niesprawiedliwe, ale niestety prawdziwe. Największą pułapką, jaką możesz mieć z zachowaniem podobnym do szefa, jest dostrzeganie tylko jednej strony medalu – sposób, w jaki to zachowanie jest wadą. Poświęć chwilę, aby spojrzeć na drugą stronę medalu, aby sprawdzić, czy rozpoznanie takiego zachowania może być dobre i korzystne dla Twojej kariery. Jeśli możesz, skieruj tę szczególną zdolność na pomysłny rozwój kariery. Oto jeden przykład. Przez całą karierę Karly mąż zachęcał ją do bardziej przyjaznej pracy w pracy. Karly nie lubiła nawiązywać znajomości w pracy. To tylko sprawiało, że było niewygodnie. Wolała zachować emocjonalny dystans. Karly uznała to za osobistą winę i często źle się z tym czuła, ale się nie zmieniła. W połowie kariery Karly przeczytała w książce biznesowej, że ludzie, którzy chcą „być szefem”, nie łączą się ze swoimi kolegami. Przyszli szefowie skupiają się na projektach, co musi się wydarzyć, aby firma mogła się rozwijać. Karly uznała jej działanie polegające na nie budowaniu przyjaźni jako pozytywne i zaczęła akceptować koncepcję, że może być świetnym menedżerem. W ciągu kilku miesięcy awansowała i nadal szlifowała przekonanie, że dystans jest atutem. Po tym, jak w krótkim czasie osiągnęła dwa awanse, Karly powiedziała: „Nie pragnę przyjaźni tak jak inni ludzie. To dla mnie korzyść. Mogę skupić się na swojej pracy i być zadowolonym z tego, gdzie jestem w życiu. Jestem moim najlepszym przyjacielem i to jest mnóstwo. Aspies mają potencjał, aby być świetnymi menedżerami, zwłaszcza że łatwiej jest im oprzeć się nadmiernemu zarządzaniu ludźmi w swoim zespole. Dobry przywódca zazwyczaj zatrudnia dobrych ludzi, a następnie zostawia ich w spokoju. W mózgu menedżera, który nie jest AS, „ufa swojemu zespołowi, że dokona dobrych wyborów”. W głowie

menedżera AS „zatrudnił właściwych ludzi, a oni już wiedzą, co robić”. Zapewnia ramy, a następnie pozwala zespołowi wykonać swoją pracę. W tym kontekście umiejętności społeczne nie mają znaczenia - Twoją najsilniejszą umiejętnością jest umiejętność pozostawiania ludzi w spokoju. Z mojego doświadczenia wynika, że osoby z ZA mają wyjątkowo silną zdolność do pozostawiania innych w spokoju. Bardzo samotny. Kolejny powód, dla którego osoba z AS może być lepszym menedżerem: szef nie powinien być najlepszym przyjacielem ani nawet bliskim przyjacielem osoby, którą zarządza. Osoby z mózgiem bez AS często mają skłonność do nawiązywania więzi z innymi. Jako ktoś z mózgiem AS, to pragnienie jest mniej intensywne i pozwala ci łatwiej pozostać na poziomie szefa - pracownika. Popularne powiedzenie biznesowe brzmi: Lepiej podjąć właściwą decyzję niż popularną. Jako Aspie prawdopodobnie miałeś do czynienia z wieloma niepopularnymi sytuacjami i przeżyłeś je. Być może lepiej niż większość z ciebie nadajesz się do stawiania oporu. Być może twoja zdolność do podejmowania trudnych, właściwych decyzji jest korzyścią, a nie deficytem społecznym.

Najlepsza praktyka 23: POPROŚ o pomoc — Notatnik 42 najlepszych praktyk

Jeśli Twoim celem jest skupienie się na swoich mocnych stronach i zminimalizowanie swoich słabości, sensowne jest uzyskanie pomocy w obszarach, w których jesteś słaby. Na przykład, jeśli brakuje Ci umiejętności wykonawczych, możesz potrzebować pomocy w organizacji, planowaniu i harmonogramowaniu. Proszę przeczytać wcześniej, aby uzyskać pełny opis funkcji wykonawczych. Z mojego doświadczenia wynika, że osoby, które znałem z zespołem Aspergera, przeżywają niezwykle trudne chwile z prośbą o pomoc. Domyślam się, że po prostu nie przychodzi im do głowy zapytać. Jest to prawdopodobnie spowodowane ślepotą umysłu, nieuświadomieniem sobie, że inni mają rozwiązania, których ty nie masz. (Proszę zapoznać się z wcześniejszymi objaśnieniami dotyczącymi ślepoty umysłowej.) Czasami nieprośenie o pomoc w obszarach, w których najbardziej potrzebujesz pomocy, może sprawić, że problemy staną się znacznie większe i trudniejsze. W sytuacjach problematycznych, często takich, w których prośba o pomoc jest najlepszą odpowiedzią, możesz poczuć się, jakbyś uderzył w ceglany mur. Gdy uderzysz w ścianę (gdy nie masz rozwiązania trudnego problemu):

1. Zidentyfikuj ścianę (przykład: tak wiele papierów na moim biurku, że nie mogę znaleźć tego, którego potrzebuję).
2. Czy mogę sam przeskoczyć tę ścianę? Czy sam chcę przeskoczyć tę ścianę?
3. Jeśli tak, skacz! Jeśli nie, kogo mogę poprosić o pomoc?

Znajdź notatnik, którego możesz użyć jako Notatnik 42 najlepszych praktyk i przechowuj go w miejscu, do którego możesz łatwo odwołać się w razie potrzeby. Napisz listę podobną do poniższej. Dostosuj go do własnych potrzeb i własnego sposobu patrzenia na świat, ale pisz go! Pomoże ci bardziej, niż myślisz.

Główne źródła pomocy:

1. Mama i tata
2. Przyjaciele
3. Lokalna osoba wsparcia
4. Zasoby online lub społeczność
5. Koledzy
6. Szef

7. Dział Zasobów Ludzkich

Zwróć uwagę, że kontakty służbowe umieszczam niżej na liście, ponieważ wiele problemów, z którymi borykają się osoby z AS, często najlepiej rozwiązywać za pomocą zewnętrznych źródeł. Na przykład, gdy jeden pracownik zaczął pracę, nazwijmy go Harry, miał tydzień szkolenia, wtedy miał pracować samodzielnie. Niestety, bez względu na to, ile razy mówiliśmy mu „proszę pracować samodzielnie”, wciąż zadawał nam te same pytania. Nie zwracał uwagi na to, czego go nauczono, częściowo z powodu przeciążenia sensorycznego, które powodowało, że przyswajał informacje wolniej. Za każdym razem, gdy Harry zadawał pytanie, przerywało to pracę danej osoby. Za każdym razem, gdy mi przerywał, było to rozprasające i denerwujące. Po każdej prośbie czułem się wzburzony i często powtarzałem: „Harry, już to wiesz”. Ilekroć Harry przerywał jednemu z programistów, było bardzo, bardzo źle. Jak stwierdził jeden z programistów: „To bolesne, fizycznie bolesne, kiedy wyciąga mnie z pracy. Niech przestanie. Proszę.” To, co w końcu zadziałało, to dać Harry'emu listę ludzi, do których mógłby zadzwonić, i którzy mogliby go odzwyczaić od jego bezsensownych próśb. Właściwie wcale nie musiał zadawać pytań. Po prostu miał zakorzenioną w głowie zasadę, że dobrze jest rozmawiać z ludźmi w pracy. Myślał, że zwiększy swoją wartość jako pracownika, jeśli będzie zadawał wiele pytań i „działał zainteresowany”. Nie był w stanie usłyszeć przekazu „proszę nie pytać o rzeczy, które już wiesz” z kontaktów zawodowych, ponieważ w pracy był już przeciążony. Zapytał swoich rodziców i podczas tej rozmowy był w stanie otrzymać bardziej wyrafinowane przesłanie: „Zadawaj pytania! Ale tylko wtedy, gdy nie znasz jeszcze odpowiedzi. Gdy Harry zrozumiał tę zasadę, jego produktywność gwałtownie wzrosła. Ukończył wszystkie zadania, do których został przeszkolony, a następnie wykorzystał swoje cudownie potężne umiejętności rozwiązywania problemów, aby rozwiązać wiele innych. Kiedy miał problemy, których wciąż nie potrafił rozwiązać, korzystał z innych zasobów, które szybko go szkoliły. Podczas gdy wcześniej obecność Harry'ego w biurze była odjęciem od naszej pracy, teraz wszyscy głęboko doceniamy ogromną wartość, jaką Harry dodaje zespołowi. Na liście głównych źródeł pomocy określ dokładne imiona i nazwiska osób, o które chciałbyś zapytać. Na przykład:

2. Przyjaciele - Becca, Christine, Dave, Erin

Teraz, gdy masz już listę głównych źródeł pomocy, wiesz, gdzie się udać, gdy uderzysz w ten nieprzyjemny ceglany mur. Poniżej znajduje się przykład tego, jak lista może działać w prawdziwym życiu. Carrie jest młodą samotną matką z AS. Kiedy miała 19 lat, została oszukana w związku seksualnym z mężczyzną, który wykorzystał jej naiwność. Teraz Carrie ma małe dziecko, pracę na pełen etat i małe mieszkanie, o które musi się opiekować. Często jest to przytłaczające. Pewnego dnia Carrie była przeciążona sensorycznie. Zbyt wiele problemów uderzało ją zbyt szybko. Nie zdążyła dojść do siebie po ostatniej trudności przed kolejnym uderzeniem. Na dodatek zlew był pełen brudnych naczyń. Carrie próbowała przygotować obiad dla siebie i swojej córki, ale każdy najmniejszy dźwięk dudnił jej w uszach. Nie mogła zrozumieć słów, które jej córka mówiła do niej, mimo że widziała poruszające się usta córki. Carrie szukała naczyń, na które mogłaby postawić makaron i ser, ale w kredensie nie było już żadnych naczyń. Wszystkie naczynia leżały w zlewie, czekając na umycie. Carrie nienawidziła zmywać naczyń. Niezwykle trudno było jej zamoczyć ręce. Kiedy je zmoczyła i zabrudziła, poczuła się, jakby jej skóra pełzała. Całe jej ciało stało się podenerwowane, często hiperwentylowała się i panikowała z powodu wstrętu, jaki czuła do oślizgłej mazi na dłoniach. Noszenie rękawiczek było jeszcze gorsze. Carrie często miewała drobne załamania po zmywaniu naczyń, więc zawsze zmywała naczynia, gdy jej córka już spała. Ale dziś wieczorem zdała sobie sprawę, że jej jedyną opcją było umycie dwóch naczyń i doznanie oczywistego bólu fizycznego na oczach córki lub zjedzenie bezpośrednio z garnka. Nienawidziła czuć się tak biedna, że musieli jeść z garnka. Ona i jej córka robiły to już wcześniej, ale Carrie tego nienawidziła. Nienawidziła swojej biedy fiskalnej i fizycznej rażąco nienawidziła do samego siebie. Carrie uderzyła w ścianę. Widziała tylko problem tak duży, że nie miała pojęcia, co robić.

Rozpoznała to uczucie i wiedziała, że kiedy doświadczy tego uczucia, powinna przejść bezpośrednio do swojego notatnika 42 najlepszych praktyk i zajrzeć na stronę głównych źródeł pomocy. Carrie zatytułowała swoją: Uderzając w ścianę. (Carrie narysowała cegły jako tło na stronie.) Carrie zobaczyła, że napisała 1. Mama i tata. Automatycznie, automatycznie, Carrie podniosła słuchawkę i wybrała numer telefonu swoich rodziców. Była całkowicie przeciążona. Nie mogła mówić. Powiedziała tylko: „Dania”. Jej matka bełkotała na drugim końcu linii. Carrie nie mogła zrozumieć słów. Więc Carrie odłożyła słuchawkę i spojrzała na to, co napisała dalej: 2. Becca, ... Automatycznie, robotem, Carrie podeszła do sąsiada i powiedziała: „Naczynia”. Becca była miłą przyjaciółką i widziała powagę rozpacz na pustej twarzy Carrie, przygarbionych ramionach i pustych oczach. Becca przeszła obok Carrie, spojrzała na naczynia w zlewie, zmyła kilka naczyń, nałożyła makaron i ser i postawiła przed Carrie i jej córką. Becca była dobrą przyjaciółką i wiedziała, że Carrie prawdopodobnie jej nie słyszy. Becca wiedziała, że nie powinna dawać Carrie „pocieszającego uścisku” ani nawet nie dotykać jej ramienia jako niewerbalnego pożegnania. Becca właśnie wyszła. Carrie zjadła obiad, pomogła córce położyć się do łóżka i od razu poszła spać. Rano system sensoryczny Carrie wyzdrowiał i mogła znowu widzieć, słyszeć i funkcjonować. Ale wiedziała, że problem z daniem musiał zostać naprawiony. Teraz, gdy Carrie znów była spójna, zadzwoniła do Bekki i podziękowała jej za pomoc. Becca zasugerowała Carrie, żeby przyszła sąsiadka i umyła dla niej naczynia. Carrie była zakłopotana tym pomysłem, ale Becca wykonała małą pracę w tle dla swojej przyjaciółki. Becca znalazła 12-letnią dziewczynę z sąsiedztwa, która próbowała zarobić trochę pieniędzy na wydatki. Becca zapytała, czy ta dziewczyna może chodzić do domu Carrie w każdy poniedziałek, środę i piątek o 18:00, aby umyć naczynia w zlewie za 2 dolary za każdym razem. Dziewczyna była zachwycona, że zarabia aż 6 dolarów tygodniowo. Budżet Carrie był zbyt napięty na ten wydatek. 6 dolarów pochodziłoby bezpośrednio z jej budżetu na żywność. Ale ze względu na ponaglanie Becci, Carrie zgodziła się wypróbować to przez tydzień jako eksperyment. Przez ten tydzień Carrie spała lepiej niż kiedykolwiek, ponieważ nie zamierzała spać w następstwie mokrych rąk krzyczących, by uwolnić się od oślizgłego mydła i mazi do naczyń. Carrie miała wrażenie, że kupuje luksus, który jest poza jej zasięgiem. Kiedy Carrie pomyślała, że faktycznie wynajęła „pokojówkę”, aby pomogła jej w tym jednym aspekcie sprzątnięcia domu, poczuła silne pragnienie anulowania umowy, ale uparła się ze względu na obietnicę złożoną Beccie. Carrie była niezwykle lojalna i wiarygodna, kiedy złożyła obietnicę. Pod koniec tygodnia Carrie miała dobry sen i równowagę sensoryczną. Była bardziej dostępna dla swojej córki, bawiąc się z nią bardziej w znaczący sposób ze względu na zwiększony poziom relaksu Carrie. Zmiana nie była duża, ale Carrie radziła sobie lepiej w pracy. Pod koniec tygodnia miała pomysły, jak ulepszyć swoją codzienną pracę, aby mogła przejść na wyższy poziom, co oznaczało wyższy poziom wynagrodzenia. Od lat chciała awansować, ale nie wiedziała, jak to zrobić. Carrie miała teraz jasność myśli, której nie doświadczyła od bardzo dawna. Carrie wciąż miała zamęt w innych sprawach, ale nocne załamanie naczyń nie było już zmartwieniem. Carrie płaciła dziewczynie z sąsiedztwa 6 dolarów tygodniowo. Kiedy ostatnio rozmawiałem z Carrie, otrzymała dwie podwyżki w okresie krótszym niż rok, szybki awans. Carrie zarabiała teraz 410 dolarów dodatkowych dolarów każdego miesiąca. To był wyraźny sukces. Pamiętaj, że nie było oczywistym wyborem młodej samotnej matki, aby zatrudnić pokojówkę do zmywania naczyń! Jednak nietypowe sytuacje wymagają nietypowych rozwiązań. Dla Carrie i dla tych, którzy znali Carrie, było jasne, że teraz odniosła większy sukces zawodowy. Przypisuje ten sukces jednej, prostej strategii, która pomogła jej znaleźć rozwiązanie jednego z jej największych, najbardziej irytujących codziennych problemów. Ta strategia działa nie tylko w przypadku osób z ZA, ale także w przypadku osób wszelkiego typu, które doświadczają trudności, które powodują wyłączenie funkcji mózgu. Możesz nazwać to listą Hitting the Wall, listą głównych źródeł pomocy lub cokolwiek, co jest dla ciebie najbardziej sensowne, ale cokolwiek robisz, stwórz listę. W czasie, gdy najbardziej tego potrzebujesz, nie będziesz miał zdolności poznawczych, aby to zrobić. Osobisty przykład: we wczesnych latach dwudziestych cierpiałem na ciężkie migreny. Kiedy uderzyła migrena, moja sprawność umysłowa mnie opuściła. Nie byłem już w stanie sobie pomóc. Wiję

się z bólu. Ten szczególny rodzaj bólu głowy nazywany jest w środowisku medycznym bólem głowy samobójstwa – znanym również jako klasterowy ból głowy – ponieważ pacjenci robią niefortunne rzeczy, aby pozbyć się bólu. Przez lata byłem sfrustrowany faktem, że istnieje tak wiele sposobów na uniknięcie bólów głowy, ale ból głowy przekształcił się w migrenę, a migrena w samobójczy ból głowy, zanim zdążyłem zatrzymać jej postęp. Kiedy zorientowałem się, że stracę funkcje umysłowe, było już za późno, aby myśleć wystarczająco jasno, aby pamiętać, co muszę zrobić, aby pozbyć się bólu głowy. To doświadczenie było nemezis dla pierwszej w historii listy Uderzając w ścianę. Napisałem listę 58 różnych taktyk, aby uniknąć bólu głowy. Na liście znalazły się takie działania jak:

1. Wypij dużą szklankę wody (unikaj odwodnienia).
2. Weź maksymalną dawkę leku przeciwzapalnego.
3. Wykonaj pełny zestaw pozycji jogi (niestandardowy zestaw pozycji, który przygotował dla mnie przyjaciel).
4. Poproś przyjaciela o wykonanie masażu ramion i karku.
5. Wypij filiżankę herbaty rumiankowej.
6. Przestań korzystać z komputera.
7. Wyczyść coś.
8. Umyj twarz zimną wodą.
9. Uśmiechaj się przez pięć minut.
10. Itd.

Sukces tej listy był oszałamiający. Lista sprawiła, że ból głowy prawie nie zmienił się w pełnoobjawowy samobójczy ból głowy, kiedy mogłem go odciąć za pomocą 58 różnych strategii powstrzymania bólu głowy, zanim zdążył się nasilić. To był mój zestaw narzędzi do przetrwania. Możesz stworzyć swój własny zestaw narzędzi przetrwania i, jak zrobiłby każdy dobry naukowiec, przetestować efekty każdego z nich. Dopracowując swoją listę, możesz zauważyć poprawę obejmującą zakres Twojego codziennego doświadczenia. Zestaw narzędzi przetrwania jest opisany pod koniec tej książki. W przypadku tej najlepszej praktyki rozpoczęliśmy zaledwie od najważniejszej czynności początkowej — przygotowania listy „Uderzanie w ścianę”/głównych źródeł pomocy. Posiadanie takiej listy pod ręką to strategia, która działa dla wszystkich typów ludzi i we wszystkich sytuacjach, w których część mózgu odpowiadająca za rozwiązywanie problemów przestaje funkcjonować tymczasowo lub, jak powiedział pewien mężczyzna z autyzmem, „niefunkcjonuje w nieunikniony sposób”. długoterminowe cele... Znak „Nie w porządku” jest przybity.

Najlepsza praktyka 24: Przestrzeń mózgowa

W moim zakątku świata ludzie często mówią o „przestrzeni mózgowej”. Koncepcja polega na tym, że mózg człowieka ma ograniczoną ilość miejsca. Jeśli spróbujesz wcisnąć zbyt wiele w tę przestrzeń mózgową, staje się ona zatłoczona i mniej funkcjonalna. Innym aspektem jest to, że możesz dać tematowi przestrzeń mózgową, aby w pełni go rozważyć. Przykład studenta pracującego w niepełnym wymiarze godzin, aby się utrzymać: Jim jest często „mętny”, a jego mózg i ciało są tak przeciążone, że nie pamięta o oddaniu zadań, pójściu do pracy lub wykonaniu zwykłych codziennych zadań w inny sposób. Jak dotąd najbardziej udanym rozwiązaniem dla niego była koncepcja przestrzeni mózgowej. Ma intensywne skupienie, a kiedy lekceważy to skupienie, próbując je podzielić, traci zdolność dbania nawet o podstawy. Nauczenie go, jak rozdzielać jego uwagę, byłoby bezużyteczne, ale pomaganie mu

w płynniejszym przestawianiu uwagi pomogło. Wysoce wizualna koncepcja przestrzeni mózgowej pomogła mu dostrzec, że pozwala, by cały jego mózg był przytłoczony niepowodzeniami, nie pozostawiając miejsca na wymyślenie kolejnych kroków, które musi podjąć. Konkretny przykład: Pewnego dnia po jednym ze swoich zajęć opuścił pracę, aby przygotować się do testu następnego dnia. Siedząc przy biurku, myślał tylko o dziesiątkach zadań z innych zajęć, które leżały w jego segregatorze. Kiedy był na zajęciach, myślał tylko o tym, jak musi zabrać się do pracy, gdy tylko skończą się zajęcia. Siedzenie przy biurku z obsesją na punkcie pracy tylko uszkadzało jego i tak już obolały mózg. Po przybyciu do pracy zrobił to samo — usiadł przy biurku, martwiąc się zaległymi zadaniami domowymi. Tak się złożyło, że widziałem go siedzącego przy biurku, wpatrującego się w przestrzeń, wiercącego się i wyglądającego na ogólnie zmartwionego. Zapytałem go, co go niepokoi, a kiedy uzyskałem wyjaśnienie, powiedziałem: „Jim, masz tak dużo przestrzeni mózgowej”. Palcem narysowałem dłonią duży okrąg na blacie jego biurka. „W tej chwili ten laptop pełen e-maili do odebrania w pracy i zadań do wykonania zajmuje całą Twoją przestrzeń mózgową, prawda?” Położyłem jego laptopa bezpośrednio na środku kręgu. Skinął głową i chyba powstrzymał łzy. Wyglądał na bardzo smutnego. Odsunąłem jego laptopa na bok i powiedziałem: „To nie musi być teraz w twojej głowie. To tylko boli, gdy masz to w swojej przestrzeni mózgowej. Przeniósłem szkolny segregator pełen spóźnionych zadań do środkowego obszaru „przestrzeni mózgowej” i powiedziałem: „To jedyna rzecz, która musi teraz znajdować się w twojej przestrzeni mózgowej”. Przemiana jego twarzy była zachwycająca. Miał cel w zasięgu wzroku, a jego naturalna potrzeba hiperkoncentracji została teraz odpowiednio ukierunkowana. Czasami może to być takie proste. Rozproszony pracownik kosztuje pieniądze, ale daje niewielką wartość w zamian. Jako szefowi, który jest bardzo świadomy wyników finansowych, było o wiele bardziej uprzejmie zarówno dla niego, jak i dla firmy, dać mu czas wolny na pracę nad swoimi zadaniami i oczyścić umysł, aby mógł wrócić do pracy następnego dnia, bardziej przygotowany do skupienia się na jego pracy. To podejście działa, ponieważ respektuje pewne cechy AS:

1. intensywne skupienie
2. przeciążenie sensoryczne
3. modele wizualne.

Koncepcja przestrzeni mózgowej może być dobrze zastosowana w środowisku pracy, szczególnie takim, w którym osoba z ZA ma biurko. Biurka szybko stają się przeciążone papierami wchodzącymi i wychodzącymi, papierami, które należy złożyć, tymi, które wymagają natychmiastowego działania, i tymi, które należy wyrzucić lub zniszczyć. Koncepcja przestrzeni mózgowej polega na narysowaniu mentalnego koła na środku biurka i podczas pracy nad tą jedną konkretną rzeczą, ignorując wszystko inne. Rozpoznanie koncepcji przestrzeni mózgowej jest potężnym narzędziem pomagającym chronić się przed przeciążeniem w pracy. Często zbyt wiele zadań przyjdzie ci do głowy naraz. Ponieważ masz bardzo skoncentrowany mózg, oglądanie zbyt wielu rzeczy do zrobienia naraz może być przytłaczające. Możesz skończyć „zamrożony”, niezdolny do wykonania żadnego zadania, ponieważ nie masz pojęcia, od czego zacząć. Możesz tego uniknąć, upewniając się rozpoznawać i chronić sposób, w jaki działa twój własny mózg. Skoncentruj się na jednej rzeczy na raz; zignoruj resztę. Jeśli uznasz, że to działa dla Ciebie, może pomóc Ci stworzyć bardziej relaksujące, produktywne dni. Jeśli okaże się, że twój szef, współpracownicy, pracownicy itp. mogą uszanować twoją potrzebę hiper-skoncentrowanej przestrzeni mózgowej, masz wspaniałe szanse na sukces zawodowy.

Najlepsza praktyka 25: Zabezpieczenie

Twoja praca i zdobywanie podwyżki

Pośród wszystkich aspektów posiadania autystycznego mózgu, brak spontanicznego dzielenia się swoimi osiągnięciami z innymi jest najbardziej szkodliwy dla twojego sukcesu finansowego. Jest to również najtrudniejsze. Podwyżki mają być przyznawane na podstawie wkładu pracownika w firmę. Ale w rzeczywistości podwyżki są oparte na kwocie, którą wydajesz się wnosić. Postrzeganie twojego wkładu będzie oparte częściowo na faktycznych faktach, a częściowo na twojej zdolności do zaimponowania. Oto trzy potencjalne metody komunikowania swojej wartości zespołowi:

1. wygląd wizualny
2. pisemne potwierdzenie
3. Wyniki.

Omówimy specyfikę tych trzech najlepszych metod, ale najpierw przyjrzyjmy się, dlaczego mogą one wymagać znacznego, świadomego wysiłku z Twojej strony. Dlaczego twój szef będzie wiedział, jaki jest twój wkład, jeśli mu o tym nie poinformujesz? Ślepotą umysłową, nawet jeśli jest jej niewielka, może sprawić, że pomyślisz, że twój szef już wie o twoich osiągnięciach. To niebezpieczne założenie, niebezpieczne dla twojej wypłaty. Pierwszy przykład: Henry był nieśmiałym inżynierem, który nigdy nie przechwalał się swoimi sukcesami. Jeden z kolegów nazwał go „Anti-Braggerem” w swoim oddziale. Zapytany, co osiągnął, Henry zawsze minimalizował swoją pracę. Na przykład, jeśli ukończył pełny zestaw testów, powiedziałby, że „zrobił trochę” testów. Co gorsza, podczas corocznego przeglądu pracowników, gdy Henry był komplementowany za jedno ze swoich osiągnięć, faktycznie częściowo temu zaprzeczył. Chociaż otrzymał normalną podwyżkę wynagrodzenia za ten rok, jego premia świąteczna została zmniejszona z powodu jego zgłoszenia o słabych wynikach. Minimalizowanie sukcesów Henry'ego było strategią radzenia sobie, której nauczył się jako dziecko. Henry miał hiperleksję, czyli zaczął czytać w bardzo młodym wieku. Dorośli często poświęcali mu niewłaściwie entuzjastyczną uwagę podczas jego wczesnej lektury, zachwycając się nim: „Och! Henry jest taki mądry!” i „Henry, przeczytaj dla nas ten wpis w encyklopedii. Pokaż wszystkim, co potrafisz!” Ludzie robili to samo z faktami matematycznymi, wymagając od niego występów na przyjęciach i innych ważnych okazjach: „Henry, powiedz wszystkim, ile równa się 385 razy 17!” W ramach strategii przetrwania Henry nauczył się wielu sposobów, w jakie mógł zminimalizować poziom uwagi i pochwał, jakie otrzymywał za swoje osiągnięcia. To była odpowiednia strategia, gdy był dzieckiem, ale podkopała go w pracy. Płacono mu znacznie mniej, niż był wart, ponieważ nie widział, jak powinien się bronić. Drugi przykład: Podczas jednego z wywiadów Michaela ćwiczyliśmy przez kilka godzin przed rozmową. To była praca, której Michael bardzo pragnął. Skryptowaliśmy więc wiele potencjalnych odpowiedzi na pytania. Kiedy Michael wrócił do domu z wywiadu, było oczywiste, że jest w pełni przeciążony sensorycznie. Dla Michaela przeciążenie często objawia się fizycznym wyczerpaniem tak intensywnym, że wygląda, jakby spał na stojąco. Jego oddech jest śmiertelnie powolny i płytki. Jego postawa jest zgarbiona i sflaczała. Jego oczy są ledwo otwarte, a wszystkie mięśnie, łącznie z mięśniami twarzy, są nieruchome. W takich sytuacjach, gdybym zapytał: „Powiedz mi, jak poszło”, nie otrzymałbym żadnej odpowiedzi. Zamiast tego zapytałem: „Co zostało powiedziane?” więc mógł powtarzać fragmenty rozmowy dokładnie tak, jak one miały miejsce, wykorzystując w ten sposób tendencję AS do „papugania”, powtarzania rozmowy w taki sposób, w jaki miała ona miejsce pierwotnie. Najwyraźniej, kiedy ankieter zapytał, jak dobrze Michael zna C++ (język programowania), Michael zminimalizował, mówiąc, że wie tylko trochę. Prawdę mówiąc, Michael był jednym z najlepszych programistów C++. W czasie przeprowadzania wywiadu branża technologiczna zaczynała zdawać sobie sprawę, że zatrudnianie taniej siły roboczej jest drogie — polityka polegała na zatrudnianiu najlepszych z góry i płaceniu mniej na dłuższą metę za produkt wysokiej jakości. Michał nie dostał tej pracy. Jest wysoce prawdopodobne, że był najlepszym kandydatem – z dużym prawdopodobieństwem – ale jego skłonność do minimalizowania swoich osiągnięć kosztowała go stanowisko. Przyjrzyjmy się trzem

najważniejszym sposobom komunikowania swojej wartości, a tym samym zapewnienia odpowiednich podwyżek wynagrodzenia.

1. Wygląd

Może to być niesprawiedliwe, niesprawiedliwe i głupie, ale ludzie oceniają wartość innych na podstawie ich wyglądu.

- Jeśli twoje biurko jest katastrofą, twój szef może dojść do wniosku, że masz wiele innych niechlujnych praktyk i nie jesteś w stanie wykonywać czystej, wysokiej jakości pracy.
- Jeśli masz tłuste włosy, poplamione ubrania i ogólnie niechlujny wygląd, twój szef może uznać, że to ty powodujesz błędy w pracy. To może łatwo być błędnym założeniem - ale nadal może to być percepcja.

Spójrzmy na kilka pozytywów:

- Jeśli zwykle masz uśmiech na twarzy, koledzy ocenią cię jako osobę, z którą łatwo się dogadać. Kiedy w biurze dochodzi do konfliktów, ludzie założą, że wywołała je zrzędliva osoba, a nie ty.
- Jeśli masz czyste miejsce pracy, ludzie będą zakładać, że dobrze dbasz o swoje rzeczy. Łatwiej zdobędziesz nowe materiały biurowe, ponieważ osoby odpowiedzialne za wydatkowanie sprzętu będą wiedziały, że go nie zgubisz ani nie zniszczysz. Ponadto, gdy przedmiot w biurze zaginie, ludzie założą, że zabrała go bałaganiarz, a nie ty.
- Jeśli wyglądasz na zadbanego, masz zadbane włosy, czystą skórę i czyste ubranie, ludzie będą zakładać, że wykonujesz dobrą robotę. Kiedy projekt okaże się dobry, założą, że jakość została wniesiona przez osobę, która najwyraźniej zna się na jakości - osobę, która wygląda na jakość.

2. Pisemne potwierdzenie

W kontaktach z innymi nie próbuj ukrywać swoich osiągnięć. Nie chwal się też nimi. Oba mogą przynieść odwrotny skutek. Jeśli zminimalizujesz swoje osiągnięcia, ktoś inny szybko je doceni. Albo, co gorsza, twój szef uzna, że praca, którą wykonywałeś, była dla ciebie łatwa i szybka – będzie przydzielał cięższe obciążenia, dopóki albo nie wyrazisz ogromu swojej pracy, albo nie wypalisz się zbyt ciężką, zbyt długą pracą. Jeśli chwalisz się swoimi osiągnięciami, ludzie pomyślą, że czujesz się niepewnie. Zasada do zapamiętania: Kłamcy podają zbyt wiele szczegółów. Kiedy zbyt szczegółowo wyjaśniasz swoje osiągnięcia, szef może pomyśleć, że próbujesz zrekompensować sobie kiepską pracę. Nie musisz ich przekonywać o jakości swojej pracy – po prostu daj im znać, co zrobiłeś.

3. Wyniki

Wyniki mówią wiele o jakości Twojej pracy. W przypadku większych projektów grupowych zasługa za wyniki może być podzielona między Ciebie i innych członków zespołu. Jeśli tak, upewnij się, że Twój wkład został odpowiednio doceniony. Terry pracował w firmie programistycznej w latach 90. Każdy projekt oprogramowania miał stronę z napisami, na której wymieniono osoby, które pracowały nad pakietem oprogramowania, zwykle było to 20 osób. Pierwszy projekt oprogramowania, nad którym Terry pracował, zawierał listę wszystkich oprócz niej. Pisarz techniczny przegapił cichego Terry'ego podczas pisania listy autorów. Terry nic nie powiedziała o pominięciu jej imienia i nie była zaskoczona, że jej imię również zostało pominięte w następnym projekcie. Tym razem Terry zapytała swojego szefa, dlaczego. Jej szef powiedział: „Och, zapytam pisarza technicznego. nie wiem dlaczego. Na trzecim projekcie znalazło się imię Terry'ego. Na tym etapie kariery Terry miała wystarczające doświadczenie w zespole i wystarczającą pewność zatrudnienia, by poprosić szefa o elastyczny czas pracy. Spędziła 90

procent swojego czasu pracując w swoim domowym biurze. Do biura przychodziła tylko raz na kilka tygodni na krótkie spotkania. W czwartej wersji oprogramowania nazwisko Terry'ego zostało pominięte na liście autorów. Terry pocieszała się, mówiąc, że to „nic wielkiego”. Niestety elastyczny czas pracy nie sprawdził się. Terry została zwolniona za „niewykonanie powierzonych jej zadań”. Zadania zostały wykonane - przez nią - ale kolega ubiegał się o ich uznanie. Ponieważ Terry nie była tam, aby zobaczyć nieścisłość, nie była w stanie jej poprawić. Zanim odkryła nieporozumienie, szef i cały zespół byli przekonani, że Terry obijał się od miesięcy. Po zwolnieniu Terry wzięła kilka tygodni wolnego, aby poradzić sobie ze złością, którą odczuwała z powodu tej sytuacji. Kiedy zaczęła szukać pracy, wymieniła w swoim CV projekty, w których brała udział, ale kiedy rekruterzy zweryfikowali jej CV, nie znaleźli jej nazwiska na listach kredytowych projektów, nad którymi, jak twierdziła, pracowała. Terry miała niezwykle trudne poszukiwania pracy i w końcu podjęła pracę znacznie poniżej jej poprzedniego poziomu wynagrodzenia.

Najlepsza praktyka 26: Motywacja ma znaczenie

Dla tych z Was z ZA, którzy rozważaliby pracę tylko w obszarze, który was osobiście interesuje, zdradzę mały sekret ze świata neurotypowego – wiele osób pracuje tylko dla pieniędzy. Motywuje ich przetrwanie, możliwość opłacenia schronienia, jedzenia i ubrania. Chociaż możesz mieć podobną motywację, istnieje duża szansa, że wolisz wykonywać określoną pracę, która jest powiązana z określonymi zainteresowaniami i jest to wyłącznie twoje osobiste pragnienie. Wynagrodzenie to dodatkowy bonus. Doskonały przykład tego rodzaju motywacji można znaleźć w sektorze technologicznym, w rozwoju Linuksa w szczególności. (Opis Linuksa był zawarty w poprzedniej sekcji) W wolnym i otwartym tworzeniu oprogramowania ludzie pracują dla zabawy, pracy, która normalnie byłaby wysoko płatną siłą roboczą. w witrynach jak <http://code.google.com> lub <http://sourceforge.net> lub <https://launchpad.net> wolontariusze, zwłaszcza ci, którzy bardzo kochają programowanie, dokumentowanie, testowanie, projektowanie i inne zadania potrzebne w technologii sektor. Oto twoja mocna strona AS: kiedy jesteś zmotywowany przez samo zadanie, masz znacznie większą szansę na sukces. Kiedy zależy ci na rzeczywistym projekcie, który jest tworzony, jest to twój cel końcowy. O wiele bardziej prawdopodobne jest, że wyprodukujesz produkt wysokiej jakości, będziesz opierać się pójściu na skróty i naprawdę dbasz o to, co zrobisz. Oto szybkie porównanie tego, co dzieje się podczas trudnych faz projektu (a każdy projekt ma takie fazy), kiedy motywują nas cele inne niż samo zadanie.

1. Motywowany pieniędzmi

Jeśli firma/zespół/projekt przechodzi trudne chwile, kiedy fundusze są ograniczone (a każda firma/zespół/projekt przechodzi trudne czasy), osoba motywowana pieniędzmi jest znacznie zdemotywowana, a jakość pracy na tym cierpi. Ta osoba będzie dążyć do zwiększenia osobistych korzyści przed osiągnięciem sukcesu projektu. Czasami więcej osobistych korzyści można uzyskać, opóźniając projekt lub ograniczając jego powodzenie. Na przykład, jeśli pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny, pracownicy motywowani pieniędzmi będą mieli pokusę, by pracować wolniej, co łatwiej uzasadni ich potrzebę pracy w nadgodzinach. To jest złe.

2. Motywowany uwagą

Jeśli w zespole występują konflikty osobowości – jeśli do zespołu wchodzi bardziej dominujący gracz/pracownik – osoba motywowana uwagą jest zdemotywowana, a praca na tym cierpi. Ta osoba zrobi wszystko, aby ponownie zwrócić na siebie uwagę, niezależnie od tego, czy przyczyni się do sukcesu projektu. W przypadku wielu projektów cel końcowy jest najlepiej osiągnięty przez osoby skupione na własnych zadaniach. W przypadku osób motywowanych uwagą rozprasza innych, aby zyskać kolejną minutę lub dwie uwagi. Spowodują, że sceny na spotkaniach przyciągną jednocześnie

wiele uwagi. Ich głównym celem jest skupienie czasu i uwagi drugiej osoby na nich, a nie na projekcie. To jest złe.

3. Motywowani siłą

Ta osoba będzie dążyć do większej osobistej władzy, niezależnie od tego, czy przyczyni się ona do sukcesu projektu. Podczas gdy wielu menedżerów motywuje władza, jest też wielu pracowników, którzy są podobnie zmotywowani. Dążą do kontroli, władzy i autorytetu, niezależnie od tego, czy słusznie im się to należy, czy nie. Czasami, ale nie często, osoba otrzyma więcej mocy, jeśli projekt się nie powiedzie. Na przykład kierownik otrzyma więcej pracowników, jeśli wydaje się, że projekt wymaga większej liczby pracowników, aby go wykonać. Jeszcze bardziej destrukcyjny scenariusz polega na tym, że kiedy dochodzi do restrukturyzacji (restrukturyzacja zdarza się często w wielu branżach), osoba motywowana władzą zrobi wszystko, aby dostać się na stanowiska o większej władzy, niezależnie od tego, czy ma kwalifikacje do wypełniania obowiązków służbowych. nowej, potężniejszej pozycji. Nigdy nie widziałem, żeby któraś z powyższych sytuacji miała miejsce u osoby z ZA. W rzeczywistości widziałem coś przeciwnego. Jest na to nawet oficjalne określenie: efekt halo. Czytaj.

Najlepsza praktyka 27: Efekt halo – unikaj go

Na świecie jest wielu ludzi, którzy wybierają swoją pracę w oparciu o to, co społeczeństwo mówi, że powinni robić. Chłopiec, który jest dobry w liczbach, może zostać poproszony o zostanie statystykiem lub profesorem matematyki. Dziewczyna z ZA, która uwielbia tworzyć własne eksperymenty naukowe, skrupulatnie zapisywać wyniki i przeprowadzać eksperyment raz za razem, dopóki nie ustali wszystkich czynników, może zostać naukowcem. Problem polega jednak na tym, że często nie zwracamy szczególnej uwagi na szczegóły ograniczonego zainteresowania. Często zainteresowania są dość ograniczone: dziewczyna może być zainteresowana tylko wykonywaniem eksperymentów z piaskiem i ziemią. Być może w miarę rozwoju swojej kariery zobaczy, że nie lubi 90 procent tego, co robi jako naukowiec, i straci z oczu swoją pierwotną, prawdziwą miłość. Jeśli pamięta, co ją uszczęśliwia, może przejść szkolenie, którego potrzebuje; wtedy może poszukać kariery w materiałoznawstwie, gdzie będzie mogła przeprowadzać dowolną liczbę eksperymentów z piaskiem i ziemią z całego świata. Na przykład jeden naukowiec o podobnym doświadczeniu odbywa obecnie wyprawę nad Antarktydę, wierząc próbki Ziemi w jak najbardziej niezmienionej formie. Jej samoloty odlatują z małej wyspy na Wyspie Południowej w Nowej Zelandii. Te podstawowe próbki są celem jej życia. Nie ma tematu, zajęcia, nic ciekawszego niż jej praca. Interesowanie się jednym konkretnym tematem nie jest z natury złe. Te skoki zainteresowania to potężne talenty. Niestety czasami błędne wyobrażenia mogą powodować problemy. W Efekt aureoli... i osiem innych urojeń biznesowych, które oszukują menedżerów, Phil Rosenzweig (2009) wyjaśnia trudną sytuację, która pojawia się, gdy ktoś jest tak genialny w pracy, że ludzie myślą, że jest genialny we wszystkim, co robi. Jest to uogólnienie, które może być trafne lub nie. Efekt halo to przekonanie, że jeśli ktoś ma jedną szczególnie korzystną cechę, to ma korzystne cechy w każdej dziedzinie bycia. Pierwszymi testami, które dowiodły efektu halo, były testy pokazujące, że ludzie ogólnie uważają, że piękni ludzie są bardziej inteligentni - mimo że nie było dowodów na tę wyższą inteligencję. Efekt halo występuje również w środowisku pracy. Kiedy masz jedną szczególnie silną zdolność, ludzie mogą zacząć wierzyć, że masz mocne strony we wszystkich dziedzinach. Chociaż może to być pochlebne, konsekwencje mogą być dość nieprzyjemne. Na przykład, jeśli wykażesz się doskonałymi umiejętnościami na swoim obecnym stanowisku, możesz awansować na następne najwyższe stanowisko, niezależnie od tego, czy masz do niego kwalifikacje, czy nie. Aby nadać tej koncepcji szerszy kontekst, spójrzmy na Michaela, mojego własnego męża, który rok po roku doświadcza efektu halo na różnych stanowiskach jako programista. Michał jest świetnym programistą, tak uzdolnionym, że często nadawany mu jest tytuł głównego programisty, wskazujący na zarządzanie innymi ludźmi. Tytuł starszego inżyniera jest o wiele bardziej odpowiedni, ponieważ nie obejmuje

żadnego kierownictwa poza wiedzą techniczną. Ta trudność pojawiła się, ponieważ zawsze, gdy ktoś miał problem, wiedział, że Michael może go naprawić. Już we wczesnych latach, kiedy był jeszcze młody i niedoświadczony, jego koledzy szybko zauważyli, że potrafi rozwiązywać problemy, których nikt inny nie potrafił, dzięki jego spokojnemu skupieniu się wyłącznie na problemie. Na jednym stanowisku prezes firmy miał problem, z którym nikt inny z personelu nie mógł mu pomóc. Firma zatrudniała kilkaset osób, a ten prezes zlecił jej rozwiązanie wielu różnym ekspertom. Nikt nie mógł tego rozgryźć. Usłyszał od jednego z menedżerów, że istnieje pracownik na poziomie podstawowym, który może „rozwiązać wszystko”. Prezydent zjechał windą na piętro, na którym pracował Michael, przeszedł przez labirynt boksów, aż znalazł młodego, niedoświadczonego programistę. Przedstawił się Michaelowi, przysunął krzesło i pokazał Michaelowi problem. Michael spojrzął na to i w ciągu zaledwie kilku minut spokojnego wpatrywania się w problem, Michael wskazał jedną część problemu, która wymagała naprawy, wyjaśnił rozwiązanie i wrócił do swojego komputera. Prezydent napisał później list z podziękowaniami do Michaela, który Michael ma do dziś. Był dumny, że potrafił rozwiązać problemy, których nikt inny nie potrafił. To było fantastyczne spełnienie dwóch najwyższych poziomów Piramidy Potrzeb Masłowa dla Aspies. Michael otrzymał ambitny projekt (najwyższy poziom) a w zamian otrzymywał uznanie i prestiż (drugi poziom). Co więc robi prezydent, gdy taki rozpoznaje genialny pracownik? Awansuje tego pracownika na najwyższy poziom odpowiedzialności, który wydaje się odpowiedni dla tego pracownika, niezależnie od pełnego zakresu umiejętności tego pracownika. Dla programisty przechodzącego na pełne stanowisko kierownicze może to być przepis na katastrofę. Dla naukowca zajmującego się zarządzaniem zespołem naukowców może to zagwarantować, że projekt nigdy nie osiągnie ostatecznej daty zakończenia. Dla księgowego, który ma genialną umiejętność dostrzegania wzorców nieprawidłowości w ewidencji podatkowej, awans na kierownika innych księgowych może prowadzić do nieprzyjemnego oporu, który utrudnia temu „formalnie błyskotliwemu” księgowemu zmotywowanie się do pójścia do pracy następnego dnia. W karierze Michaela i wielu innych Aspies awans oznacza podejmowanie zadań kierowniczych. Michael nie był dobrym menadżerem ani nie chciał nim zostać. Chciał po prostu zostać sam, aby napisać dobry kod. Efekt halo przydarzał się Michaelowi wielokrotnie w każdej pracy, którą wykonywał. Podczas jednej zmiany pracy zaproponowano mu pracę w innym stanie. Razem pojechaliśmy do nowego stanu, aby zobaczyć, czy to dobry ruch dla naszej rodziny. Podczas kolacji z właścicielem firmy, Darrelem, wyszło na jaw kilka rzeczy, których Michael nie zauważył. Darrel zatrudnił Michaela jako menedżera, a nie programistę. Darrel słyszał, że Michael był „najlepszym programistą na zachodnim wybrzeżu” i doszedł do wniosku, że to właśnie on powinien przewodzić zespołowi. Niestety podczas wywiadu niechęć Michaela do interakcji typu menedżerskiego nie była widoczna. Od pierwszego dnia w tej konkretnej pracy Michael unikał zadań związanych z zarządzaniem. Ludzie wokół niego zajmowali się zadaniami, które nie były wykonywane i powoli inny kolega przejmował zadania zarządzania, które miały należeć do obowiązków Michaela. Wkrótce ta osoba została również tytułowym menadżerem. Stało się tak z następną pracą i następną. Uwaga na efekt halo. W rozmowach kwalifikacyjnych i spotkaniach z szefem wyjaśnij, jakie są twoje talenty. Jeśli przedstavisz to w pozytywny sposób, pomożesz kierownikowi jasno spojrzeć na twoją przyszłość w firmie. Jeśli przedstavisz to w negatywny sposób, twój przełożony uzna cię za niezdolnego do pracy, niechętnego do rozwoju i opierającego się zadaniom, nawet zanim zostaniesz o to poproszony. Kilka przykładów Nie używaj, jak możesz przez pomyłkę sformułować to negatywnie:

„Nie jestem dobry w zarządzaniu ludźmi, więc wolałbym zostać
na moim stanowisku jako ____”.

lub

„Mam nadzieję, że nigdy mnie nie awansujesz. nie chcę

odejść z pracy, którą obecnie wykonuję”.

lub (co jest niestety prawdziwym przykładem)

„Nienawidzę zarządzania. Zostałem zwolniony za to, że byłem nieudacznikiem w mojej ostatniej pracy”.

Zwróć uwagę, że zdania „Nie używaj” obejmują przeczenia: „niedobrze” i „nigdy”, „nie”, „nienawiść”, „zwolniony” i „schrzanić”. Oto kilka przykładów tego, jak możesz zamienić negatywną cechę w pozytywną, wartościową cechę:

„Moją największą umiejętnością jest ____, którą obecnie się zajmuję. Przez lata będę Twoim najbardziej niezawodnym i zmotywowanym pracownikiem wykonującym te zadania”.

lub

„Czytałem książkę o zarządzaniu, która dotyczy ludzi takich jak ja i mój styl pracy (ta książka). Sugeruje to, że być może największą i najbardziej satysfakcjonującą ścieżką kariery dla mnie byłoby kontynuowanie tego, co robię obecnie, tak długo, jak to możliwe. Jeśli pozwolisz mi na swobodę nie awansowania, nawet jeśli moja siatka płac zostanie utrzymana na tym poziomie, będę jednym z Twoich najcenniejszych pracowników. Czy to zadziałałoby dla ciebie i dla tego działu?”

Rozmowy takie jak ta są trudne i najlepiej ćwiczyć je z wyprzedzeniem, pisać scenariusze i ćwiczyć, dopóki nie poczujesz się komfortowo i pewnie. To powiedziawszy, dla wielu osób z ZA, bez względu na to, jak ciężko ćwiczysz, rozmowa prawdopodobnie będzie nieprzyjemna.

Kwestie elastyczności i rutyny

Istnieją pewne kroki, które możesz podjąć, aby zachować spokój. Na przykład, niektóre osoby z ZA mogą mieć stymulacje, które wydają się w pełni normalne, a być może nawet mogą być pocieszające. A może stymy powodują tylko frustrację. Niezależnie od przypadku, są rzeczy, które robisz, które są powtarzalne i podążają za określonym wzorcem. Niektóre z tych zachowań mogą wyglądać jak zaburzenie obsesyjno-kompulsyjne, OCD. W pracy jest wiele zadań, z którymi najlepiej radzi sobie osoba z odcieniem OCD. Na przykład w mojej małej firmie podawałem kod bezpieczeństwa tylko osobom „nadmiernie sumiennym”. Potrzebuję kilku osób, które mają wewnętrzną, naturalną chęć sprawdzenia i sprawdzenia. Pomaga mi lepiej spać w nocy, wiedząc, że mam wysoce niezawodnych pracowników, którzy dbają o najbardziej krytyczne aspekty zabezpieczenia biura. Ta cecha podobna do OCD może być atutem, ale może też prowadzić do łatwego przeciążenia. Kiedy jesteś bardzo skoncentrowany na perfekcyjnym wykonaniu zadania, są pewne zadania, których po prostu nie możesz wykonać. Niektóre zadania mają być wykonywane szybko i bez precyzji. Na przykład pracownik, który codziennie zamiata liście ze schodów, nie ma ZA. To zadanie na dziesięć minut. Gdyby była zbyt dokładna, mogłaby spędzać godziny, upewniając się, że nie został ani jeden listek ani nawet skrawek liścia. Liście opadają tak szybko, jak tylko zdoła je uprzątnąć. Jak na ironię, kiedy masz intensywną zdolność skupiania się na jednym konkretnym zainteresowaniu, możesz stracić orientację na ścieżce, na której musisz pozostać, aby dalej ćwiczyć to konkretne zainteresowanie. Na przykład Rafael chce zostać hydraulikiem – jego wielkim zainteresowaniem zawsze były toalety (ku przerażeniu jego rodziców) – ale nadal zgłasza się jako wolontariusz, aby pomagać innym ludziom w naprawie toalet i nie ma czasu na oficjalne szkolenie, którego potrzebuje. Ponieważ Rafael ma teraz 37 lat i nadal mieszka w domu, presja, by znalazł „prawdziwą pracę”, jest dość duża. Jeśli nie ukończy szkolenia w bardzo krótkim czasie, będzie musiał znaleźć jakąkolwiek pracę, jaką uda mu się zdobyć. Prawdopodobnie nie będzie to jeden z hydraulików. Jeśli Rafael nie będzie mógł uprawiać hydrauliki, oficjalnie lub nieoficjalnie, w ciągu dnia, istnieje duża szansa, że zacznie mieć częstsze stopnie i awarie. W jego przyszłości czeka wyraźna spirala spadkowa, jeśli nie będzie w stanie wymyślić, jak zbudować karierę, która pozwoli mu cieszyć się jednym, wszechogarniającym zajęciem.

Najlepsza praktyka 28: Stabilność

Wielu dorosłych z ZA ukrywało lub nauczyło się nie robić wielu rzeczy, które identyfikowałyby ich jako osoby z autyzmem. Chodzenie na palcach jest spłaszczone; trzepotanie dłoni jest uspokojone; kontakt wzrokowy jest wyszkolony; a czytanie z twarzy jest opanowane. Ale jest kilka cech, które pozostają w tle, niezauważone, dopóki nie pojawią się podczas interakcji. W biurze brak elastyczności może być częścią Twojego zwykłego dnia pracy. Można mieć nadzieję, że twój szef, koledzy i pracownicy dostrzegą drugą stronę medalu. Jak powiedział mi niedawno jeden z menedżerów wysokiego szczebla: „Odwrotna strona irytująco trudnej jakości może być mocną stroną konkretnego projektu. Na przykład pracownik, który wykazuje brak elastyczności, może być osobą bardzo skoncentrowaną, metodyczną i zorientowaną na szczegóły, której potrzebujesz do następnego dużego przedsięwzięcia”. Drugą stroną braku elastyczności jest stabilność. Dlaczego stabilność jest tak ważna dla firm? Ponieważ zatrudnianie nowych ludzi kosztuje dużo pieniędzy, więcej niż prawdopodobnie zdajesz sobie sprawę. W ciągu krótkiego czasu prowadzenia firmy nauczyłem się, że zatrudnianie pracownika oznacza:

1. Złożenie DE-34 w rządzie federalnym. (Prawdopodobnie wszystkie kraje uprzemysłowione mają jakieś dokumenty, które należy złożyć, gdy pracownik jest zatrudniany.) Papierkowa robota wymaga czasu, zwykle czasu księgowego lub księgowego. Ich czas jest drogi.

2. Nowy zestaw wszystkiego dla tego nowego pracownika: być może nowe biurko (przynajmniej wyczyszczone po poprzednim pracowniku), nowe materiały eksploatacyjne, nowy podręcznik dla pracownika, nowy lub wyczyszczony/wyczyszczony komputer itp.

3. Szkolenie: Prawdopodobnie najdroższą częścią zatrudniania nowego pracownika jest długi i żmudny proces szkolenia. Niektórzy pracownicy uczą się szybko, ale najczęściej szkolenie trwa dłużej i jest mniej skuteczne niż oczekiwano.

4. Pracodawca chce przede wszystkim pracownika, którego można zatrudnić, wyszkolić, dobrze wykonywać i zostać. Inny powód, charakterystyczny dla USA, ale być może powszechny w innych krajach: za każdym razem, gdy zwalniam kogoś z mojej firmy, podnosi to stawkę podatkową mojej firmy. W chwili pisania tego tekstu nowi pracodawcy mają ustaloną stawkę 3,4% na pierwszy rok. Oznacza to, że na każde 100 000 dolarów, które płać swoim pracownikom, 3400 dolarów dodatkowych pieniędzy musi trafić do rządu. Następnie rząd kieruje te pieniądze na bezrobocie, aby po zwolnieniu ludzi rząd mógł im pomóc w podstawowych wydatkach na życie, dopóki nie znajdą nowej pracy.

Jeśli uda mi się zatrzymać pracowników i uniknąć zbyt wielu zwolnień, moja stawka podatkowa będzie powoli spadać, a moja firma będzie mogła zatrzymać więcej ciężko zarobionych pieniędzy. Istnieje bardzo bezpośrednia rekompensata fiskalna za długoterminowe utrzymanie pracowników. Zatrudnianie osób, które są stabilne, jest bardzo korzystne dla wyników firmy. Najbardziej stabilnymi ludźmi, jakich znam, są osoby z autyzmem. Jeden przykład: Ned, mój przyjaciel, jest pracownikiem naukowym na lokalnym uniwersytecie. Kiedy zaczął studia, wiedział, że chce zostać na studiach tak długo, jak to możliwe. W końcu zrobił doktorat. Zamiast dostać pracę w przemyśle, znalazł pracę na uczelni, którą właśnie ukończył. Nigdy nie odejdzie od pracy, chyba że zostanie do tego zmuszony. Nadal będzie pracownikiem naukowym tej uczelni do dnia przejścia na emeryturę. Po przejściu na emeryturę prawdopodobnie nadal będzie codziennie odwiedzał kampus uniwersytecki, prawdopodobnie jako wolontariusz. W jego słowach „nie chce się nigdy ruszać” i chce „robić to, co robi” przez resztę swojego życia. Ned jest jednym z najbardziej stabilnych pracowników, jakich kiedykolwiek spotkałem. Jest wymarzoną pracownikiem każdego szefa, ponieważ wykonuje znakomitą pracę, wiedząc, że musi być najlepszy i najzdolniejszy, aby pozostać istotnym na swoim stanowisku. Nigdy nie będzie rozpraszany przez inne możliwości pracy; jego oddanie i lojalność nigdy nie zostaną podzielone. Moim celem jako pracodawcy jest znalezienie jak największej liczby Nedów i jak najszybsze zatrudnienie ich.

Najlepsza praktyka 29: Lojalność

Nauczyłam się osobistej lekcji o lojalności od mojego męża. Pewnego razu, kiedy strasznie się kłóciliśmy, rzuciłam obrączkę i powiedziałam: „To koniec!”. Nie chciał zdjąć swojego, a ja zapytałam dlaczego. Nie mógł odpowiedzieć, ale później dowiedziałem się, że trzyma obrączkę na pól z miłości do mnie, a na wpół z miłości do stabilizacji. Porównaj jego zdolność do pozostania w związku małżeńskim z osobą bez tej szczególnej cechy „nieelastyczności”. Jeśli użyjesz punktów do oceny lojalności, porównanie mogłoby wyglądać tak: Steve: 80 punktów za miłość do żony Kiedy czasy są trudne, te 80 punktów szybko się wyczerpuje, a saldo punktów lojalnościowych spada. Dochodzi do separacji i rozwodów. Tymoteusz: 80 punktów za kochanie swojej żony + 80 punktów za brak chęci zmiany dotychczasowej struktury swojego życia.

Kiedy czasy są trudne, Timothy może stracić całą miłość do swojej żony, a wciąż jest 80 solidnych, trudnych do stracenia punktów, które utrzymują jego obrączkę na palcu. Zauważ, że jest mnóstwo osób bez ZA, które pozostają w związku małżeńskim z powodu apatii, ale nie mówię tu o lenistwie. W przypadku osoby z ZA, kiedy zawierała związek małżeński, dokonała wyboru partnerstwa z konkretną

osobą i ten związek był w jej umyśle trwały. Można to postrzegać jako oddanie, lojalność, stabilność i wszelkiego rodzaju inne wspaniałe cechy, których często bardzo brakuje innym. Ta miłość do stabilności jest powszechna we wszystkich dziedzinach życia. W biurze praca Timothy'ego pozostanie stabilna, podczas gdy praca Steve'a staje się nieobliczalna, gdy zajmuje się rozwodem. Tymoteusz jest również bardziej skłonny do pozostania oddanym firmie, ponieważ ma +80 przyjemności ze swojej pracy plus +80 radości ze stabilności pracy.

Najlepsza praktyka 30: Zaufanie

Szkoda, że nie było sposobu, by wykrzyknąć to ze szczytów gór innym pracodawcom: „Chcesz pracownika, któremu możesz zaufać? Zatrudnij Aspiego!!” Często mówi się, że aspie są przeklęte uczciwością. Co za wspaniała, cenna cecha dla osoby, która ma w swoim zespole. Sprytny pracodawca doceni ogromną wartość posiadania kogoś z ZA w dowolnym zespole. Ten członek zespołu, zwłaszcza jeśli jest znany ze swojej uczciwości, może pomóc utrzymać zespół na właściwej drodze. Jeden przykład: w małym magazynie Howard pracował przy montażu różnych konsumenckich urządzeń elektronicznych. Pewnego sezonu, podczas przedświątecznego pośpiechu, Howard podsłuchał, jak jeden z pracowników obok niego rozmawiał o tym, jak mogliby zabrać kilka pozycji z inwentarza, a następnie zmienić całkowitą liczbę zapisaną w systemie inwentaryzacji komputera, aby nikt nie zauważył, że zostały zabrane. Howard nauczył się na podstawie wcześniejszych trudnych doświadczeń, że zawsze lepiej jest porozmawiać z nauczycielem lub szefem, zanim pojawi się problem, niż po nim, nawet jeśli może to być odebrane jako gadanie. Następnego ranka Howard zapukał do drzwi swojego szefa. Szef Howarda, James, uważnie słuchał, jak Howard opisywał, co usłyszał poprzedniego wieczoru. James działał szybko i natychmiast wezwał wszystkich pracowników na spotkanie. Podczas spotkania James szczegółowo opisał, że zapasy firmy i ich zabezpieczenia zostały ostatnio przetestowane (białe kłamstwo, ale skuteczne w swoim celu) i że szczególnie ważne jest, aby pamiętać o dokładnym liczeniu zapasów w tym roku, ponieważ „wszystkie błędy zostaną wyłapane i potrącony z twojej wypłaty, jeśli to ty byłeś na służbie, kiedy to się stało. James był w stanie szybko powstrzymać każdą potencjalną kradzież dzięki otwartej szczerości, którą podzielił się Howard. Howard był teraz najcenniejszym pracownikiem swojego szefa. Po świątecznej gorączce zwolniono pracownika, który rozważał kradzież. James poprosił Howarda, aby siedział podczas rozmów kwalifikacyjnych podczas zatrudniania nowego personelu. Było to idealne rozwiązanie dla Howarda, ponieważ mógł on wybrać nowego współpracownika, który z największym prawdopodobieństwem będzie szczególnie dobrym współpracownikiem dla niego.

Najlepsza praktyka 31: Utrzymanie działania maszyny

Osoba z zwykle silnym przestrzeganiem rutyny może być jednym z najcenniejszych pracowników, jakich może mieć menedżer. Może być również jednym z najlepszych menedżerów, jakich firma może mieć. W każdej firmie są menedżerowie i pracownicy, którzy muszą wykonywać zadania przyziemne, rutynowe i ogólnie nudne. Osoby bez autyzmu mogą mieć bardzo trudności z wykonywaniem zadań, które są zbyt rutynowe. Przyjrzyjmy się jednemu przykładowi tej cechy w praktyce. To tylko jeden mały, konkretny przykład. Istnieje wiele sposobów, w jakie ta cecha może być atutem w pracy. Może sprawić, że będziesz bardzo cenny, bardzo niezawodna osoba. W większości firm, które opracowują oprogramowanie, jest wielu programistów pracujących z całym kodem w danym momencie. Aby pracować nad kodem bez bałaganu, „wyewidencjonowują” kod w taki sam sposób, w jaki pobierałbyś książkę z biblioteki. Kiedy skończą z kodem, zaewidencjonują go z powrotem. Prawidłowe zaewidencjonowanie i wyewidencjonowanie kodu jest często żmudne. Ludzie z mniejszym szacunkiem dla rutyny mogą czasem zaburzyć ten proces lub przynajmniej narzekać, że jest uciążliwy. W szerszej skali osoba szanująca rutynę może być osobą, która najprawdopodobniej wdroży protokół bezpieczeństwa w pracy. Wiele procedur bezpieczeństwa jest uciążliwych. Jako pracodawca, jednym z

wymagań stawianych każdemu, kogo zatrudniam, jest umiejętność wykonywania żmudnych zadań. Zwolniłem kilku, którzy skarżyli się na rutynowe procesy. Dlaczego miałbym podjąć tak ekstremalne środki, jak zwolnienie kogoś, kto nie ma tej cechy (która jest naturalnie częścią autystycznego mózgu)? Ponieważ kiedy nikt aktywnie nie obserwuje tej osoby, ta osoba stanowi ryzyko. Osoby o niskiej motywacji do wykonania określonego zadania łatwo „zapomną” je wykonać. Osoba, która nie rozumie znaczenia rutyny, ma większe trudności z wykonywaniem ważnych rutynowych zadań. W mojej obecnej firmie każdy, kto ma klucz do biura, musi mieć tę cechę charakteru „nieugięte trzymanie się rutyny” w pikach. Muszą, w każdych warunkach, pamiętać o tym, co należy zrobić, aby zamknąć i zabezpieczyć biuro na koniec dnia. Muszą, w każdych warunkach, być w stanie wykonać pewne zadania o znaczeniu krytycznym, które z zewnątrz mogą wydawać się bez znaczenia, ale wewnątrz, jeśli zostaną zapomniane, mogą kosztować firmę więcej strat, niż moglibyśmy odzyskać. Gdyby ci pracownicy nie mieli tych cech, które często określa się jako autystyczne, nie dałbym im pracy, którą obecnie wykonują. Zależy mi na nich. Śpię dobrze, wiedząc, że ich lojalność, oddanie i struktura mentalna czynią z nich najlepszych obrońców, jakich mogłaby mieć moja firma.

Twój system sensoryczny w pracy

Raz po raz byłem zadowolony z tego, że dziwactwa, które mogą odstręczać podczas rozmowy kwalifikacyjnej (jeśli w ogóle odbywa się rozmowa twarzą w twarz), stają się nieistotne, gdy zaczyna się praca. Obecnie zatrudniam niewielką grupę osób, ale na szczęście nie tylko ja rozumiem, jak budować solidne zespoły. Wielu rekruterów i pracowników HR zdaje sobie sprawę, że warto zmodyfikować proces rozmowy kwalifikacyjnej, aby znaleźć pracowników, którzy naprawdę wykonają swoją pracę. W książce Joela Spolsky'ego (2007) *Smart and Gets Things Done* autor, guru zasobów ludzkich, któremu udało się zatrudnić Microsoft i własną firmę programistyczną, wskazuje, że najlepsi programiści są dziesięć, dziesięć razy bardziej produktywni niż przeciętni programiści. Spolsky ma dwa bardzo trafne uwagi dla osób z ZA:

1. Aby przyciągnąć najbardziej błyskotliwych (ciebie!), firmy powinny i muszą oferować staże, które pomogą ci w wejściu. Staże zapewniają idealną mieszankę doświadczenia i swobody popełniania błędów. Stażyści mają reputację naiwnych. Twoje społeczne martwe punkty będą znacznie mniej zauważalne jako stażysta. Zanim będziesz gotowy do podjęcia stałej, płatnej pracy, poznasz biuro na tyle dobrze, aby nie popełniać już błędów. Pamiętaj, że w każdym nowym środowisku pracy wszyscy nowi pracownicy popełniają błędy. Jest to część procesu szkoleniowego, gdy przechodzisz od pracownika podstawowego do doświadczonego pracownika wyższego szczebla. Jako osoba z zespołem Aspergera, która nie zauważa tak wielu sygnałów społecznych, istnieje duże prawdopodobieństwo, że będziesz podążać ścieżką usianą większą liczbą błędów. Na stażu oczekuje się od ciebie mniejszej wiedzy (stąd niskie wynagrodzenie lub całkowity brak wynagrodzenia). Przez jakiś czas może to być trudne finansowo, ale punkt wejścia do wielu świetnych firm może być bardzo wąski. Staż może być jedynym sposobem na przejście do kariery, która trwa długie, szczęśliwe życie.

2. Spolsky wyjaśnia, czego rekruterzy powinni szukać u nowych talentów. To moja ulubiona część podejścia Spolsky'ego. Twierdzi, że są tylko dwa wymagania. Tylko dwa! Opowiada się, że firmy powinny szukać ludzi, którzy są. Inteligentny i b. Załatwiać sprawy.

Pierwszą już masz. Częścią diagnozy AS jest ponadprzeciętna inteligencja. Jeśli jesteś w stanie tak kształtować swoje otoczenie, aby powodowało jak najmniejsze obciążenie dla twojego systemu sensorycznego (na przykład, jeśli możesz się zrelaksować, załamać lub zrelaksować w nocy po pracy), jest bardziej prawdopodobne, że będziesz w stanie wyrazić tę wyższą niż przeciętna inteligencję w Twojej pracy. Opanowałeś również drugie wymaganie. Jaka jest często najkrótsza droga do załatwienia spraw? Ignoruj zakłócenia. Ignoruj osoby rozmawiające. Ignoruj emocjonalne komunikaty, które zniechęcają. A jeśli jesteś zaangażowany w szczególnie głębokie zadanie z terminem, zignoruj wszystko inne – jedzenie, odpoczynek, sen – dopóki projekt nie zostanie ukończony. Czy jako osoba z ZA byłeś kiedyś tak zainteresowany jakimś zadaniem, że zapomniałeś, która jest godzina? A może zapomniałeś zjeść, dopóki nie byłeś zbyt głodny? Najprawdopodobniej masz umiejętności i temperament, aby robić rzeczy lepiej niż większość ludzi. Czytając to, możesz pomyśleć: „To wszystko brzmi wspaniale, ale kiedy przeprowadzam wywiad, myślą, że jestem idiotą, a nie mądrą osobą. Kiedy w końcu dostaję pracę, to nie ja kończę projekt. To ja rozprasza ją mnie styczne”. Gdybym usłyszał, jak to mówisz, westchnąłbym. Wielkie, głębokie westchnienie pracodawcy, który jest smutny, gdy talent wymyka się niewykorzystany, niezauważony, źle skierowany lub w inny sposób zmarnowany. Kiedy ciało AS jest przeciążone, nie wydaje się inteligentne. Kiedy system nerwowy AS jest smażony, przerażony, osłabiony lub w inny sposób zdezorientowany, wszystko może rozprasać. Jak wspomniano w Najlepszej praktyce 16, gdy jesteś przeciążony, nie możesz załatwić sprawy!

Najlepsza praktyka 32: KAŻDY potrzebuje czegoś innego

Chciałbym załączyć do tej książki krótki film pokazujący wielu różnych odnoszących sukcesy ludzi w branży technologicznej, którzy mają „dziwne” ruchy ciała. Dodałbym również krótki film spacerujący po kampusie w Stanford, Uniwersytecie Kalifornijskim w Berkeley, Politechnice Kalifornijskiej lub wielu innych uniwersytetach w stanie. Chodzenie na palcach, dziwne dziwactwa i unikalne ruchy ciała byłyby oczywiste. Zespół Aspergera nie skazuje na nisko płatną karierę. Starszy programista komputerowy w Północnej Kalifornii zarabia średnio 119 000 USD rocznie plus świadczenia, premie i często opcje na akcje. Starszy biostatystyk w Connecticut zarabia średnio 158 000 USD rocznie plus świadczenia, premie i często opcje na akcje. Te dodatki często mogą podwoić wartość tego, co zarabiasz. (Z punktu widzenia pracodawcy pensja podstawowa to często tylko połowa tego, co firma płaci za zatrudnienie osoby.) Moje ulubione stanowisko dla osoby z ZA: anestezjolog to ktoś, kto musi śledzić zawiłą ilość informacji z doskonałą dokładnością, doskonała dokładność. Według jednej z moich dobrych koleżanek, nazwijmy ją dr Mariann, jej wieloletnia praca w anestezjologii nauczyła ją jednego: „Anestezjologia to sztuka. Musisz spojrzeć na ciało osoby i dokonać wielu domysłów, a następnie dostosować je w razie potrzeby. Istnieją setki czynników i wiele, wiele różnych rodzajów dostępnych leków. Typowe leczenie anestezjologiczne obejmuje mieszankę leków. Typowe wynagrodzenie na wschodnim wybrzeżu wynosi 364 000 USD rocznie. (Wszystkie stawki wynagrodzeń oparte na stawkach www.monster.com i <http://salary.com> z czerwca 2010 r.)

Jedna dziedzina, w której wielu Aspiów jest całkiem szczęśliwych — uniwersytety. Na uniwersytecie Stanford niedaleko miejsca, w którym mieszkam, profesorowie zarabiają od 150 000 do 275 000 USD rocznie w zależności od wydziału, który wybrali jako swoją specjalizację. (Stawki wynagrodzeń oparte na arkuszu informacyjnym „Informacje o personelu Wydziału Stanforda” opublikowanym przez Biuro Rektora.) Te pensje są dość hojne, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że średnia pensja w USA wynosi około 40 000 USD rocznie. (Na podstawie www.worldsalaries.org.) „Stereotypowe i powtarzające się maniere ruchowe” niekoniecznie przekreślają możliwość pracy w zawodzie, który może zapewnić komfort finansowy. Ale zanim przejdziemy dalej do tej sekcji, zauważmy, że niektóre ruchy ciała są tak ekstremalne, że sprawiają, że współpracownicy czują się niekomfortowo. Byłoby naiwnością twierdzić, że możesz dostać świetną pracę bez względu na to, jaki zestaw ruchów ciała pociąga za sobą.

Najlepsza praktyka 33: Budowanie wsparcia

Jeśli masz duże ruchy ciała, które współpracownicy i szefowie uznaliby za niewygodne (a następnie utrudniają ci pracę), istnieje kilka opcji. Zakłada się, że wypróbowałeś już wszystkie potencjalne metody leczenia, terapię zajęciową, oraz inne metody ograniczania negatywnego wpływu ubytków. Po pierwsze, rozważ otwartą i szczerą rozmowę ze współpracownikami. Potencjalna rozmowa mogłaby wyglądać tak:

„_____ (imię szefa lub współpracownika), czy mogę cię o coś zapytać? Wiem, że czasami wykonuję dziwne ruchy.

Naprawdę mi przykro z tego powodu. Już próbowałem go uspokoić. Najgorzej jest, kiedy się stresuję. W rzeczywistości jest to sposób mojego organizmu na naturalne uspokojenie się. Pomaga mi zachować spokój i koncentrację. Czy można to jakoś przeoczyć?”

To jest tylko przykładowy skrypt. Zawiera wszystkie elementy potrzebne do zdobycia wsparcia współpracownika. Podzielmy to na części, aby wyraźnie zobaczyć niezbędne elementy.

1. „_____ (imię szefa lub współpracownika)” Zadzwoń do osoby po imieniu, aby zwrócić na siebie jej uwagę. Jeśli jest to grupa ludzi, zastąp spersonalizowane powitanie swobodnym „Cześć...” lub „Cześć chłopaki...”

2. „...Czy mogę cię o coś zapytać?...” Ludzie często rozpoczynają rozmowę, prosząc o pozwolenie na rozmowę. Ten krok wydaje się być często pomijany i nie jestem pewien, dlaczego. Być może opiera się to na „braku wzajemności społecznej” lub ślepcie umysłowej AS, ale w większości rozmów najlepiej jest mieć wprowadzenie, które pomaga osobie, z którą rozmawiasz, czuć się bardziej komfortowo, odpowiadając na ciebie. Rozważ to

łopata do śniegu rozmowy. Jeśli rozmowa polega na spacerze po zaśnieżonej ulicy, przedni zderzak, „...Czy mogę cię o coś zapytać?...” to łopata do śniegu, która początkowo odpycha śnieg z drogi, umożliwiając Tobie i Twojemu współpracownikowi iść tą drogą.

3. „...Wiem, że czasami wykonuję dziwne ruchy...” Odnieś się bezpośrednio do problemu. Możesz powiedzieć konkretny ruch, na przykład „Wydaje mi się, że odrzucam rękę do tyłu bez wyraźnego powodu”. W rzeczywistości nie wykonuj ruchu, opisując to! Jeśli ruch jest wystarczająco znaczący, aby o nim wspomnieć, prawdopodobnie jest to ruch, który sprawia, że ludzie czują się niekomfortowo. Celem tej rozmowy jest sprawienie, by współpracownik poczuł się komfortowo, a nie podkreślanie problemu. Jeśli możesz, unikaj ruchu. Współpracownik prawdopodobnie już wie, o czym mówisz.

4. „...Naprawdę mi przykro z tego powodu...” Jest to potwierdzenie, że wiesz, że ruch sprawia, że ludzie czują się niekomfortowo i że chciałbyś, aby było to łatwiejsze. Ludzie są zwykle dużo bardziej otwarci, gdy otwarcie przyznajesz się do winy. Proszę, nie zrozum mnie źle — nie chcesz być osobą, na którą ludzie regularnie obwiniają, ale w tej sytuacji przyznanie się, że źle się czujesz z powodu niezręczności, pomaga uspokoić ludzi.

5. „...Próbowałem już to uspokoić...” To ważna i pomocna część rozmowy. Pokazuje, że dbasz o swoje środowisko pracy na tyle, że zrobiłeś wszystko, co w Twojej mocy, aby Twoi współpracownicy czuli się komfortowo. W razie potrzeby wyjaśnij krótko, że pracowałeś z terapeutą zajęciowym (zakładając, że tak) lub lekarzem (jeśli tak). Ten krok jest środkiem zapobiegawczym, zmniejszającym prawdopodobieństwo, że współpracownik zapyta: „Cóż, czy próbowałeś ___ (nazwa leku na receptę)” lub, co gorsza, „Czy próbowałeś po prostu tego nie robić?” Uważaj, aby nie zwerbować współpracownika jako doradcy — to przyniesie odwrotny skutek. Skoncentruj się na pozyskaniu zrozumienia i wsparcia współpracownika.

6. „...najgorzej jest, gdy jestem zestresowany...” To uczy twojego współpracownika „odczytywania” twojego poziomu niepokoju. Jeśli uda ci się zdobyć wsparcie współpracownika, będzie on twoim sprzymierzeńcem, gdy następnym razem będziesz potrzebować współpracownika, który wstawi się za tobą, zainterweniuje lub w inny sposób będzie przyjacielem lub pomocnikiem.

7. „...Właściwie to sposób mojego organizmu na naturalne uspokojenie się...” To normalizuje ruch. To jest główny punkt rozmowy. Ogólnie rzecz biorąc, ludzie nie czują się komfortowo z rzeczami, których nie rozumieją. Gdy ruch jest zrozumiały, staje się mniej przerażający i bardziej normalny. Pomóż swojemu współpracownikowi dostrzec, że ruch jest wysiłkiem twojego ciała, aby się uspokoić.

Być może porównaj swój ruch do wzięcia dużego, głębokiego oddechu lub wypicia filiżanki kawy — każdy ma strategię samopomocy i tak się składa, że to jest twoje.

8. „...Pomaga mi zachować spokój i koncentrację...” To dwie cechy charakteru, które każdy dobry współpracownik chciałby mieć, a każdy dobry szef chciałby widzieć w swoich pracownikach. Wyliczanie dobrych cech bierze negatyw (ruchy) i kojarzy je z pozytywną, pożądaną korzyścią („...spokojny i skupiony...”). To zwiększa twoją wartość. Teraz udało ci się to odwrócić, rzucając monetą, przyjmując niepełnosprawność i pokazując, w jaki sposób jest to korzyść.

9. „... Czy można to jakoś przeoczyć?” Ostatnim krokiem jest zdobycie wsparcia współpracownika. Prośba o coś tak prostego prowadzi do (mam nadzieję) łatwego „tak” dla współpracownika lub szefa. Za każdym razem, gdy zyskujesz wsparcie współpracownika lub szefa, zwiększasz swoją wartość jako pracownika. Dobrze powiązany i dobrze wspierany pracownik jest rzadko zwalniany.

Należy pamiętać, że takie podejście, nawet doskonale wykonane, może nie przynieść pożądanego efektu. Dobry, życzliwy człowiek zareagowałby z empatią, ale na świecie jest mnóstwo okrutnych ludzi. Jeśli współpracownik lub szef zareaguje negatywnie, nie zakładaj, że to twoja wina. Zanotuj w pamięci, że ta osoba jest kimś, kogo należy unikać lub przynajmniej być bardzo ostrożnym. Ale w większości powinieneś dobrze zareagować na tę rozmowę. Współpracownik lub szef powinien zareagować troską, akceptacją i nowym spojrzeniem na twoje „stereotypowe i powtarzające się zachowania ruchowe” jako dziwaczny, ale w rzeczywistości korzystny aspekt bycia skutecznym i dobrym współpracownikiem. Prośenie o pomoc to często dobry pomysł. Pokazuje, że jesteś

angażowanie się w pracę zespołową. Jeśli zrobisz to poprawnie (i jeśli współpracownik lub szef jest otwarty), twoja „niepełnosprawność” może w rzeczywistości być małą częścią twojego życia zawodowego, która pomaga budować relacje, zdobywać zaufanie i wsparcie, a nawet poczucie wzajemnej troski. Istnieje podstawowa potrzeba pomagania innym. Uzyskanie wsparcia innych zaspokaja trochę tę pierwotną potrzebę i po raz kolejny Twój wspaniały mózg Aspie znalazł sposób na zbudowanie korzyści dla siebie.

Najlepsza praktyka 34: Kierowanie potrzeb sensorycznych na potrzeby zawodowe

Jeśli masz „powtarzające się manieryzmy motoryczne”, ta sekcja przyniesie korzyści. Kilka przykładów tego, jak mogą wyglądać te manieryzmy motoryczne z mojego zestawu znajomych:

- dziwne gesty rąk, które wyglądają jak wskazywanie przypadkowych rzeczy
- drżenie ramion
- pęknięcie szyi
- drżenie nóg
- ogólna sprężystość ruchów osoby
- głowa porusza się tam i z powrotem, tak jak głowa kurczaka porusza się podczas chodzenia
- głowa przechylona pod ostrym kątem na bok, gdy ktoś rozmawia w pobliżu
- uderzanie w nogę dłońmi w pięści
- i klasyczny — machanie ręką.

Jest ich dużo, dużo więcej. Te maniery są tak różnorodne, jak sama rasa ludzka. Czynnikiem definiującym jest to, że są powtarzalne i dziwne. Cokolwiek definiuje „dziwne”, nigdy się nie dowiem, poza tym, że jest to ocena społeczna. Istnieje szansa, że możesz skierować potrzebę sensoryczną na część wybranego zawodu. Poniżej podam przykłady jednej dziwnej cechy. Pewien mężczyzna z autyzmem, Sam, jako dziecko machał rękami. Został za to surowo upomniany przez ojca. Nauczył się ukrywać trzepotanie, ale potrzeba sensoryczna przekształciła się w dziwne wskazanie palcem, któremu nie mógł się oprzeć podczas mówienia. Sposób, w jaki Sam uniknął surowszej nagany ze strony ojca, polegał po prostu na tym, że nie rozmawiał z ojcem. Jako dorosły Sam nie mógł być tak cichy w pracy iw miejscach publicznych. Na ogół pozwalał na wskazywanie i nie wkładał zbyt wiele wysiłku, aby to

zatrzymać. Często myślał: „To nie jest takie dziwne. Kogo to w ogóle obchodzi? Wskazywanie pojawia się tylko wtedy, gdy mówi o czymś, co go bardzo interesuje. Nie jest to całkowicie normalne, ale nie jest też zbyt dziwne. Nikt nie zwraca na to zbyt dużej uwagi. Ale oto, jak udało mu się kontrolować potrzebę sensoryczną: nauczył się pisać na klawiaturze i jako nastolatek spędzał dużo czasu przy klawiaturze. Jako dorosły często ma w plecaku kilka laptopów. (Ciężar plecaka mu odpowiada.) W pracy często spędza od 10 do 12 godzin dziennie na klawiaturze, otrzymując sensoryczne informacje zwrotne, których jego dłonie wydają się potrzebować. Sam był w stanie przekształcić niedopuszczalny ruch w ruch, który był bardziej częścią jego osobowości niż osobliwością. Innym przykładem jest mężczyzna z ZA, który jako dziecko doświadczył podobnego machania rękami. Jako nastolatek bardzo się starał zapanować nad trzępotaniem, ale było to trudne. Kiedy Ted miał 12 lat, miał nauczyciela, który zawsze pisał na tablicy podczas wykładów. Nauczyciel ciągle używał rąk: wskazywał, machał, pisał w sposób przypominający machanie, ale był to użyteczny sposób, ponieważ profesor wyjaśniał różne równania na tablicy. Ted stwierdził, że jeśli zostanie nauczycielem matematyki, gdy dorośnie, będzie mógł machać rękami, a ludzie pomyślą, że jest mądrym, błyskotliwym, energicznym nauczycielem, podczas gdy on będzie dostawał tyle klapsów, ile chciał. Ted poświęcił się osiągnięciu celu, jakim jest bycie kiedyś nauczycielem. Dziś, chociaż Ted nie jest nauczycielem matematyki, jest profesorem inżynierii na prestiżowym uniwersytecie. Jego wykłady są pełne energii i entuzjazmu, ponieważ używa swojego laptopa do wyświetlania notatek z wykładów, wykresów i schematów na dużym ekranie projekcyjnym z przodu klasy. Ted jest całkiem szczęśliwy w życiu osobistym i zawodowym, a prywatnie dużą część swojego osobistego sukcesu przypisuje znalezieniu sposobu na włączenie „powtarzalnego ruchu ręki”, który uspokaja go w swoim codziennym życiu. „Syndrom” diagnostyczny Teda czyni go niezwykle energicznym nauczycielem, jakim jest.

Unikalne zaabsorbowania Aspie w pracy

Jako dziecko mogłeś rozbierać różne rzeczy w domu, aby zobaczyć, jak działają. Jeśli nie było to dozwolone, być może majstrowałeś przy rzeczach, które były już w „częściach”. Ten typ preferencji, choć pozornie nieszkodliwy, dość wiele mówi o tym, w jakim rodzaju kariery osoba z ZA będzie najlepiej pasować. Na przykład, wyszczególnijmy moją pracę jako dyrektora generalnego i pracę mojego męża. Jako dyrektor generalny spoza Aspie muszę spojrzeć na całą firmę. Muszę ocenić, jak firma radzi sobie wewnątrz (Czy zadania są wykonywane? Czy pracownicy są zadowoleni?), a także pozycję firmy na świecie (Czy konkurenci nie zbliżają się zbyt blisko? Jak wyróżnić naszą firmę na dłużej? zaciąg?). Muszę spojrzeć na to, jak graliśmy w przeszłości i jak możemy grać lepiej w przyszłości. Ten rodzaj pracy jest przeciwieństwem „skupienia”. Mój mąż z ZA koncentruje się intensywnie na jednym projekcie na raz, zastanawiając się nad nim tak głęboko, że często nie śpi do wczesnych godzin porannych, kończąc jeden proces, który jest tak głęboki i złożony, że większość ludzi nie byłaby w stanie nawet zbliżyć się do rozwiązania to. W niedawnym przykładzie ciężko pracował, aby rozwiązać problem, a w końcu, gdy go rozwiązał, powiedział: „Nawet producenci tego produktu nie byłoby w stanie rozwiązać tego problemu. Oczywiście. Nie rozwiązali tego problemu!” Kiedy mój mąż i ja rozmawiamy o pracy, zbyt łatwo jest dostrzec złą stronę medalu z talentami i umiejętnościami drugiej strony. Kusi mnie, by postrzegać go jako osobę „niezdolną do zobaczenia całości”. Może pokusić się o stwierdzenie, że „nie jestem tak inteligentny” jak on z powodu mojej niezdolności do zagłębiania się w trudniejsze, głębsze koncepcje. Bardzo się cieszę, że nie wyraża tego uczucia. W środowisku pracy różnica ta będzie się pogłębiać.

Najlepsza praktyka 35: Menedżer i budowniczy

Aby dobrze pracować w wybranej karierze, ważne jest, aby zdać sobie sprawę, że do zbudowania firmy potrzeba wielu różnych talentów. W każdej pracy, czy to jako sprzedawca detaliczny, prawnik, programista czy inżynier, potrzebujesz talentów innych, a oni również potrzebują twoich talentów. Ścisłe pamiętanie o tym znacznie pomoże ci jako członkowi zespołu. Czemu? Możesz myśleć, że twoje osobiste, prywatne myśli o kimś są dokładnie takie – osobiste i prywatne. Jednak tak nie jest. Niestety nieświadomie dajemy wskazówki co do tego, co szczerze myślimy o ludziach, zwykle w wyrazie twarzy (najlepiej w mikroekspresjach — takich, które trwają tylko milisekundę i mogą być jawnie wykryte tylko przez niewielką liczbę osób). Nieświadomie komunikujemy również nasze prawdziwe uczucia do kogoś poprzez mowę ciała, słowa, których używamy i założenia, które przyjmujemy. Na przykład, jeśli programista komputerowy uważa, że jego szef jest idiotą, będzie wahał się przed szczegółowym wyjaśnieniem sprawy i zamiast tego będzie podejmował ważne decyzje bez konsultacji z szefem. Jeśli ten szef uważa, że jego programiści to idioci, będzie bardziej skłonny do podejmowania jednostronnych decyzji bez ich wkładu. Jeśli wasze myśli o sobie nawzajem są pozytywne, istnieje większe prawdopodobieństwo, że z powodzeniem będziecie ze sobą współpracować. Aby to zilustrować, spójrzmy na Mike'a i Aarona. Aaron ma ZA, a Mike nie. Mike jest popularnym menadżerem, który w weekendy często organizuje imprezy w swoim domu. Ponieważ Aaron nie przychodzi na przyjęcia, Mike postrzega go jako osobę mniej „fajną”, ogólnie mniej wartościową. Aaron jest jedynym inżynierem w zespole, który wykonuje pracę. Podczas spotkań dla wszystkich jest oczywiste, że Aaron wie, co dzieje się z rozwojem produktu, podczas gdy Mike wie tylko, kto jest kim z hierarchicznego personelu firmy. Aaron postrzega Mike'a jako najmniej inteligentną osobę w zespole i uważa za niefortunne, że ktoś tak niezdolny zarządza zespołem. Z powodu tych podstawowych przekonań i wzajemnego odrzucania najlepszych talentów każdej osoby, Mike i Aaron napotykają niekończące się problemy. Mike nie może skutecznie kierować Aaronem, a projekty nie będą spełniać standardów, których spełnienia wymaga kierownictwo wyższego szczebla. Aaron nie może zdobyć potrzebnych mu zasobów, ponieważ nie ma wsparcia Mike'a. Mike jest jedyną osobą, która może dotrzeć do wyższego kierownictwa w celu lobbowania za niezbędnymi zasobami. W tej wzajemnie destrukcyjnej relacji

rozwiązanie problemu jest proste — zacznijcie wzajemnie doceniać sposób prowadzenia interesów. Konsekwencje zaniechania tego są ogromne. Mike nie będzie w stanie przywrócić kierownictwu produktu wysokiej jakości, aby udowodnić swoje umiejętności jako menedżera. Aaron nie będzie w stanie stworzyć produktu wysokiej jakości, ponieważ nie był w stanie uzyskać odpowiednich zasobów za pośrednictwem Mike'a. Podajmy pozytywny przykład dwóch pracowników, którzy współpracują ze sobą w symbiozie: Laury i Matta. Matt ma ZA; Laura nie. Matt jest programistą, a Laura jest kierownikiem projektu, co czyni ją szefem Matta. Kiedy ich zespół otrzymuje projekt „Ukończ projekt oprogramowania X do 3 marca”, Laura patrzy na całą oś czasu, dzieląc ją na wiele kroków, procesów i procedur, których zwykle przestrzegają kierownicy projektów. Natomiast Matt skupia się tylko na głównym zadaniu, czyli programowaniu silnika fizycznego, który umożliwi działanie tego konkretnego oprogramowania. Silnik fizyczny jest tylko „częścią [większego] obiektu”. Jego zdolność do nadmiernego skupienia się tylko na jednej części nie jest niepełnosprawnością. To jest powód, dla którego może robić to, co robi. Praca Matta przy pisaniu silnika fizyki jest całkowicie i całkowicie konieczna. Praca Laury w zakresie planowania, budżetowania i nadzoru jest również całkowicie niezbędna. Na początku projektu Matt zdaje sobie sprawę, że harmonogram jest zbyt napięty i nie będzie w stanie dotrzymać zaplanowanego terminu. Mówi Laurze, ufając, że pomoże. Laura jest w pełni przekonana, że Matt potrafi dokładnie przewidzieć oś czasu. Laura wie, że głęboko w cechach Aspiego Matta leży nieumiejętność kłamania, przedłużania terminu dla własnej korzyści, aby mógł pracować mniej godzin lub mieć mniej intensywne obciążenie, niż jest w stanie udźwignąć. Dzięki temu zaufaniu do uczciwości Matta Laura jest w stanie przedstawić kierownictwu nowy harmonogram, prosząc o zmianę, która znacznie poprawi jakość życia Matta na przestrzeni całego roku. Matt może teraz pracować w normalnych godzinach i wykonywać pracę o wyższej jakości, co również poprawia jakość jego życia. Co się stanie, jeśli nie będzie wzajemnego doceniania swoich umiejętności?

Matt może sobie powiedzieć: „Laura nie rozumie, ile to kosztuje pracy. Ona nie ma pojęcia. Po prostu będzie musiała patrzeć, jak ten termin się przeciąga i dłuży...” Jeśli Matt wspomni, że termin jest zbyt napięty, Laura może powiedzieć sobie: „Matt po prostu próbuje nadmuchać budżet. Będę miał kłopoty, jeśli spróbuję znaleźć więcej czasu na ten projekt. Lepiej będę go pilnować, żeby się upewnić, że nie marnuje czasu celowo. Relacja staje się wroga, a projekt cierpi. Najgorsze jest to, że obaj przegrywają. Matt prawdopodobnie będzie pracował w ogromnych nadgodzinach, spożywając więcej kofeiny niż jest to zdrowe, aby ukończyć pracę blisko terminu. Będzie też odczuwał dyskomfort menedżera, który oddycha mu po karku, aby to zrobić. Laura na pewno ucierpi, gdy projekt nie zostanie ukończony na czas. Będzie źle wyglądać przed szefami, gdy tydzień po tygodniu będzie prezentować niechlujny, niedokończony projekt. Premia Laury staje się coraz mniejsza z każdym dniem opóźnienia w realizacji projektu. Implikacje dla kariery danej osoby są uderzająco oczywiste. Każdy dobry dział kadr zatrudni osoby z odpowiednimi umiejętnościami na każde stanowisko. Aby zilustrować, co może pójść nie tak, gdy niewłaściwi ludzie zostaną umieszczeni na niewłaściwych stanowiskach, spójrzmy, co się dzieje, gdy którekolwiek z tych stanowisk nie zostanie obsadzone przez osobę o odpowiednich umiejętnościach. Jeśli stanowisko Laury nie zostanie obsadzone przez kogoś z dużym nadzorem, projekt trwa i trwa, ponieważ pokusa dodania „jeszcze tylko jednej funkcji” jest zbyt wielka, by wszyscy w drużynie. Jeśli stanowisko Matta nie zostanie obsadzone przez kogoś z odpowiednimi umiejętnościami, jakość ukończonego projektu poważnie ucierpi, ponieważ wszyscy inni planują, a nikt nie wykonuje faktycznej pracy. Jeśli stanowisko Matta zostanie obsadzone przez kogoś, kto nie jest w stanie skupić się wyłącznie na tej konkretnej części większego projektu, silnik fizyczny może zostać ukończony, ale nie na poziomie jakości kogoś tak oddanego umysłowo jak Matt. Pozycja Matta jest najbardziej prawdopodobna być dobrze wypełnionym przez kogoś z ZA. Praca Matta jest szczegółowym, zbliżyć się do szczególnie trudnego zadania. Zauważ, że nawet jeśli nie masz szczególnych zainteresowań, możesz odczuwać satysfakcję, angażując się w pracę, w której możesz

zagłębić się w studiowany temat lub realizowany projekt, w której możesz intensywnie skupić się na „części obiektu”. Ta struktura mentalna może być aktywna w twoim mózgu, ale obecnie nie jest powiązana z jakimś konkretnym zajęciem. Jeśli podejrzewasz, że możesz nie mieć cechy AS polegającej na „uporczywym zaabsorbowaniu częściami przedmiotów”, rozważ poniższy komentarz kobiety, która nie jest autystyczna na żadnym poziomie:

Tiffany: „Kiedy muszę o czymś zbyt długo myśleć, zaczynam się nudzić. To znaczy, kto chce tak długo myśleć tylko o jednej rzeczy? Żeby nie być seksistą, szukałem też cytatu od mężczyzny, który również nie jest autystyczny na żadnym poziomie.

Zeke: „Nienawidzę tego, kiedy wdają się w te rozmowy, które trwają i trwają o jednej małej rzeczy. Mam na myśli, chodźcie chłopaki, zrobmy to!” (W konkretnej dziedzinie Zeke'a jakość nie jest problemem, ale jest to bardzo niezwykle.)

Jest wielu ludzi, którzy nie są pochłonięci żadną jedną rzeczą, ale woleliby mieć ogólny zasięg w wielu obszarach. Jest wielu ludzi, którzy nie przejmują się częściami przedmiotów. Chcą, aby przedmioty w ich życiu działały bez konieczności myślenia o wielu częściach, które sprawiają, że działają. Jeśli masz zdolność bycia „zaabsorbowanym”, rozważ karierę, w której intensywne skupienie jest jedyną umiejętnością, która czyni cię dobrze opłacanym pracownikiem. Być może poszukaj kariery w elektrotechnice, inżynierii mechanicznej, wzornictwie przemysłowym lub jednej z wielu karier, w których Twoje umiejętności zostaną docenione. Spójrzmy na jedną karierę jako przykład: w przemyśle elektronicznym często informacje potrzebne do opracowania sprzętu są niedostępne. Kodowanie niskiego poziomu to powolny proces. Sposób, w jaki Michael wyjaśnia to w następujący sposób:

Pisanie sterownika jest podobne do tego, jakbyś musiał zrobić papier do książki, którą piszesz... przez zmielenie drewna i miazgi. Następnie zrobisz własny atrament z barwników, żywic, pigmentów, rozpuszczalników i innych substancji. Następnie wkładasz ten atrament do pióra, które zrobisz i zaczynasz pisać swoją książkę. Stworzenie sterownika do urządzenia elektronicznego to niezwykle wymagająca nauka. Nie możesz popełniać błędów. Nic. Wyobraź sobie, że zrobisz papier, atrament i pióro i napisałeś swoją książkę, ale na 50 stronach książki zauważyłeś, że popełniłeś błąd i trzeba było zacząć od nowa, zaczynając od strony 2.

Rodzaj umysłowego poświęcenia potrzebny do niektórych zadań znacznie wykracza poza możliwości większości neurotypów. Ostatnia uwaga dotycząca łagodzenia potencjalnego napięcia między kierownikiem a budowniczym: znajdź sposoby na współpracę.

1. Poproś swojego kierownika, aby dał ci jeden blok czasu, w którym możesz być wolny od przerw. Wyjaśnij, że jest to z korzyścią dla projektu, a nie dla korzyści osobistych. Być może daj mu drukowaną kopię następującego artykułu: www.paulgraham.com/makersschedule.html Autor, znany ekspert w branży technologicznej, wyjaśnia, w jaki sposób menedżerowie dzielą swoje dni na krótkie odcinki czasu, wciskając rozmowy telefoniczne, wizyty osobiste i wiele innych spotkań. Z kolei twórcy (najprawdopodobniej osoby z ZA) wykonują swoją pracę intensywnie skupiając się na projekcie przez długi czas. Menedżerowie mają tendencję do przeszkadzania twórcom. Pomóż swojemu kierownikowi zobaczyć, że Twój sposób działania jest słuszny i że przerwy nie tylko obniżają jakość pracy, ale mogą być wręcz bolesne.

2. W zamian szanuj sposób działania swojego przełożonego, starając się być dostępnym i przerywanym, jeśli to możliwe. Aby poprzeć tę drugą tezę, poniższe doświadczenie ukazuje sposób, w jaki pewien człowiek sprawia, że przerwy są o wiele mniej nieprzyjemne.

Pewien człowiek z ZA, Billy, od lat zмага się z pamiętaniem o wyrwaniu się ze swoich trosk na wystarczająco długo i wystarczająco często, aby zająć się sobą. Wiele osób z ZA ma takie same doświadczenia jak Billy — zapomina o jedzeniu, piciu, a nawet pójściu do łazienki, gdy jest pochłonięty swoim szczególnie ukochanym zainteresowaniem. Jego ciało tłumi sygnały głodu, zmęczenia, pragnienia i inne podstawowe potrzeby przetrwania. Rada Billy'ego: „Otaczam się przeszkodami”. Woli pracować blisko innych niż w cichym miejscu. Najwięcej problemów ma w ciągu dnia, kiedy jego żona i dzieci idą spać. Gdy czynniki rozpraszające są zminimalizowane, tak bardzo zatracą się w swojej pracy, że często zapomina o pójściu do łóżka aż do wczesnego ranka. To rozpoczyna cykl, w którym pracuje w nocy i śpi w ciągu dnia. Spanie w pracy to pewny sposób na utratę pracy. Na domiar złego jego żona uważa, że robi to celowo: „... unikasz mnie. Ty mnie nie kochasz...”, a dzieci widzą, że ojciec woli spać niż się z nimi bawić: „Tato, ty lubisz spać bardziej niż ja”. Teraz, gdy Billy zdaje sobie sprawę z reperkusji, jakie niesie ze sobą jego tendencja do pełnego zanurzenia się w nocy, prosi żonę, by „nakłoniła go” do pójścia do łóżka o odpowiedniej porze, i nic dziwnego, że to działa! Chociaż jest to tylko jedno konkretne rozwiązanie dla jednej konkretnej osoby, ogólna zasada jest następująca: jeśli ponownie zajmujesz się czymś, co powoduje z twojej strony szkodliwy akt znikania, być może wprowadzenie kilku prostych rozrywek będzie najlepszym rozwiązaniem. Jeszcze jedna korzyść: jeśli rozproszenia w twoim biurze, domu i ogólnie w twoim życiu wydają się zbyt niechciane, zbyt pilne i zbyt okropne, być może możesz znaleźć ukojenie w prostej myśli, że te rozproszenia mogą służyć pożytecznym celom w pewnych sytuacjach. sytuacji.

Najlepsza praktyka 36: Spotkania neurotypowe i przetrwanie Aspie

W 2004 roku Patrick Lencioni napisał książkę zatytułowaną *Death by Meeting: A Leadership Fable... About Solving the Most Painful Problem in Business*, w której Lencioni opisał, w jaki sposób spotkania w pracy (wysoce towarzyskie spotkania) mogą zniszczyć produktywność i morale pracowników. Opowiada się za znacznie wydajniejszą strukturą spotkań firmowych. Prawie każda osoba z sektora technicznego, z którą rozmawiałem na temat tej książki, zachwycała się teoriami i nowymi najlepszymi praktykami. Być może trafnie, ludzie, z którymi rozmawiałem, zajmujący mniej techniczne, bardziej kierownicze i bardziej zorientowane społecznie kariery, byli mniej podekscytowani koncepcjami *Death by Meeting*. Czułem, że pokazuje to interesujący ukryty motyw odbywania spotkań — niektórzy ludzie lubili spotkania po prostu po to, by się spotkać i wchodzić w interakcje społeczne, a nie po to, by wspierać końcowe cele zespołu, projektu lub firmy.

Rozmowa nie gotuje ryżu — starożytne chińskie przysłowie

W miarę jak świat staje się coraz bardziej wydajny i mniej tolerancyjny wobec marnotrawstwa, spotkania towarzyskie staną się mniej akceptowalne przez wyższe kierownictwo, zwłaszcza menedżerów finansowych, którzy przyglądają się ogólnej wydajności swoich działów. Kiedy zobaczą, jak nieefektywność menedżerów dusi produktywność spotkaniami pod pozorem oficjalnych spotkań, to właśnie one będą cięte jako pierwsze w trudnych finansowo czasach. Najprostsza rada dotyczy tego, jak przetrwać spotkanie — zachowaj względnie ciszę. Trudniej jest wpaść w kłopoty z powodu milczenia niż z powodu powiedzenia czegoś niewłaściwego. Kolejna przydatna zasada: Chwal publicznie; krytykować prywatnie. Kiedy krytykujesz kogoś, z kim pracujesz, zwłaszcza jeśli jest to twój szef, nie wyrażaj tej krytyki podczas spotkania. Jeśli musisz zakomunikować coś negatywnego, zrób to na osobności, tylko między tobą a osobą, która otrzymuje krytykę. Podczas spotkania, jeśli zaoferujesz wkład, przekazaj pozytywne sugestie. Jeśli nie możesz znaleźć sposobu, aby dać pozytywną sugestię, spróbuj wykonać szybki rzut monetą w głowie. Na przykład:

Przykład 1:

„Myślę, że propozycja projektu to zgniły pomysł” można odwrócić do:

„Wygląda na to, że robimy postępy. Rozważmy więcej pomysłów”.

Przykład 2:

„To najgorszy pomysł, jaki kiedykolwiek słyszałem” można zmienić na: „W przeszłości mieliśmy tak wiele świetnych pomysłów”. (Twoim zdaniem ma to sens - jeśli jest to najgorszy pomysł, to poprzednie pomysły były lepsze).

Przykład 3:

„Mylisz się” można zmienić na: „Nie jestem pewien, czy rozumiem, co mówisz. Możesz to jeszcze raz wyjaśnić? Często ludzie uświadamiają sobie własne błędy, gdy mają szansę pomyśleć o tym, co powiedzieli trochę więcej. Może nie zawsze tak jest, ale warto spróbować.

Przykład 4:

"Czy mogę już iść? To było najnudniejsze spotkanie w moim życiu i wolałbym nie marnować na to więcej czasu” można odwrócić do: „Och, chłopaki, przepraszam, ale właśnie przypomniałem sobie, że muszę skończyć ___ (nazwa projektu) przed piątą wieczorem ...”

Przykład 5:

„Termin realizacji tego projektu jest szalony” można zamienić na: „Czy możemy przyjrzeć się bliżej zadaniom, które należy wykonać? Wygląda na to, że nie doceniamy wysiłku potrzebnego do ukończenia tego projektu na wymaganym poziomie jakości”.

Przykład 6:

„Nie mogę uwierzyć, że popełniłeś tak głupi błąd” można odwrócić do:

„Nasz zespół jest zwykle bardzo ostrożny... Czy możemy przyjrzeć się, jak doszło do tego błędu, aby upewnić się, że to się więcej nie powtórzy?”

Przykład 7:

„Nie dałeś mi wystarczających instrukcji/zasobów/wstępu, aby wykonać tę pracę” można zmienić na: „Dziękuję za tak dobrą opinię o mnie! Ale tak naprawdę potrzebuję więcej informacji, aby zakończyć ten projekt. Dzięki.”

Przykład 8:

„Naprawdę nie powinniście zmuszać mnie do wykonywania całej pracy za was” można odwrócić do: „Cieszę się, że wszyscy ufacie mi, że wykonam świetną robotę, aby ukończyć dużą część tego projektu, ale pracuję tak dużo nadgodziny, że jakość mojej pracy ulegnie pogorszeniu, jeśli nie znajdziemy sposobu, by trochę lepiej zrównoważyć pracę”.

Przykład 9:

„Tutaj jest za głośno! Proszę, zamknij się!” można odwrócić do: „Doceniam, że wszyscy jesteście tak entuzjastycznie nastawieni do tego projektu, ale potrzebujemy pewnego poziomu spokoju, jeśli mamy coś zrobić”.

Przykład 10:

„Dlaczego podjąłeś tę decyzję beze mnie? To było głupie, ponieważ to ja zrealizuję ten projekt” można zmienić na: „Wygląda na to, że ta decyzja została już podjęta. Ale czy mógłbyś rozważyć jakiś wkład ode mnie? Mam informacje, których być może jeszcze nie wzięłeś pod uwagę.

Kiedy mówisz coś negatywnego, upominasz lub w inny sposób krytykujesz, zwróć uwagę tylko na szczegóły. Nie rób żadnych ogólnych uogólnień. Nie wspominaj o niczym nieistotnym (poza potencjalnymi pozytywnymi aspektami). Osoba, z którą rozmawiasz, może znajdować się na końcu długiej listy problemów, ale omawiaj tylko te, które dotyczą wykonania pracy. Reszta jest nieważna. Podsumowując, 42 najlepsze porady dotyczące przetrwania spotkań to:

1. Zachowuj się względnie cicho, aby uniknąć jak największej liczby problemów.
2. W każdym komentarzu upewnij się, że jest pozytywny i oparty na rozwiązaniach. Jeśli jest to negatywny komentarz, odwróć go, zanim go powiesz.
3. Później detoks. Znajdź sposób na wyciszenie się po spotkaniu. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że spotkanie, ponieważ wiąże się z szybką siatką interakcji społecznych, będzie stresujące.

Ten ostatni krok jest ważny, ponieważ pomaga lepiej przetrwać przyszłe spotkania. Jeśli nie zrobisz tego ostatniego kroku, twoje ciało zacznie rejestrować wiadomość:

Spotkanie -> przeciążenie sensoryczne -> ból, który trwa bardzo, bardzo długo, łącząc się z kolejną trudną sytuacją, z którą spotkasz się tego dnia. Następnym razem, gdy będziesz musiał uczestniczyć w spotkaniu, niepokój będzie bardziej oczywisty. Niepokój narasta, gdy twoje ciało obawia się następstw, tworząc cykliczny, nasilający się wzorec. Jeśli wykonasz ostatni krok opisany powyżej, możesz zakodować następujące reakcje organizmu na spotkania:

Spotkanie -> przeciążenie sensoryczne -> detoks, w którym to momencie organizm zdaje sobie sprawę, że przeciążenie trwa tylko chwilę. Nie oczekuj, że spotkania będą zabawne, ale oczekuj, że da się je przeżyć.

Najlepsza praktyka 37: Dobrze zaokrąglone nie jest celem — niech powiewa twoja dziwaczna flaga

Jest to prawdopodobnie moja ulubiona część kryteriów diagnostycznych do zbadania, ponieważ odwrócenie jej do góry nogami może być ożywcze dla tych, którzy są przyzwyczajeni do życia w odrzuceniu i negatywnych etykietach. Patrząc z punktu widzenia choroby, w jaki sposób trudności w tak rozległych obszarach twojego życia mogą prowadzić do skutecznej strategii dla twojego środowiska pracy? W jaki sposób „klinicznie istotne upośledzenie” może być dobre dla twojej kariery?

1. Diagnoza AS została napisana z punktu widzenia choroby.
2. Niektóre zawody wymagają choroby!

W książce *Lucky or Smart: Fifty Pages for the First-Time Entrepreneur* Bo Peabody (2008) stwierdza, że wiele osób zakładających firmy jest niezrównoważonych psychicznie; oni muszą być! Aby pracować w szalonych godzinach, doświadczać ciągłych problemów i radzić sobie z niezliczonymi ilościami stresu, trzeba być trochę upośledzonym umysłowo. Gdybyś miał zrównoważone poczucie pracy przez osiem godzin dziennie i dobrego snu, nigdy nie przetrwałbyś pierwszego tygodnia start-upu. Aby start-up odniósł sukces, musisz być na wpół szalony, aby celowo narażać się na niepokój, przepracowanie i ból serca związany z długoterminowym harmonogramem. Jednak początkujący przedsiębiorcy są postrzegani przez świat życzliwie. Dlaczego osoby z ZA, również upośledzone umysłowo, nie mogą być postrzegane jako osoby o podobnych umiejętnościach i talentach? Być może następujące zdanie pomoże rozwiązać jeden lub dwa problemy: Wykorzystaj swoje upośledzenia, aby wzmocnić swoją

pracę. To takie proste, a przynajmniej może być. Niedawno słyszałem, jak mężczyzna z autyzmem wysokofunkcjonującym (stosunkowo podobnym do ZA) powiedział: „Chciałbym być administratorem systemów, ale jestem autystyczny [AS]”. Chociaż z pewnością istnieją ograniczenia zintegrowane z mózgiem AS, ograniczenia te niekoniecznie uniemożliwiają ci wyrażanie swoich talentów w znaczący sposób. Odejdź na chwilę od kryteriów diagnostycznych i spójrz na ludzkość w ogóle. Jakie są nazwiska kilku sławnych osób? Czy są to szczególnie wszechstronni ludzie? Najprawdopodobniej sławni ludzie, których pamiętasz, byli w rzeczywistości dość niezrównoważeni w swoim życiu. Byli o wiele bardziej interesujący i godni uwagi niż „zrównoważeni” ludzie z płynnymi umiejętnościami społecznymi. Możesz odczuwać pokusę podziwiania, a nawet pożądania cech, które wydają się posiadać wszechstronni ludzie. Wiele razy wpadłam w tę pułapkę, patrząc na kobiety sukcesu, które wydają się „mieć wszystko”. Raz po raz, gdy dowiaduję się więcej o życiu tej osoby, uświadamiam sobie, że nie zamieniłbym się z nią miejscami. Moja struktura życia i kształt mojego charakteru są moje własne. Wiele firm zaczyna dostrzegać, jak ważne jest szanowanie i pielęgnowanie wyjątkowych talentów. Aby przedstawić nieco anegdotyczny kontekst tego punktu, spójrzmy, czego bardziej prestiżowe amerykańskie uniwersytety szukają dla tegorocznej populacji studentów przyjeżdżających (którzy za cztery do ośmiu lat będą pracownikami i pracodawcami). Ostatnio odbyło się kilka spotkań w kampusie liceum mojego najstarszego syna, podczas których rekruterzy z college'u odwiedzali liceum, aby zachęcić uczniów do aplikowania na ich uniwersytet. Liceum mojego syna, Berkeley High, jest dużą, zróżnicowaną i rygorystyczną szkołą średnią. Z 3400 studentami jest to duża liczba studentów, a uniwersytety z przyjemnością zachęcają najlepszych i najzdolniejszych do ubiegania się o przyjęcie na ich uniwersytet. W głównym wydarzeniu przygotowującym do college'u wzięło udział pięciu różnych rekruterów z pięciu różnych prestiżowych uniwersytetów, którzy wszyscy starali się zachęcić studentów do aplikowania. Każdy rekruter miał dziesięć minut na zaprezentowanie swojej szkoły. Pierwszy rekruter, który się stawił, pochodził z Uniwersytetu Stanforda, jednego z najbardziej prestiżowych uniwersytetów na zachodnim wybrzeżu Stanów Zjednoczonych. Był potężnym mężczyzną o wzroście 6 stóp i 11 cali, Afroamerykaninem z muskulaturą i uśmiechem tak szerokim, jak to tylko możliwe. Nie był stereotypowym „człowiekiem świata akademickiego”. Wstał, krótko się przedstawił, po czym szerokim gestem rozłożył ramiona i zagrzmiął: „Szukamy uczniów niezrównoważonych”. Wywołało to małą falę elektryzowania przez publiczność, a rekruter wyjaśnił, że uczniowie, którzy byli dobrze zrównoważeni, z niemal doskonałymi wynikami w prawie każdej dziedzinie, którzy byli w ten sposób utalentowani w prawie każdej dziedzinie, byli jednymi z najbardziej nudnych uczniów mógłby mieć uniwersytet. Tak, ci, którzy osiągnęli sukces, najprawdopodobniej mieliby udane, dobrze płatne kariery, ale Stanford szukał „spadających gwiazd”.

Niektórzy z poprzednich studentów Stanforda to Sergey Brin i Lawrence Page, założyciele Google; Doris Fisher, współzałożycielka Gap; Reed Hastings, prezes i dyrektor generalny Netflix; William Hewlett i David Packard, założyciele HP; Philip Knight, prezes i dyrektor generalny Nike; Scott McNealy, prezes firmy Sun Microsystems; Steve Ballmer, dyrektor generalny Microsoftu; Jeff Bewkes, dyrektor generalny Time Warner; Peter Thiel, założyciel PayPal; oraz Jerry Yang i David Filo, założyciele Yahoo! By wymienić tylko kilka... Stanford chce mieć szalenie błyskotliwych studentów, których pasje są tak intensywne i tak skoncentrowane, że mogą ignorować rozproszenie wielu zajęć, na które spędzają czas wszechstronni studenci. Podejście Stanforda jest zgodne z obecnymi badaniami. Najszybszym sposobem na zapoznanie się z tym obszarem badań jest przeczytanie książki *Outliers: The Story of Success* autorstwa Malcolma Gladwella (2009). Książka Gladwell opiera się na wielu różnych naukowych podejściach do ustalenia, dlaczego niektórym ludziom się udaje, a innym nie. Przystoiłem koncepcję wartości odstających, słuchając audiobooka. Ilekroć jechaliśmy gdzieś z mężem, włączałam audiobooka w samochodzie. Dla mojego męża z ZA jest to najlepszy sposób na przeczytanie książki. Od lat nie przeczytał całej książki z powodu pewnych problemów sensorycznych, ale słuchanie podczas

jazdy – to dla niego klucz. Każdy jest inny. To dobrze. Dobrze zaokrąglone nie jest celem. Ta konkretna Najlepsza Praktyka zrodziła się z przyjaźni z kobietą, której częściowo zadedykowałem tę książkę. Rebeka ma cudownie pocieszający pogląd, że anomalie są po to, by je akceptować. Wszyscy mamy możliwe do zdiagnozowania części nas samych. Mimo wszystko bądź piękna: „Niech twoja dziwaczna flaga powiewa!” Należy zauważyć, że Rebekah osiągnęła sukces w kilku dziedzinach, jako komik, artystka, a teraz jako matka. Kiedy spojrzysz na jej twarz (jeśli możesz ją zobaczyć) jest w niej piękno, żywiołowość i głębia, których większość ludzi po prostu nie rozwija. Rebekah jest boleśnie żywa i, według wszystkich standardowych miar, odnosi sukcesy. Nie dąży też do równowagi. Istnieje wiele, wiele zawodów, w których wymagany jest brak równowagi. Osobiście nie znam artystów odnoszących sukcesy, którzy odnoszą sukcesy i są wszechstronni. Zauważ, że dla artysty sukces jest zwykle definiowany przez społeczeństwo, które akceptuje i docenia jego pracę, wysoko ją ceniąc. Artyści rzeczywiście potrzebują (co jest przez większość postrzegane jako) braku równowagi. Potrzebują obezwładniającej obsesji, która pozwoli im całkowicie zanurzyć się w swojej pracy tak intensywnie, że zapominają wszystkie inne zakłócenia. W zanurzeniu rozwijają mistrzostwo. Innym przykładem jest stanowisko w dziedzinie prawa. Adwokaci, sędziowie i wielu innych pracowników zajmujących się sprawami mającymi wpływ na sposób, w jaki działa nasz świat, musi niezwykle głęboko zagłębić się w wybraną przez siebie dziedzinę. Bez tego skupienia, przechowywania ogromnej ilości danych w swoich mózgach jednocześnie, mają mniejsze szanse na wygranie sprawy. Dziedzina prawa często wymaga również, aby prawnik miał niewielką lub żadną troskę o ludzi, przeciwko którym występuje. Ta linia w diagnozie stwierdza, że upośledzenie musi dotyczyć istotnego obszaru funkcjonowania. Oto trzy najważniejsze, które moim zdaniem jako pracodawcy mogą być postrzegane jako utrata wartości lub aktywa, w zależności od tego, którą stronę medalu chcesz zobaczyć:

1. umiejętności samopomocy
2. funkcja wykonawcza
3. funkcjonowanie społeczne.

Drugi i trzeci zostały omówione wcześniej, ale pierwszy, umiejętności samopomocy, nie został jeszcze omówiony. Umiejętności samopomocy obejmują ubieranie się, higienę osobistą, odpowiednie odżywianie i ogólnie dbanie o siebie w sposób, w jaki prawdopodobnie robili to twoi rodzice, gdy byłeś młodszy. Uwielbiam drugą stronę tego medalu. Zacznijmy od najśmieszniejszego przykładu. W biurach, które zatrudniają wielu programistów, ładnie się ubierać jest wręcz wadą. Jak mówi Joy, kierownik projektu w firmie programistycznej: „Ubierz garnitur na rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko programisty, a nie ma mowy, żebym cię zatrudnił. To pokazuje, że nigdy wcześniej nie miałeś prawdziwej pracy jako programista”. W sektorze technologicznym, kierowanym przez ludzi podobnych do Billa Gatesa, przynajmniej w Stanach Zjednoczonych, biura były obsadzone przez ludzi, którzy byli bardziej zainteresowani tworzeniem świetnego oprogramowania niż ładnym ubieraniem się do pracy. Pracowali po 16 godzin, 18 godzin dziennie w terminie, śpiąc w biurze. Kto miał czas na higienę, gdy projekt był opóźniony?

Oto moja ulubiona część: Być może jest to powszechne, a może nie, ale w wielu znanych mi biurach w rejonie Doliny Krzemowej, Redmond, Austin i innych centrach technologicznych w USA panuje odrobina konkurencyjności o tym, kto pracuje najciężej, aby dotrzymać terminu. O tej rywalizacji o pracę najciężej świadczy to, jak mało czasu poświęcasz na higienę osobistą. Kiedy ciężko pracujesz, nie masz czasu na przebieranie się, golenie czy przysznic. Widzieliśmy wielu mężczyzn – w tym mojego męża – zapuszczających brody w szczególnie długich terminach po prostu dlatego nie mieli czasu się ogolić. Podczas jednego szczególnie długiego terminu, ponad rok, włosy mojego męża urosły tak długo, że

zaczął używać gumki do kucyka, aby trzymać je z dala od oczu. Kiedy termin się skończył i wreszcie wyszedł z mgły terminu, zauważył, jak długie są jego włosy. Przycinam mu go w domu, aby:

1. mógł uniknąć stresu związanego z wizytą u fryzjera oraz
2. aby dzieci mogły patrzeć, jak ich tata obcina włosy. Martwiłem się, że dzieci nie rozpoznają Michaela, gdy przekształcił się z samca alfa z poprzedniego terminu w gładko ostrzyżonego, gładko ogolonego profesjonalistę.

Należy zauważyć, że jego włosy były najdłuższe w zespole i tak, otrzymał największą premię po ukończeniu projektu. Warto zadać sobie pytanie: czy higiena w ogóle ma znaczenie? To jedno pytanie, które powinieneś sobie zadać, zanim podejmiesz wysiłek robienia wielu rzeczy, których wolałbyś nie robić każdego dnia. Czy to naprawdę ma znaczenie, że nosisz wyprasowaną koszulę do pracy? Czy to naprawdę ma znaczenie, że twoje włosy są profesjonalnie obcinane co sześć tygodni? Czy to naprawdę ważne, że nosisz najnowszy styl? Jeśli odpowiedzi na te pytania brzmią „tak” w Twoim miejscu pracy, proszę, dołóż wszelkich starań, aby zadbać o siebie odpowiednio do swojej pracy. Jeśli lubisz ładnie się ubierać, nawet jeśli jest to dla ciebie więcej pracy niż dla innych, śmiało, zrób to. Celem jest, abyś czuł się komfortowo w pracy i odnosił sukcesy w oparciu o to, co jest ogólnie akceptowalne w twoim konkretnym środowisku pracy. Oto kilka ogólnych zasad stosowanych przez odnoszących sukcesy Aspies na całym świecie:

1. Noś tylko jednokolorowe koszule: bez pasków, kratek i krzaskiastych koszul.
2. Wybierz kolory, które widziałeś razem w reklamach w czasopiśmie. Na przykład w oknie sklepu odzieżowego mój mąż zobaczył manekina w czarnym t-shircie i ciemnych dżinsach. Wszedł i kupił czarną koszulkę i ciemne dżinsy. To jeden z jego ulubionych strojów.
3. Kiedy już znajdziesz koszulę, która dobrze na tobie leży, kup pięć z nich, ale nie wszystkie w tym samym kolorze. Jeśli codziennie nosisz koszulę tego samego koloru, w tym samym stylu, nawet jeśli nie jest to ta sama koszula co dzień wcześniej, ludzie pomyślą, że nie zmieniłeś ubrania. W niektórych częściach świata jest to w porządku, ale w większości centrów technicznych, które odwiedziłem, w twoim najlepszym interesie byłoby noszenie nowych ubrań każdego dnia.
4. Gdy już znajdziesz pasujące spodnie, kup pięć par. Ludzie są znacznie bardziej tolerancyjni wobec noszenia tych samych spodni w kółko. Na przykład Bill Gates przez większość swojego dorosłego życia nosił brązowe spodnie. Może nosić tę samą parę kilka dni z rzędu – nie wiem – ale ludzie na ogół nie zwracają uwagi na to, czy spodnie wyglądają tak samo jak poprzedniego dnia.
5. Po co starać się wyglądać ładnie? Ponieważ łatwiej jest dostać to, czego chcesz, gdy ładnie się ubierzesz. Z własnego doświadczenia wiem, że za każdym razem, gdy lecąc samolotem zakładam białą koszulę zapinaną na guziki, otrzymuję znacznie lepszą obsługę. Moje miejsce zostało ulepszone; czasem nawet dostaję wcześniejszy lot; ludzie robią wszystko, aby mi pomóc; i niejedną organizowano lot tylko dla mnie... bo ładna koszula i ładna spódnica sprawiały, że ludzie wierzyli, że „jestem tego warta”. Niezależnie od tego, czy te oceny są trafne, czy nie, przesłanie leżące u ich podstaw jest niezaprzeczalne — ludzie oceniają na podstawie wyglądu.

Próbowałem latać w koszulce i dżinsach i nie warto, wcale. Ludzie traktują cię inaczej w zależności od twojego wyglądu fizycznego. Kiedy pracujesz z ludźmi tak istotnymi dla jakości Twojego życia jak szef i współpracownicy, opłaca się ubierać odpowiednio. Jeśli nie wiesz, co jest dopuszczalne, a co nie, zapytaj! Jeśli zapytasz właściwą osobę we właściwy sposób, możesz uzyskać dokładną, pomocną odpowiedź. Ale najpierw sprawdź podręcznik pracownika, jeśli otrzymałeś go, gdy zostałeś zatrudniony. Jeśli otrzymałeś podręcznik pracownika, kiedy zostałeś zatrudniony, może on powiedzieć,

co kierownictwo wyższego szczebla chce, abyś nosił na co dzień. Pamiętaj, że Twoja konkretna grupa może mieć różne standardy z różnych powodów. Może to być mylące i powodować niepotrzebne problemy. Jeden przykład: Stephanie pracuje w kancelarii prawnej w centrum Oakland. Ma tylko jedną współpracownicę, a reszta jej współpracowników to mężczyźni. Ta współpracownica, Lucy, nosi krótkie spódniczki i bluzki z głębokim dekoltem, a jej ubrania są zawsze ciasne. Lucy jest w dobrej formie fizycznej, a pracownicy biurowi płci męskiej lubią ją widzieć, gdy spaceruje po biurze. Ten rodzaj ubioru jest w rzeczywistości sprzeczny z polityką firmy. Zgodnie z polityką firmy spódnice muszą sięgać poniżej kolan, a ubrania nie mogą być obcisłe. Stwierdza również, że żaden dekolt nie powinien być widoczny. Ale Stephanie nigdy nie czytała instrukcji dla pracowników, więc widzi Lucy jako przykład, jak się ubierać. Przez pierwsze kilka tygodni w pracy Stephanie nosiła najciaśniejsze, najkrótsze i najbardziej odślanające ubrania w swojej szafie, a nawet kupiła nową garderobę, żeby móc ubierać się jak Lucy. Stephanie chciała odnieść sukces i wiedziała, że Lucy odniosła sukces, więc... W ciągu typowego dnia Stephanie otrzymała cztery lub pięć komentarzy od mężczyzn w biurze, których Stephanie nie do końca rozumiała. Mężczyźni zdawali się prawić jej komplementy, ale patrzyli na nią w seksualny sposób, co sprawiało, że czuła się nieswojo. Stephanie zadała sobie trud, by podsłuchać, jak Lucy radzi sobie z komentarzami mężczyzn w biurze. Lucy odpowiedziała żartobliwie, angażując się w przekomarzanie się z mężczyznami, które Stephanie wydawało się jak werbalny ping-pong. Lucy chodziła tam i z powrotem ze złośliwością, chichocząc i dokuczając. Stephanie nie miała pojęcia, jak to zrobić, ponieważ większość rozmów, które prowadziła z ludźmi, była dość krótka. Pewnego dnia na szczęście w biurze był przełożony Stephanie i zauważył, że Stephanie jest bardzo nie na miejscu. Kierownik był na tyle sprytny, że dostrzegł proste rozwiązanie. Wiedział, że Lucy pracowała w firmie od kilku lat, więc krótko z nią porozmawiał, przypominając jej, że nie przestrzega polityki firmy w doborze odzieży. Kierownik jasno dał do zrozumienia, że Lucy zostanie zwolniona, jeśli nie będzie w stanie dopasować swojej garderoby do zasad określonych w podręczniku dla pracowników. Potem odesłał Lucy do domu na cały dzień. Następnego dnia Lucy przyszła ubrana skromnie. Następnego dnia Stephanie przyszła do pracy również ubrana skromnie. Stephanie nie miała już żadnych problemów. To była drobna zmiana, ale powstrzymała trudności, których doświadczała Stephanie. Kiedy Stephanie dojrzała jeszcze o kilka lat i lepiej rozumiała środowisko pracy, była w stanie zidentyfikować własny błąd. Zauważ, że molestowanie seksualne, którego doświadczała Stephanie, jest w żadnych okolicznościach nie do przyjęcia. W tej konkretnej sytuacji rzeczywiście istniała szansa, że sama Stephanie mogła zostać wezwana do odpowiedzialności i zwolniona za niewłaściwy ubiór w pracy. Byłoby to niesprawiedliwe, ale mogłoby się zdarzyć. Wiele osób z autyzmem pada ofiarą podobnych nieporozumień. Stephanie miała to szczęście, że miała kierownika wyższego szczebla, który wiedział, że prosta zmiana może powstrzymać „wzajemne nękanie”, w które zaangażowana była Lucy i pracownicy biura. Gdyby Stephanie najpierw przeczytała podręcznik dla pracowników, być może byłaby w stanie zidentyfikować zachowanie Lucy jako niewłaściwe i oszczędziłaby sobie kilku tygodni nieprzyjemnych doświadczeń z męskim personelem w biurze. Dlatego najpierw przeczytaj instrukcję dla pracownika, aby sprawdzić, czy są tam jakieś informacje dotyczące ubioru. Jeśli go nie ma lub masz pytania dotyczące ubioru, zapytaj. Oto skrypt, jak zapytać, który prawdopodobnie wywoła pomocną odpowiedź:

„___ (imię kolegi), pracuję tu od ___ (długość czasu) i po prostu nie jestem pewien, jaki jest odpowiedni strój. Jaki jest tutaj ogólny dress code?”

Następnie, po zwróceniu uwagi na odpowiedź, możesz zadać dodatkowe pytania odpowiednie dla Twojej kultury/kraju. W przypadku USA pytania mogą brzmieć:

„Czy w piątki obowiązuje inny dress code?”

„Jak ludzie zwykle ubierają się na ważne spotkania/spotkania firmowe?”

„Kiedy ludzie przychodzą na nadgodziny w weekendy, czy nadal ubierają się tak, jak w ciągu tygodnia?”

To ostatnie pytanie zadawaj tylko wtedy, gdy ludzie normalnie ubierają się ładnie w pracy. Jeśli dress code to t-shirt i dżinsy, jedynym bardziej swobodnym strojem jest piżama. Prawdopodobnie nigdy nie jest dobrze nosić piżamę do pracy.

Kim jesteś w pracy

Chociaż chciałbym powiedzieć: „Ta część kryteriów diagnostycznych wskazuje, że nie wystąpiło istotne klinicznie ogólne opóźnienie językowe, a zatem osoba z ZA jest w stanie skutecznie komunikować się w pracy”, takie stwierdzenie byłoby błędne. Możesz doświadczyć znacznych trudności w komunikacji, które niestety stają się zauważalne w pracy. Trudności te wynikają z plątaniny komunikatów społecznych, języka ciała i gestów, które często są częścią zwykłego zatrudnienia.

Najlepsza Praktyka 38: Przemyślana Pauza, Znak Mądrości

Jedną z najbardziej błyskotliwych taktyk łagodzących napięcia w stosunkach społecznych to taktyka „wydawania się błyskotliwym”. Kiedy ktoś zadaje ci pytanie, nie odpowiadaj od razu, chyba że jest to łatwe pytanie. Odczekaj kilka sekund, zanim odpowiesz. Niezależnie od tego, czy przerywasz rozmowę, aby coś przemyśleć, czy po prostu dać sobie przestrzeń, przemyślana pauza może przynieść ci kilka korzyści. Pierwsza zaleta: mówienie mniej daje wrażenie inteligencji. Słyszałem, jak ludzie mówili: „Myślałem, że jest mądry, dopóki nie otworzył ust”. To nie jest nowa koncepcja, ale raczej wielowiekowa:

Nawet głupiec uchodzi za mądrego, jeśli milczy, i roztropnego, jeśli trzyma język za zębami.

-Biblia, Przysłów 17:28

Druga zaleta: faktycznie daje ci czas na rozważenie rozsądnej odpowiedzi. Z tymi dodatkowymi dwiema lub trzema sekundami możesz rozważyć wiele rzeczy.

Trzecia zaleta: wiele osób zadaje pytania tylko po to, aby usłyszeć, jak mówią, a nie dlatego, że chcą uzyskać od ciebie rzeczywistą odpowiedź. Czasami, gdy się zatrzymasz, osoba mówiąca sama uzupełni odpowiedź, uwalniając cię w ten sposób od odpowiedzialności za udzielenie odpowiedzi. Dużo większe ryzyko, zwłaszcza w środowisku pracy, wiąże się z nadmiernym mówieniem, gdy komunikacja społeczna nie jest czymś naturalnym. W tym obszarze możesz wykorzystać „upośledzenie” oparte na AS, aby skierować swoją energię na wysoce korzystną strategię komunikacji w pracy. Jeśli masz trudności z zapamiętaniem przemyślanej pauzy, pomocny może być następujący obraz i wierszyk:

A wise old owl sat in an oak.

The more he saw, the less he spoke.

The less he spoke, the more he heard.

Why can't we be like that wise old bird?

- Staroangielska rymowanka

Warto również pamiętać, że jeśli nauczysz się uważnie słuchać i komunikować w sposób przemyślany, twoje interakcje werbalne będą nie tylko częściej udane, ale inni będą chcieli być tacy jak ty, jak „stara mądra sowa...”

Najlepsza praktyka 39: Zmiana oczekiwań w firmie iw pracy Oczekiwania kształtują to, kim się stajemy. Jeśli dziecko nie ma „znaczących opóźnień”, będzie traktowane jak dorastające „normalne” dziecko. Sposób, w jaki dorośli traktują dziecko w młodości, głęboko wpływa na to, jakim człowiekiem się stanie. Niektóre umiejętności są podkreślane i akceptowane, podczas gdy niektóre działania będą karane lub ignorowane. Jeden prosty przykład: pilne dziecko dorastające w domu, w którym najbardziej ceni się zdolności sportowe, będzie miało znacznie mniejsze szanse na uznanie jego osiągnięć akademickich. W kontekście diagnozy ZA, jeśli dziecko wydaje się normalne – potrafi się odpowiednio ubrać

(umiejętności samopomocy), dobrze radzi sobie z matematyką i czytaniem (rozwój poznawczy) oraz jest wystarczająco ciekawe świata, jak inne dzieci są - wtedy dziecko będzie również wymagać dobrego spojrzenia oko w oko, dobrych umiejętności komunikacyjnych i tak dalej. Porównaj to z tym, jak postrzegane i traktowane jest dziecko z oczywistą niepełnosprawnością. Niezależnie od tego, czy chodzi o anomalie genetyczną widoczną w fizjologii dziecka, czy też o rodzaj pomocy fizycznej, której dziecko potrzebuje, na przykład o wózek inwalidzki, kiedy dziecko jest postrzegane jako „niepełnosprawne”, dorośli spodziewają się innych „problemów”. Kiedy troszczą się o dziecko, są o wiele bardziej otwarci i tolerancyjni dla błędów, które dziecko może popełnić. Istnieje jasne i oczywiste wyjaśnienie. Co się dzieje, gdy dziecko z ZA wydaje się normalne i jest traktowane jako „normalne”? Można przyjąć wiele błędnych założeń, które kształtują dziecko na wiele sposobów. To, jak zostaniesz ukształtowany jako dziecko, częściowo determinuje zmagania, z którymi będziesz musiał się zmierzyć jako zatrudniony dorosły. Moje oryginalne szkolenie jest jako nauczyciel w szkole. W USA rodzaj szkolenia, który przeszedłem, obejmował certyfikację od przedszkola (5 lat) do 12 klasy (18 lat). Uwielbiałam uczyć, zwłaszcza dzieci w młodszym wieku, a moim stosem książek do czytania dla przyjemności były wszystkie książki non-fiction o rozwoju dziecka. W tych książkach znalazłem badania po studiach, które dowodzą, że oczekiwania zmieniają wydajność. Klasyczne badanie obejmuje dwie grupy fokusowe: w jednej grupie nauczycielka dowiaduje się, że w jej przyszłorocznej klasie przeważają „problemy z nauką”, a pod koniec tego roku dzieci będą czytać na niskim poziomie, czytając na poziomie oczekiwań. Kiedy nauczyciel otrzymuje zajęcia i mówi, że uczniowie są utalentowani, dobrze wyszkoleni i mają wysoką inteligencję, pod koniec roku uczniowie będą znacznie przekraczać poziom klasy. Co więcej, uczniowie będą mieli znacznie lepszy obraz siebie, zgadzając się z takimi zwrotami, jak „Jestem mądry” i „Potrafię rozwiązywać trudne problemy”. Uwaga: zaczynamy od tego, że obie klasy uczniów na początku roku szkolnego były właściwie równe pod względem swoich możliwości. Jedno z badań, do którego można się odnieść, to „Dwie dekady badań nad oczekiwaniami nauczycieli: ustalenia i przyszłe kierunki” autorstwa Thomasa L. Gooda (1987). Oczekiwania to niezwykle potężne siły, które kształtują nasz rozwój. Jeśli oczekuje się, że dziecko z ZA będzie normalne, a w dzieciństwie występują niewytłumaczalne anomalie społeczne, dorośli założą, że dziecko źle się zachowuje. Być może dziecko jest „niegrzeczne” lub „niewrażliwe”, podczas gdy tak naprawdę po prostu nie widzi, jakie zachowanie byłoby najbardziej odpowiednie w danej sytuacji. Jak to przekłada się na miejsce pracy?

1. O ile nie przeszedłeś przez intensywną przemianę wewnętrzną, podczas której rozpoznasz i w pełni wykorzystasz swoje talenty, możesz nadal podążać za tymi samymi starymi wzorcami zachowań z dzieciństwa. Ale teraz będziesz tym, który spodziewa się, że będziesz „niegrzeczny” i „niewrażliwy”. (Rozwiązanie poniżej.)

2. Jeśli nie rozpoznasz siły oczekiwań i nie zmienisz swoich osobistych oczekiwań, możesz mieć uporczywe poczucie, że „nie spełniasz wymagań”, że nie jesteś „wystarczająco dobry”. Są to destrukcyjne emocje, szczególnie w miejscu pracy. Aby zrozumieć więcej, przeczytaj *Destructive Emotions: A Scientific Dialogue with the Dalajlama* (Goleman 2004). Poczucie bycia „niewystarczająco dobrym” osłabia zaufanie między tobą a twoimi współpracownikami. Będą wiedzieć, że prawdopodobnie nie dotrzymasz terminów, ponieważ wiesz z góry, że nie jesteś wystarczająco dobry, aby dotrzymać terminów. (Rozwiązanie poniżej.)

3. Albo pomóż innym zmienić ich oczekiwania wobec ciebie, albo wchodź w interakcje głównie z ludźmi, którzy mają pozytywne oczekiwania wobec ciebie. Jeśli zdarzy ci się pracować w środowisku, w którym twój szef, podobnie jak twój tata lub mama, zawsze piętnuje cię za „niejasne komunikowanie się”, musisz znaleźć sposób na naprawienie tego negatywnego wpływu, który odczuwasz każdego dnia. (Rozwiązanie poniżej.)

Rozwiązanie 1

Jeśli twój własny negatywny obraz siebie cię spowalnia, znajdź kogoś, na przykład członka rodziny, nauczyciela lub zaufanego przyjaciela, i najpierw poproś go o pomoc. Na przykład możesz powiedzieć: „Hej, potrzebuję twojej pomocy. Myślałem ostatnio i myślę, że mogę mieć negatywny obraz siebie, który naprawdę utrudnia mi pracę. Czy możesz mi pomóc z odrobiną opinii?” Gdy dana osoba zrozumie cel twoich pytań, możesz zapytać:

„Czy widzisz we mnie coś szczególnie cennego?”

„Jakie są najbardziej oczywiste pozytywne cechy, które widziałeś we mnie?”

„Jakie dobre cechy, Twoim zdaniem, powinienem pielęgnować, aby lepiej radzić sobie w pracy?”

Ludzie uwielbiają dawać rady. Słuchaj, ale rozważ także robienie notatek. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że dopiero później będziesz w stanie przyswoić sobie to, co mówi ta osoba. Przeglądanie notatek w zaciszu własnego domu, własnej sypialni, pozwoli twojemu ciału i umysłowi otworzyć się na wiele twoich talentów, które można łatwo wyrazić, gdy zobaczysz, że stać cię na więcej. Pamiętaj też, że ludzie mogą się mylić. Ich komentarze niekoniecznie są zgodne z prawdą. Zamiast tego istnieją narzędzia, których możesz użyć do zbudowania lepszej przyszłości.

Rozwiązanie 2

Jeśli twoje własne negatywne oczekiwania osłabiają twoją zdolność do wykonywania pracy, rozważ zrobienie tego, co robi wiele innych osób – wywieszenie przypomnień o twoich osiągnięciach w swoim boksie, przy biurku lub w dowolnym miejscu w miejscu pracy, gdzie będzie przypominać ci o twoich talentach. Wiele osób robi to, mając zdjęcia swojej żony lub dzieci, kopię dyplomu na ścianie lub inne fizyczne, oczywiste przypomnienia o dobrych rzeczach w ich życiu. Celem jest zmiana twoich oczekiwań z „normalnie wyglądającego dzieciaka, który zawsze mówi złe rzeczy” na „wspaniałego dorosłego, który ma najlepsze intencje i świetnie wykonuje swoją pracę”.

W przypadku jednej kobiety z ZA jej biurko zawierało zdjęcia, które były charakterystyczne dla jej osobistych doświadczeń:

- Jako dziecko przeżyła tsunami i miała na ścianie wycinek z wiadomości „Natura się odnawia: 20 lat później”, pokazujący, jak jej ojczyzna podniosła się z katastrofy. Przypomina jej, że przeżyła. Jest silną kobietą.
- Ma zdjęcie swoich pięciu kotów. Nie ma męża, współlokatora, dzieci. Jej koty są jej towarzyszami.
- Posiada świadectwo osiągnięć, które otrzymała w pracy wiele lat temu za bycie „Najbardziej Dokładną”. Każda osoba będzie miała własne pamiątki. To nie jest ćwiczenie ASspecyficzne – wiele osób ma pamiątki w swojej przestrzeni wzrokowej podczas pracy. Wspominam o tym z mocną rekomendacją, aby postępować zgodnie z tą najlepszą praktyką, ponieważ z powodu problemów ze ślepotą umysłową i niską samoświadomością możesz jeszcze nie w pełni docenić pozytywny wpływ, jaki te pamiątki mogą mieć na twoje postrzeganie siebie jako osoby sukcesu .

Rozwiązanie 3

Jeśli twój szef, podobnie jak twoi rodzice w dzieciństwie, zwraca uwagę, że powinieneś „starać się bardziej być towarzyski” lub „przestać robić takie niegrzeczne uwagi”, może być dla ciebie korzystne wyjaśnienie szefowi (lub współpracownikowi, lub pracownikowi):

„Wykonuję świetną robotę, ale mam kilka słabości, tak jak każdy. Czasami nie rozumiem, co ludzie mówią, zwłaszcza w ważnych sytuacjach towarzyskich, takich jak spotkanie lub konferencja. To nie tak, że nie chcę zrozumieć. Po prostu moje mocne strony polegają głównie na _____ (twoja główna

umiejętność, stanowisko, na które można mieć nadzieję)". Dyskusja powinna rozładować napięcie, prowadząc szefa z pozycji obwiniania (obwiniania cię za słabe umiejętności społeczne) do pozycji uznania dla twoich wspaniałych umiejętności, które posiadasz. Twój szef jest mniej skłonny do karania cię, gdy widzi pełny zakres tego, co oferujesz firmie. Twój szef będzie wtedy bardziej skłonny dać ci trochę luzu, gdy znajdziesz się w sytuacjach, które są dla ciebie szczególnie trudne.

Najlepsza praktyka 40: Tworzenie osoby godnej zaufania w pracy

Ponieważ osoba z ZA często musi udawać, że jest normalna, udając działania społeczne, które należy wykonać, aby przeżyć, poczucie własnego ja jest często wstrząśnięte. Na przykład Tasha skomentowała w wieku 38 lat: „Czuję, że nie wiem, kim naprawdę jestem. Mogę być tak wieloma rzeczami, w zależności od tego, czego potrzebują mnie inni. Mam tak mało czasu dla siebie, żeby się skupić, że znam tylko fałszywą Tashę. Mam fałszywą Tashę do pracy, fałszywą Tashę dla mojej rodziny, fałszywą Tashę do kościoła. To naprawdę wyczerpuje. Przyglądając się umiejętnościom radzenia sobie osoby dorosłej, łatwiej dostrzec, jak można pomylić ZA ze schizofrenią, zwłaszcza u osoby dorosłej o wysokiej inteligencji, która nauczyła się wymagań różnych środowisk społecznych. Wydaje się, że podstawowa osobowość tej osoby zmienia się w każdym środowisku, podczas gdy w rzeczywistości jest to po prostu mechanizm radzenia sobie z kimś, kto stara się robić to, co najlepsze. Ta zdolność do zmiany osobowości jest umiejętnością i nie powinna być postrzegana jako kolejna niepełnosprawność. Aby zachować silną i witalną cechę AS przy zachowaniu poczucia siebie, pomocne może być umocnienie podstawowego poczucia siebie. Jak? Zbierz zestaw dobrych zdjęć siebie. Upewnij się, że te zdjęcia pokazują najlepsze aspekty tego, kim jesteś. Zdjęcia Michaela na przestrzeni lat to:

- Jazda na rowerze z dziećmi nad pięknym jeziorem.
- Ze mną w Hongkongu.
- Jego dzieci przytulające go.
- Ze mną w Paryżu.
- Przy własnym biurku w pracy.
- Relaks podczas jazdy ładnym samochodem.

Te zdjęcia przedstawiają te aspekty jego osoby, które chce, aby były najbardziej widoczne w jego umyśle. Te obrazy samego siebie są pozytywne, dobre i mocne. Jeśli nie możesz samodzielnie zebrać zdjęć, poproś o pomoc przyjaciela lub członka rodziny. Opublikuj zdjęcia w miejscu, które naturalnie widzisz na co dzień, zarówno w domu, jak iw pracy. Uwaga: jeśli masz swoje zdjęcia w pracy, miej tylko jedno lub dwa przedstawiające Ciebie. Przyklejenie dziesięciu swoich zdjęć do ściany boksu może sprawić, że będziesz wyglądać na egocentrycznego. Nagranie jednego lub dwóch zdjęć, na których jesteś, a także jednego lub dwóch zdjęć, na których jesteś w domu, ze znajomym lub z kimkolwiek innym, może dać ludziom pozytywne wrażenie o Tobie, ponieważ od czasu do czasu oglądają Twoje zdjęcia. Rób to niezależnie od tego, czy masz pozytywny obraz siebie, negatywny obraz, czy też nie masz go wcale. Rób to niezależnie od tego, czy obecnie odnosisz sukcesy w pracy, czy też chcesz odnieść sukces tylko pewnego dnia. Czemu? Ponieważ dobre części nas samych powinny być największymi częściami nas samych. Rozważ alternatywę – czy wolałbyś raczej skupić się na trudnościach, zmaganiach, bólu serca, palącym bólu odrzucenia społecznego, upokorzeniu z powodu „nieosiągnięcia tego”, agonii związanej z niemożnością odgadnięcia, czego ktoś od ciebie chce? Skoncentruj się na pozytywach, a negatywy znikną.

Najlepsza praktyka 41: Kiedy w pracy zdarza się „inne”.

Ostatnie ostrzeżenie Najlepsza praktyka przed przejściem do ostatniej i zamknięcia książki: ludzie robią paskudną rzecz, kiedy chcą udawać, że są lepsi od kogoś innego. Mów o sobie tak, jakbyś był „innym”. W psychologii koncepcja ta jest wyjaśniana jako koncepcja „ja/ty” kontra „ja/to”. Kiedy widzisz inną osobę jako istotę ludzką taką jak ty, kogoś godnego szacunku i miłości, postrzegasz ją jako „Ty”. Kiedy dewaluujesz drugą osobę, pozbawiając ją cech identyfikujących, które czynią ją ludzką, uprzedmiotowisz ją i teraz jest „tym”. Możesz mieć trudności z określeniem, co tak naprawdę się dzieje, gdy kolega mówi do ciebie jako „to”. Wartości niematerialne w sytuacjach społecznych mogą być czasami trudne do zidentyfikowania. Posłużę się więc skrajnym przykładem, aby pokazać:

1. jak występuje inny
2. jak dehumanizacja jest tylko kwestią punktu widzenia, a nie rzeczywistości, i
3. jak się z tego wyleczyć.

Oto przykład: Kilka lat temu, podczas trzytygodniowej przerwy świątecznej od szkoły, zabrałem dwóch najstarszych synów do Izraela. Celem było pomóc im lepiej zrozumieć konflikt izraelsko-palestyński, o którym rozmawiali na lekcjach w szkole średniej. Chcieliśmy również zobaczyć krainę, w której miało miejsce tak wiele wydarzeń historycznych. Ostatniego dnia w Jerozolimie mieliśmy czas wolny na spacer do Muzeum Holokaustu. To wcale nie było to, czego się spodziewałem. Było artystycznie zbudowane, ale sposób prezentacji informacji był kliniczny, historyczny, bez typowych wizualnych obrazów masowej śmierci (choć te obrazy były w późniejszej części muzeum). Przez pierwsze dwie godziny byliśmy w muzeum, widzieliśmy i dowiadaliśmy się o tym, jak naród żydowski został odczłowieczony w prasie. Jak odczłowieczyć całą populację do takiego poziomu? Głównym powodem, dla którego niemieccy strażnicy, żołnierze i różni przywódcy byli w stanie zabijać ludzi, którzy, prawdę mówiąc, nie wyglądali tak bardzo od nich samych, jest to, że naród żydowski został całkowicie odczłowieczony. Nie byli już ludźmi. Przynajmniej taka była percepcja, która pozwoliła na wystąpienie okrucieństw. Po pierwsze, media zaczęły rysować w gazetach karykatury przedstawiające znanych żydowskich przywódców z ogromnymi nosami i innymi groteskowymi, nieludzkimi cechami. Ilustracje i artykuły stawały się coraz gorsze, aż sąsiad zwrócił się przeciwko sąsiadowi. Czy Żydzi byli mniej ludzcy niż ich porywacze? Nie. Czy byli mniej wartościowi? Nie. To była kwestia postrzegania i władzy. Jest to skrajny przykład i powinien być używany tylko po to, aby zobaczyć najbardziej ekstremalny wynik ogromnej części świata angażującej się w obcowanie w przerażającym stopniu. Każdy jest zdolny i często angażuje się w mniejsze akty bycia innym. Inność to prosta dynamika, która pojawia się na mniejszą skalę na całym świecie prawdopodobnie każdego dnia. Zdarza się to nawet w miejscu pracy. Zaczyna się od otwartego kpiny z osoby, a kończy na postrzeganiu jej jako kogoś gorszego od człowieka. Chociaż dobrze jest ignorować większość sytuacji, w których zostaje się pominiętym, zapomnianym lub w inny sposób odcięty od grupy, jeśli staną się one poważne, pomocne może być rozpoznanie tego, czym jest i podjęcie pracy nad rozwiązaniem problemu. Ważne jest, aby odwrócić tę dynamikę i upewnić się, że ludzie, z którymi pracujesz, traktują cię z szacunkiem i ogólną ludzką życzliwością. Podczas gdy większość ludzi, AS lub nie, jest często traktowana jako „jego”, ważne jest, aby uważać, aby nie stało się to normą w twoim środowisku pracy.

W przypadku AS, zwłaszcza jeśli masz pełną ślepotę umysłową, jesteś szczególnie narażony na ryzyko zastraszania innych współpracowników. Ponieważ osoba ze ślepotą umysłową nie rozpoznaje, że ludzie w ogóle mają umysły, automatycznie i naturalnie stają się inni. Jeśli kogoś leczysz jak To, jest bardzo prawdopodobne, że w zamian zaczną cię traktować jak To. Jeśli widzisz, że w twoim środowisku pracy występują inne zjawiska, najpierw sprawdź, czy to ty je spowodowałeś i napraw ten problem. Po ustabilizowaniu się tego, jak ich postrzegasz (nawet jeśli myślenie o innych jako o niezależnych,

inteligentnych ludziach takich jak ty nie jest naturalne), możesz popracować nad uzyskaniem w zamian szacunku. Jeśli upewniłeś się, że to nie ty jesteś przyczyną inności, jak zamierzasz rozwiązać problem inicjacji, który pochodzi od współpracowników? Pomocna może być rozmowa z kimś o tym, czy Twoje postrzeganie problemu jest prawidłowe. Przygotuj się na pomyłkę. Poczuj ulgę i radość, jeśli jest to po prostu nieporozumienie. Zanim porozmawiasz z szefem, współpracownikiem, pracownikiem działu kadr lub kimkolwiek, kto Twoim zdaniem najprawdopodobniej pomoże ci ustalić, co dalej, usiądź i sporządź listę dostrzeganych zniewag. Zawsze ważne jest, aby wszelkie istotne trudności w pracy były dobrze udokumentowane. Zauważ, że problemy takie jak „Chłopaki nigdy nie proszą mnie, żebym poszedł z nimi na lunch” lub „Szef wydaje się lubić ___ lepiej” nie są warte twojej energii ani czasu. Niektórym bardziej podobają się inne osoby. Nie jest to coś, co musisz koniecznie naprawić, chyba że naprawdę chcesz, aby szef cię lubił lub naprawdę chcesz wyjść na lunch z chłopakami. Sytuacja, która uzasadnia działanie, ma miejsce, gdy współpracownicy obrażają cię na podstawie twoich szczególnych cech autystycznych. Sposobem na odróżnienie tego, co jest ważne, od tego, co nie jest, jest zadanie sobie pytania: „Czy potrzebuję tego, aby dobrze wykonywać swoją pracę?” Jeśli odpowiedź brzmi „nie”, nie pozwól, aby problem spowodował więcej stresu lub czasu. Jeśli odpowiedź brzmi „tak”, poszukaj rozwiązania. Kiedy zbliżasz się do osoby, która mogłaby ewentualnie pomóc ci rozwiązać problem drugiego człowieka, zapytaj:

„Zauważyłem coś i chciałbym poznać twoją opinię na ten temat. Mam nadzieję, że się mylę, ale wygląda na to, że jestem wykluczony z ___ i muszę być tego częścią, aby właściwie wykonywać swoją pracę. Czy masz jakieś pomysły, jak mogę to naprawić?”

Inne odmiany mogą obejmować:

„...wygląda na to, że nie jestem jednym z cenionych członków zespołu, ale wnoszę taki sam wkład jak inni... Muszę być postrzegany jako część zespołu, aby właściwie wykonywać swoją pracę. Czy masz jakieś pomysły, jak mogę to naprawić?”

lub

„...wydaje mi się, że zespół postrzega mnie jako osobę z zewnątrz... Muszę brać udział w ważnych dyskusjach, aby też móc przyczynić się do projektu. Czy masz jakieś pomysły, jak mogę to osiągnąć?”

Słuchaj uważnie. Jeśli odpowiedź zostanie udzielona, świetnie. Jeśli odpowiedź nie zostanie udzielona, zanotuj ją i spróbuj ponownie później lub zapytaj innego współpracownika. W większości firm dział kadr pomoże ci, jeśli nikt inny nie może. Zauważ, że prawie każdy w pewnym momencie czuje się jak „inny” w pracy, w domu i w społeczeństwie. Inności nie należy mylić z samotnością, czymś, co wszyscy odczuwamy przez znaczną część naszego życia. Poczucie pominięcia nie jest niepokojącą sytuacją — jest częścią tego, czego wszyscy doświadczamy w pracy, w domu i we wszystkich miejscach, do których podróżujemy. Samotność... jest i zawsze była centralnym i nieuniknionym doświadczeniem każdego człowieka. —Thomas Wolfe Samotność jest normalna. Inność jest bardziej powszechna niż powinna. Niech większość innych prześlizgnie się bez martwienia się o to. Ale kiedy bycie innym utrudnia wykonanie pracy, zastanów się, jak powstrzymać jego skutki.

Najlepsza praktyka 42: Wyrażanie swojej opinii w sposób pewny, bez bycia postrzeganym jako narcystyczny lub w inny sposób nieprzyjemny

Kryteria diagnostyczne AS nie wspominają w szczególności o narcyzmie, ale w środowisku pracy współpracownikom zbyt łatwo jest przykleić ci etykietę narcyza. Jest to szkodliwa, bolesna etykieta, jeśli tak jest niewłaściwie umieszczone jako opis twojej motywacji i zachowanie. AS można łatwo pomylić z narcyzmem z powodu ślepoty umysłowej i różnych problemów, które dają ludziom złe

wrażenie. Aby to lepiej zrozumieć, przyjrzyjmy się kryteriom diagnostycznym narcyzmu według Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-IV. Narcyzm: aby osoba została zdiagnozowana z narcystycznym zaburzeniem osobowości (NPD), musi spełniać pięć lub więcej z następujących objawów:

- bycie pochłoniętym fantazjami o nieograniczonym sukcesie, władzy, błyskotliwości, pięknie lub idealnej miłości
- przekonanie, że on lub ona jest „wyjątkowy” i wyjątkowy i może być rozumiany tylko przez inne osoby (lub instytucje) o wyjątkowym lub wysokim statusie lub powinien z nimi przebywać
- wymagające nadmiernego podziwu
- poczucie przynależności, tj. nieuzasadnione oczekiwania szczególnie korzystnego traktowania lub automatycznego spełniania jego oczekiwań
- jest wyzyskiem interpersonalnym, tj. wykorzystuje innych do osiągnięcia własnych celów
- brak empatii: niechęć do rozpoznawania lub identyfikowania się z uczuciami i potrzebami innych
- często zazdrości innym lub wierzy, że inni są o niego zazdrośni
- okazywanie aroganckich, wyniosłych zachowań lub postaw.

Ślepotą umysłową to cecha polegająca na tym, że nie widzisz, że inni ludzie mają umysły odmienne od twojego. Jest to oczywiste, gdy ktoś próbuje przekazać punkt widzenia, który różni się od twojego. Naturalnie odrzucisz to, ponieważ nie widzisz innego ważnego punktu widzenia poza własnym. Porównajmy dwóch mężczyzn, aby odróżnić ZA od narcyzmu. George jest uparty. Kiedy inni próbują wyrazić swoją opinię w zwykłych codziennych rozmowach, George odrzuca to jako nieistotne. George rozumie, że inni mają odmienne punkty widzenia — on słucha radia i za każdym razem, gdy jego ulubiony prezenter przedstawia nowy pomysł, George dopasowuje swoje przekonania do poglądów gospodarza. George uważa, że większość ludzi jest głupia, ponieważ wydaje się, że nie rozumieją „rzeczywistości”. Rzeczywistość jest tym, co George definiuje jako rzeczywistość, ponieważ odrzuca wszystkie inne opinie jako błędne. George był wielokrotnie zwalniany za odrzucenie opinii swojego szefa jako nieistotnej, jeśli nie zgadzała się z tym, co George już uważa za prawdę. George jest w stanie uchwycić punkt widzenia innych ludzi, ale nie chce tego robić, ponieważ jego osobiste przekonania są takie, że on ma rację, a reszta świata się myli. George nie ma autyzmu. Jest po prostu podłym człowiekiem, który czyni ludzi nieszczęśliwymi. Ma wiele problemów, które mógłby rozwiązać interwencja terapeuty, ale George jest zbyt zajęty udowadnianiem wszystkim, że się mylą. Dla kontrastu, Joe również uważa swoją opinię za jedyną słuszną, ale kiedy był młodszy, jego ojciec powiedział mu bardzo wyraźnie: „Joe, ludzie próbują ci pomóc. Bądź miły. To dobrzy ludzie”. Zdaniem Joe, ponieważ nie widzi innej prawdy poza własnym postrzeganiem świata, widzi wybory dokonywane przez ludzi i wydają się one głupimi wyborami. Ale Joe nie przeszkadza. Dzięki kochającemu i wytrwałemu ojcu wie, że ludzie są dobrzy. Głupie, ale dobre. Joe ogólnie szanuje ludzi, chociaż trochę im współczuje, zwłaszcza gdy dokonują tak ewidentnie nielogicznych wyborów. Jako dorosły Joe zdiagnozowano u niego zespół Aspergera. Jego ślepotą umysłową opiera się na tym, jak ukształtowana jest jego neurologia. Chociaż ta ślepotą umysłową może być paraliżująca, tak nie jest. Joe zazwyczaj milczy, gdy widzi, że ludzie popełniają głupie błędy.

Bezpieczeństwo, przetrwanie i ostateczny sukces

Ta ostatnia sekcja to sekcja, do której, mam nadzieję, zwrócisz się w trudne dni. Mam nadzieję, że przejrysz tę zawartość, gdy będziesz dezorientowany, zraniony lub w inny sposób borykający się z problemami w swojej karierze (a wszyscy czasami mamy trudności). Zebrałem trzy koncepcje, które dana osoba najprawdopodobniej rozważy w trudnej sytuacji: bezpieczeństwo, przetrwanie i twoje prawa. Kiedy jesteś zestresowany i pogrążony w przeciążeniu, nie jest to dobry czas na myślenie o swojej ścieżce kariery lub o tym, jak zarządzać trudnymi relacjami ze współpracownikami. W trudnych czasach najlepiej jest skupić się na leczeniu i budowaniu tolerancji i zdrowia za pomocą sugestii takich jak te w tej sekcji.

Punkt bezpieczeństwa

Każdy ma zakres zdolności wykonawczych, skalę, w której może się rozwijać lub ponosić porażkę. Jest to skala pionowa, która ogólnie działa następująco:

Prosperująca, w pełni zaangażowana, wnosząca światu najlepsze umiejętności



Zaangażowany w pracę na poziomie pół-udanym, coraz



Kończąc pracę, przeżywając, ale nieszczęśliwy



Nieukończenie wszystkich projektów, które należy ukończyć



PUNKT BEZPIECZEŃSTWA



Trudności w wypełnianiu podstawowych zadań życiowych



Gniew lub oderwanie



Poważna depresja, myśli samobójcze, skrajne wypalenie

Ta pionowa skala pomaga nam w wielu sytuacjach opisać i określić ilościowo wiele aspektów życia Aspiego. Oto jeden przejmujący przykład: z powodu nadmiernego skupienia się Michaela na pracy, często pracuje on w nocy, kiedy dzieci i ja poszliśmy spać. Jego skupienie jest tak intensywne, że często zapomina, która jest godzina i kładzie się spać dopiero wczesnym rankiem. Niestety rano ma obowiązki. Budzi się zaledwie po kilku godzinach snu i jest na autopilocie, po prostu wykonując ruchy, pracując poniżej „linii bezpieczeństwa”. Pomocne może być umieszczenie wartości liczbowej na tej skali. Na przykład każda godzina po północy, kiedy pracuje, obniża jego zdolność do funkcjonowania następnego dnia o -10. Duży, słodki, pełen kofeiny napój gazowany rano może pomóc mu się obudzić, ale jest to -25 do jego zdolności do funkcjonowania później w ciągu dnia. Dość negatywów i znajduje się w niebezpiecznej strefie, gdzie wszystkie komentarze innych są postrzegane jako negatywne i wszystko

jest obrażą. Każda prośba innej osoby (z wyjątkiem prośby „Proszę się przespać”) jest uważana za agresywny akt kontroli. Jedynym sposobem na wydostanie się ze strefy zagrożenia w tym konkretnym przykładzie jest spanie, dopóki nie wypocznie i powrót nad „linię bezpieczeństwa”. Dobry trening to +10, przespana noc to +25, zdrowe śniadanie to +5. Ma kontrolę nad tym, jak dobrze jest w stanie funkcjonować, i istnieje jasny, wizualny, wymierny sposób śledzenia tego. Kiedy czuje się okropnie, istnieje sposób, aby spojrzeć wstecz i policzyć liczbę rzeczy (lub intensywność jednej rzeczy), które uczyniły życie tak trudnym. Zmniejsza poczucie utraty kontroli. Jednym ze sposobów zidentyfikowania punktu bezpieczeństwa we własnym życiu jest próba zidentyfikowania punktu, w którym tracisz kontrolę nad sobą. Zauważ, że mówię „...spróbuj...” To może nie być łatwe. Z definicji krach to utrata wewnętrznej stabilności, spirala spadkowa. W rozwoju dziecka różnica między załamaniem a napadem złości polega na utracie kontroli. W przypadku napadu złości dziecko może rozpocząć lub, co ważniejsze, zatrzymać napad złości według własnego uznania. Ale w przypadku załamania dziecko traci kontrolę, a załamanie musi przebiegać. Twoim punktem bezpieczeństwa będzie ten moment, w którym stracisz kontrolę nad sobą, kiedy chaos otaczającego Cię świata przytłoczy Twoją zdolność radzenia sobie z nim. Utrata kontroli, spadek poniżej punktu bezpieczeństwa, może wyglądać następująco:

- Gniewny nastrój – zły na wszystkich za wszystko, irracjonalny gniew. Jako Aspie, irracjonalne działanie powinno być największym znakiem ostrzegawczym ze wszystkich. Jeśli masz wybuch negatywnych emocji, zanotuj w pamięci, co się właśnie wydarzyło. Zrób szybkie zestawienie plusów i minusów, których ostatnio doświadczyłeś i sprawdź, czy możesz być w niebezpieczeństwie zejścia poniżej punktu bezpieczeństwa. Każdy agresywny akt lub nietypowa dla ciebie irytacja może posłużyć jako narzędzie do rozszyfrowania stanu własnego ciała i umysłu.
- Brak przywiązania — możesz się odłączyć, zamknąć emocjonalnie, popaść w wewnętrzne odrętwienie. Twój wewnętrzny włącznik światła przestawia się w położenie „wyłączone”. Jest to preferowana strategia Michaela. Jest to prawdopodobnie najbezpieczniejsza strategia, ponieważ podczas przestoju nie można popełnić żadnego błędu. Jesteś całkowicie bierny. Każde działanie lub doświadczenie, które wydarzy się w tym czasie, będzie automatycznie winą kogoś innego, ponieważ nie korzystałeś z własnej woli. Ale to wczesna śmierć.

W miejscu pracy pierwsza reakcja, złość, może wpędzić cię w wiele kłopotów. Okazywanie złości w pracy to jeden z najszybszych sposobów na zwolnienie. Okazywanie gniewu, molestowanie seksualne i kradzież to trzy najważniejsze akty zasługujące na szybkie odrzucenie. Dla kontrastu, oderwanie się od pracy prawdopodobnie nie spowoduje zwolnienia. Może nawet pomóc jako ostateczna strategia przetrwania, która pomoże ci przetrwać trudne czasy. Ale przedłużający się dystans może poważnie zaszkodzić twojemu poczuciu własnej wartości. Ktoś, kto jest konsekwentnie oderwany od pracy, jest często nazywany wycieraczką. Co gorsza, kiedy jesteś bierny w pracy, zapraszasz współpracowników do dominacji i złego traktowania. Nawet najmilszy współpracownik, ci, którzy najbardziej chcą widzieć cię szczęśliwym i odnoszącym sukcesy, nie będą mieli innego wyjścia, jak tylko dominować i źle traktować. Kiedy jesteś w całkowicie biernym stanie psychicznym, istnieją tylko dwie opcje interakcji z tobą: 1. znęcać się nad tobą lub 2. w ogóle nie wchodzić w interakcje. Ludzie w twoim zespole muszą wchodzić z tobą w interakcje, więc nadużycia są jedyną opcją. Jakie jest rozwiązanie? Pozostań powyżej punktu bezpieczeństwa! Tak długo, jak jesteś w pobliżu punktu bezpieczeństwa, z definicji nadal możesz widzieć swój stan umysłu, nawet jeśli jest to mgliste, i mieć – miejmy nadzieję – dość energii, aby zrobić wszystko, co trzeba, aby przejść w górę, budując silniejsze bezpieczeństwo. Gdy znajdziesz się znacznie poniżej punktu bezpieczeństwa, z definicji nie możesz już sobie pomóc (choć nigdy nie zaszkodzi spróbować — możesz mieć krótkie chwile jasności, kiedy możesz wprowadzić ulepszenia). W tym momencie najbardziej potrzebujesz Notatnika 42 najlepszych praktyk, głównej listy źródeł pomocy (zob. Najlepsze praktyki 23). Ta lista będzie linią ratunkową, która pomoże ci wciągnąć się z powrotem

nad wodę. Albo zapewni komuś innemu sposób na wyciągnięcie cię z ciemnego miejsca kiedy już nie możesz. Każda osoba ma swoje specyficzne negatywy, które wpłyną na nią w indywidualnym stopniu. Na przykład dla mnie każda godzina snu pominięta po 22:00 to aż -30, ale rozmowa z moimi rodzicami to aż +30. Dla wielu osób z ZA rozmowa przez telefon może być negatywna. Typowymi negatywami dla osoby z ZA byłyby: pójście na imprezę, wycieczka do sklepu spożywczego, rozmowa z kolegami, udział w konferencji, zadawanie pytań w pracy, wygłaszanie prezentacji, telefonowanie, ścisła współpraca z kolegą, lub inne przerażające zadanie. Zwróć uwagę na swoje osobiste negatywy, zwłaszcza jeśli nie są to te same negatywy, co większość ludzi. Na przykład, niektórzy ludzie są odmładzani przez spotkania, co jest pozytywne, podczas gdy niektórzy ludzie są wyczerpani przez spotkania, co jest negatywne. Stopień, w jakim to na ciebie wpływa, zależy od twojego wewnętrznego wskaźnika. Kiedy rozpoznasz i szanujesz swoje osobiste wady (i zalety), masz prostszą drogę do zdrowia. Jeden z mężczyzn z ZA, Darren, powiedział: „Ale trzymanie się ponad linię bezpieczeństwa to luksus, na który mnie nie stać”. Darren ma trudną karierę w trudnej dziedzinie – nieruchomości – praca, która nie jest dobrze dopasowana do jego naturalnego sposobu pracy. Potrzebuje przewidywalnego dnia, ale klienci dzwonią o każdej porze, prosząc o natychmiastową zmianę harmonogramu. Darren nie lubi kontaktów twarzą w twarz, jednak prawie cała jego praca polega na spotkaniach twarzą w twarz. Jego kariera dostarcza nieprzerwanych negatywów, które utrzymują Darrena poniżej granicy bezpieczeństwa. W przypadku Darrena rozpoznanie granicy bezpieczeństwa może zapewnić wystarczającą motywację, by pewnego dnia zmienić zawód. W naszej codziennej pracy niezwykle ważne jest, abyśmy dostrzegali przeciążenia i szanowali konsekwencje ignorowanych długotrwałych szkód. Przeciążenie jest prawdziwe. To może być brutalne. Może powodować intensywny ból fizyczny, psychiczny, a nawet duchowy. W środowisku pracy możesz być zobowiązany do robienia takich rzeczy, jak wygłaszanie prezentacji, telefonowanie lub interakcja społeczna w sposób, który jest tak daleko poza twoim komfortem, że uruchomią się twoje najgłębsze, najbardziej pierwotne mechanizmy bezpieczeństwa. Pracownik (lub szef) w trybie samoobrony może wykonać niewiele rzeczywistej pracy. W swoim 42 Notatniku najlepszych praktyk, o którym mowa w Najlepszej praktyce 23, utwórz stronę zatytułowaną Zestaw narzędzi przetrwania Top 10.

Zestaw narzędzi przetrwania Top 10

Na tej stronie (i mam nadzieję, że na wielu następnych) będziesz wymieniać wiele rzeczy, które możesz zrobić, aby wznieść się wystarczająco wysoko ponad linię bezpieczeństwa, aby wieść szczęśliwe i udane życie. Szczęśliwy, odnoszący sukcesy człowiek to dobry pracownik lub pracodawca. Ten zestaw narzędzi powinien być Twoją platformą startową do budowania własnej listy pozytywów. Poniżej przedstawiam potencjalne Top 10 technik przetrwania na początek. Mogą to być rzeczy, które obecnie robisz, lub rzeczy, których możesz chcieć spróbować następnym razem, gdy poczujesz, że się zanurzasz. To jest standardowa Top 10, która najprawdopodobniej pasuje do każdego Aspie, niezależnie od konkretnych różnic. Tak jak aspiryna działa na wiele różnych chorób, istnieje kilka podstawowych technik, które działają prawie u każdego.

Kiedy już skończysz Top 10, proszę, drogi czytelniku, wyjdź poza tę listę. Nie wszyscy jesteśmy podobni. Będziesz miał strategie przetrwania, które są inne niż wszystkie. Temple Grandin, znana kobieta z ZA, opracowała strategię przetrwania z udziałem maszyn przeznaczonych do karmienia krów (głęboki nacisk ciała) (Grandin 2006). Wielu innych Aspies przedstawiło swoje strategie sukcesu, wyjaśniając własne unikalne rozwiązania. Niektóre z twoich mogą obejmować:

- 10 minut w szafie. Spróbuj. To może być całkiem relaksujące.
- 15 minut pod 15 grubymi kocami lub, jeśli jesteś w pracy, 15 minut w grubym płaszczu.

- Muzyka heavy metalowa słuchana na słuchawkach z głośnością podkreconą tak głośno, że później brzęczy w uszach. Wybierz styl, który Ci odpowiada. Heavy metal to styl, który sprawdza się w przypadku pewnej młodej kobiety, Annabelli, z ZA.
- 10 minut walki na poduszki, strategia, która zadziałała w przypadku mojego męża i synów.
- Cała sobota czytania, wstawanie z łóżka tylko po to, żeby coś zjeść i skorzystać z toalety. Obowiązki domowe mogą poczekać. Jeśli musisz przekroczyć linię bezpieczeństwa, zrób wszystko, aby się tam dostać.
- Wieczór gier komputerowych. Masowo wieloosobowe gry online, MMOG, są często pocieszające dla Aspiów (o ile nie uzależniają).
- Zajmowanie się określonym hobby, na przykład robieniem na drutach w porze lunchu.
- Wyczyść coś. Byle co. Stwórz porządek z chaosu, jeśli to cię odpręży.
- Konkretny sport, być może uprawiany przed lub po pracy. Jeden Aspie jeździ na deskorolce przed pracą. O dziwo, upadki i „wypadki” pomagają mu najbardziej. Głębokie i często bolesne uderzenie w jakiś sposób budzi go dla nas wystarczająco. Nie było jeszcze żadnych trwałych uszkodzeń i wydaje się, że to na niego działa.
- Znajdź sposób, aby położyć się do góry nogami, aby cała krew napłynęła ci do głowy; kręcić się w kółko; robić salta. Zrób wszystko, aby przywrócić system sensoryczny do działania.

Otwórz swój umysł na cudowne rzeczy, nieważne jak dziwaczne, które szczerze i naprawdę cię odmładzają. A co, jeśli następnym razem, gdy będziesz miał trudności w pracy, będziesz mieć listę 10 rzeczy do sprawdzenia, które mogą pomóc ci widzieć rzeczy wyraźniej? Tak jak osoby z cukrzycą często mają w torebce lub kieszeni batonik na wypadek nagłej potrzeby, osoba z ZA może mieć następujące „narzędzia” na karcie w torebce lub kieszeni. Jeśli nie nosisz ich ze sobą, przynajmniej miej te techniki z tyłu głowy na wypadek przeciżenia.

Technika przetrwania 1: Oddychaj

Mam nadzieję, że masz w sobie wystarczająco dużo logiki pana Spocka, aby zrozumieć, dlaczego „Oddychaj” jest wymienione na pierwszym miejscu. Jest najbardziej pierwotny. Primal oznacza „być pierwszym w czasie” (definicja standardowego słownika medycznego). Kiedy pojawia się problem, warto najpierw przyjrzeć się najbardziej fundamentalnej przyczynie. Czy dobrze oddychasz? Czy twój mózg otrzymuje wystarczającą ilość tlenu do prawidłowego funkcjonowania? Wydawałoby się, że to oczywiste, prawda? Bynajmniej! Istnieją niezliczone badania, które pokazują, że funkcje mózgu spowalniają, gdy są pozbawione tlenu, oraz kilka innych badań pokazujących, że oddychamy płytko, niewystarczająco. Dlaczego osoba świadomie pozbawia się czegoś tak życiodajnego jak tlen? Postępuj zgodnie z tą logiką:

1. Stres może powodować zmniejszone spożycie tlenu.
2. Sytuacje społeczne mogą powodować stres.
3. Różne aspekty AS powodują duży potencjał trudności w sytuacjach społecznych.

Na przykład jedna kobieta z zespołem Aspergera, Stacey, konsekwentnie świadomie spowalnia przyjmowanie tlenu. Utrudnia jej to jasne myślenie. Kiedy jest zestresowana, zwykle podczas rozmowy z kimś, „zapomina oddychać”. To może być bardziej powszechne, niż większość ludzi zdaje sobie z tego sprawę. Stacey zwykle to łapie i może samodzielnie się poprawić, ale kiedy stres jest intensywny,

faktycznie traci przytomność. Zemdlenie jest sposobem organizmu na nadrobienie błędu układu nerwowego. Oto jak to się dzieje: Stacey wyczuwa stres; jej ciało przechodzi w tryb samoobrony i przestaje oddychać w prymitywnym wysiłku „ukrycia się” przed drapieżnikiem. (Drapieżnikowi trudniej jest zidentyfikować ofiarę, która jest całkowicie nieruchoma). Gdy dopływ powietrza jest odcięty, dopływ tlenu do mózgu spowalnia, a organizm reaguje, aby zrekompensować nagłą utratę. Ogólnie rzecz biorąc, nadnercza zareagują, zalewając organizm adrenaliną, wywołując uczucie paniki u osoby, która zwolniła lub przestała oddychać. U osoby z ZA, która może być przyzwyczajona do ciągłego poczucia paniki w sytuacjach towarzyskich, może występować mniej zauważalny wewnętrzny sygnał ostrzegawczy z powodu czegoś, co nazywa się zmęczeniem nadnerczy. Jeśli pełne adrenaliny ostrzeżenie nie zostanie uwzględnione, organizm weźmie sprawy w swoje ręce i zemdlejesz. To ostatni wysiłek twojego organizmu, aby przywrócić przepływ tlenu. Analogią biznesową byłaby duża firma zamykająca główny oddział sklepu podczas recesji. Medycznym terminem określającym omdlenie jest omdlenie. To niewystarczające tlenu w mózgu jest znany jako stan zdrowia mózgu niedotlenienie (Lempert 1996). Utrata przytomności pozwala na wznowienie naturalnego przepływu tlenu w organizmie. Tlen przepływa z powrotem przez twoje płuca, rozprowadza się równomiernie i budzisz się, gdy twój mózg jest wystarczająco natleniony. Chociaż jest to najcięższa reakcja, istnieje wiele bardziej powszechnych objawów spowodowanych wstrzymywaniem oddechu. Być może doświadczyłeś wielu z nich na przestrzeni lat. Fizycznym objawem numer jeden jest ból głowy. Jeśli zauważysz w południe w pracy, że boli cię głowa, przypomnij sobie swój oddech wcześniej w ciągu dnia. Czy byłeś zestresowany? Czy oddychałeś płytko lub nieregularnie, gdy ludzie wchodzili i wychodzili z Twojego biura lub obok boksu? Niektóre z objawów, które mogą towarzyszyć bólowi głowy, to zawroty głowy, wilgotna skóra, szum w uszach (dzwonienie w uszach), problemy ze wzrokiem lub osłabienie rąk i/lub nóg. Możesz pomylić te objawy z paniką i wierzyć, że nie ma lekarstwa. Zanim zaakceptujesz, że życie pełne bólów głowy i innych objawów jest „takie, jakie jest”, spróbuj najpierw popracować nad oddechem. Możesz być zaskoczony, jak proste jest to rozwiązanie. Konkluzja: Zapamiętywanie świadomego oddychania pozwala zachować czujność i pozwala przezwyciężyć reakcję paniki. Mówienie sobie „pamiętaj, aby oddychać” jest nieco uproszczone. Może to nie mieć większego sensu, dopóki nie zrozumiesz szczegółów. Ucz się oddechu. Idealnym sposobem na wbudowanie dobrego oddechu w regularny, silny nawyk jest faktyczne przestudiowanie specyfiki oddechu. Poszukaj w Internecie. Zbadaj, jak powietrze przepływa w twoim ciele. I moja ulubiona: Ćwicz różne techniki oddychania. Niektóre z najbardziej skutecznych, sprawdzonych technik oddychania można znaleźć w różnych praktykach jogi. „Joga” obejmuje cały zakres starożytnych dyscyplin fizycznych i umysłowych, głównie ukierunkowanych na zdrowie i świadomość. Zauważ, że istnieje duże prawdopodobieństwo, że szukając odpowiedniego dla siebie rodzaju jogi, możesz wyrobić sobie opinię, że joga nie ma podstaw we współczesnej nauce. Prawdę mówiąc, wygląda to trochę dziwnie, jeśli pochodzisz ze świata zachodniej opieki zdrowotnej i nie masz ochoty, jak to powiedział jeden z mężczyzn z ZA, „być puszystym mumbo-jumbo”. Optymalne rozwiązanie: użyj logicznego mózgu, aby wyszukać informacje medyczne dotyczące oddechu, a następnie użyj jogi jako narzędzia, które pomoże ci ćwiczyć ten oddech. Odpowiednim rodzajem jogi jest Joga Kundalini, ponieważ obejmuje intensywną pracę z oddechem. Na przykład jeden rodzaj praktykowanego oddechu nazywa się „oddechem ognia”. Zamiast wyjaśniać to tutaj i ryzykować, że zemdlejesz, próbując tego bez nauczyciela, po prostu zachęć cię do wyszukania w Internecie nauczyciela w pobliżu lub do filmu, który pokaże ci, jak robi się oddech ognia. Pewien mężczyzna z ZA na moich zajęciach Kundalini powiedział: „Pierwszy raz spróbowałem oddechu ognia... nie mogłem złapać odpowiedniego rytmu i byłem bardzo zdezorientowany. Na drugich zajęciach złapałem rytm i stało się coś najbardziej zdumiewającego – poczułem, jak krew pulsuje w moich żyłach. To było jedno z najbardziej ożywiających doznań”. Osobiście, po kilku latach praktyki Jogi Kundalini, mogę teraz powiedzieć, że długoterminowe korzyści są warte wysiłku znalezienia dobrego nauczyciela. Waham się, czy dołączyć następną część tekstu. Zawiera informacje, które niektórzy mogą

uznać za zbyt osobiste lub nieodpowiednie. Zdecydowałem się go zamieścić, ponieważ jest duża szansa, że znajdą się osoby czytające ten tekst, które poważniej rozważą poprzednią sugestię i będą ją bardziej nieugięcie realizować, jeśli zrozumieją płynące z niej korzyści. Więc, tutaj idzie. Odkryłem jedną „ukrytą” zaletę jogi. Nie zdawałem sobie sprawy z tej korzyści, dopóki nie ćwiczyłem przez około rok. W rozmowie z przyjacielem, który nie widział mnie odkąd zacząłem ćwiczyć jogę, stwierdził, że wyglądam „lepiej niż kiedykolwiek” i zapytał, co się zmieniło. Wymieniłem niektóre z nowszych aspektów mojego życia, jak przestałem pić słodkie napoje gazowane i jak jadłem więcej świeżej żywności. Wymieniłem kilka czynności, które zajmowały mnie w ciągu tygodnia. Kiedy wspomniałem o Jodze Kundalini, zapytał: „Czy to nie jest joga erotyczna?” Zarumieniłam się i spojrzałam na swoje ubrania, które były o kilka numerów mniejsze z powodu zdrowej utraty wagi, ale także bardziej dopasowane i bardziej seksowne niż wcześniej. Zauważywszy moje zakłopotanie, użył swojej komórki do wyszukania informacji o Jodze Kundalini w Internecie. Definicja, którą znalazł, opisywała to jako sposób na „obudzenie czystego pragnienia”. Nie zdawałem sobie sprawy, że Kundalini Joga ma zmysłowy efekt uboczny, ale nie mogłem zaprzeczyć, że doświadczyłem wyraźnej poprawy mojej zdolności do odczuwania satysfakcji zmysłowej. Jeśli jeszcze nie jesteś przekonany, że praca z oddechem jest dla Ciebie ważną praktyką, być może ten ostatni powód przekona Cię, że warto.

Technika przetrwania 2: Pij wodę

Co może być bardziej oczywiste niż pozostawanie nawodnionym? To może być oczywiste, ale tak łatwo to przeoczyć. Chociaż nie istnieją żadne wiarygodne statystyki określające odsetek osób odwodnionych w danym momencie, niektóre szacunki sięgają nawet „75 procent Amerykanów jest chronicznie odwodnionych”. Zaledwie 2-procentowy spadek nawodnienia organizmu może powodować zamęt psychiczny. Spowalnia pracę mózgu. Bardziej prawdopodobne jest wystąpienie przeciążenia sensorycznego. Przestrzeń mózgowa się kurczy. Umiejętności wyłączone. To po prostu nie jest warte swojej ceny. Przeciętny człowiek potrzebuje ośmiu szklanek wody dziennie. Rozważ swój osobisty harmonogram i ustal regularny plan uzyskania odpowiedniego nawilżenia. Dla kogoś, kto na ogół kieruje się rutyną, to zadanie może być dla ciebie łatwiejsze niż dla innych bez ZA. Poświęć chwilę na zapisanie swojego regularnego harmonogramu dnia. Dodać w czasach, gdy napełniałbyś swój kubek, butelkę, dzbanek lub inny pojemnik na wodę. Oto jak wygląda mój dzień:

- 6 rano: pobudka — szklanka 1
- 7 rano: dzieci w górę — szklanka 2
- 8 rano: dzieci do szkoły
- 9 rano: rozpoczęcie pracy — szklanka 3
- 10:00: Spotkanie
- 11:00: zwykła praca — szklanka 4
- 12 w południe: obiad
- 13:00: Praca
- 14:00: praca — szklanka 5
- 15:00: 30 minut przerwy/praca
- 16:00: praca — szklanka 6
- 17:00: Odbiór dzieci/trening — szklanka 7

- 18:00: Kolacja
- 19:00: Sprzątanie domu
- 20:00: dzieci do łóżek — szklanka 8
- 21:00: Praca
- 22:00: Łóżko

Oczywiście istnieje różnorodność z dnia na dzień. Są dodatkowe spotkania, nocne obowiązki i wycieczki, ale regularny harmonogram pomaga mi wiedzieć, kiedy powinienem dostać ten kubek wody. To ważna podstawa. Tworząc własną rutynę, należy przestrzegać kilku ogólnych zasad:

- Napełniaj ujęcie wody od przodu. Wypicie dwóch szklanek tuż przed snem zwiększa prawdopodobieństwo, że obudzisz się w nocy, aby skorzystać z toalety, co zakłóci Twój sen.
- Pij wodę przed posiłkiem, a nie w trakcie posiłku. Dzięki temu zjesz mniej podczas posiłku.
- Pij łyki wody podczas treningu. Podczas treningu spinningowego (jazda na rowerze) instruktor podpowiada nam, żebyśmy co 4-5 minut wypili łyk wody. Dzięki temu trening jest całkiem przyjemny. Podczas intensywnego treningu aerobowego ważne jest, aby pić powoli, ponieważ organizm ma trudności z wchłonięciem dużych ilości wody na raz.
- Zaplanuj spożycie wody w godzinach, w których łatwo będzie pamiętać o picciu. Kiedy rano po raz pierwszy usiądziesz przy biurku, upewnij się, że masz na biurku świeżą filiżankę wody.

Należy pamiętać, że kawa, herbata zawierająca kofeinę i napoje energetyczne mają działanie moczopędne. Odwadniają Twój organizm. Efekt może być oczywisty, jeśli zwrócisz uwagę. Spróbuj obejść się bez kawy przez tydzień, a następnie wypij kawę pewnego ranka wraz z nienaruszoną zwykłą wodą. Prawdopodobnie będziesz korzystać z toalety nieprzyjemnie wiele razy, ponieważ twoje ciało pozbawia się dostępnego zaopatrzenia w wodę. Chociaż ważne jest, aby pozostać nawodnionym, należy pamiętać, że istnieje stan zwany nadmiernym nawodnieniem, zatruciem wodnym lub zatruciem wodnym, gdy organizm przetwarza tak dużą ilość płynów, że normalna równowaga elektrolitów jest wypychana poza bezpieczne granice. Może być na tyle poważny, że może spowodować śmierć. Zwykle dzieje się tak tylko podczas zawodów w picciu lub długotrwałych ćwiczeń, takich jak maratony, podczas których spożywana jest woda, ale niewystarczająca ilość elektrolitów. Zostało szeroko udokumentowane, że prawidłowe spożycie wody poprawia funkcje umysłowe. Kiedy pracujesz z mózgiem bardzo podatnym na przeciążenia i znajdujesz się w środowisku, które powoduje przeciążenie, możesz zastosować ten prosty i łatwy środek, aby zwiększyć swoje szanse na sukces.

Technika przetrwania 3: Ćwiczenia

Żałuję, że nie było książki zatytułowanej Ćwiczenia i autystyczny mózg napisanej przez terapeutę zajęciowego lub lekarza medycyny. Na potrzeby tej książki przeprowadziłem wystarczająco dużo badań, aby podać podstawy. Byłoby wspaniale zobaczyć szczegóły i specyfikę nakreślone przez dobrze wyszkolonego profesjonalistę. Dlaczego regularne ćwiczenia są powiązane z sukcesem zawodowym osoby z zespołem Aspergera?

1. Regularne ćwiczenia uspokajają układ nerwowy.
2. Zarówno ćwiczenia aerobowe (jogging, jazda na rowerze, taniec), jak i beztlenowe (joga, spacer) zwiększają przepływ krwi. Przepływ krwi do mózgu zwiększa zdolność mózgu do efektywnego funkcjonowania. Pomaga to w każdym obszarze wydajności pracy.

3. Ćwiczenia, zwłaszcza w połączeniu ze zdrową dietą, budują zdrowe, atrakcyjne ciało. W każdej kulturze, w każdym środowisku, ludzi pociągają piękni ludzie i generalnie darzą ich większym szacunkiem.

To nieprzyjemny i niefortunny fakt – świat byłby miłszy, gdybyśmy byli oceniani po treści naszego charakteru, a nie po kształcie naszych ciał. Ale jest to jeden obszar, w którym możesz zrobić niewielką różnicę dla siebie osobiście. Jest dobrze udokumentowane, że osoby sprawne zarabiają więcej pieniędzy. Nie oznacza to, że wysportowani ludzie są bardziej szczęśliwi lub lepsi, po prostu łatwiej jest zbudować karierę, gdy twoje ciało jest w dobrej formie.

Technika przetrwania 4: Dobrze się odżywiaj

Istnieje wiele schorzeń, które według aktualnych badań wydają się współwystępować z autyzmem i ZA. Istnieje prawdopodobieństwo, że masz ukrytą alergię, nadwrażliwość lub potrzebę dietetyczną, która jest obecnie nierozpoznana. Naprawienie tego może dać ci niezwykle pomocny impuls w pracy. Stan był administratorem systemów w laboratorium badawczym. Często był zmęczony, ale sądził, że to z powodu długich godzin pracy. Matka Stana często powtarzała, że kiedy dorastał, wydawał się „mętny”. Nauczyciele Stana często go karcili za zapominanie o oddaniu zadań. Koledzy Stana często byli na niego źli za to, że „nie zwracał uwagi”. Pewnego dnia mama Stana zadzwoniła do niego i powiedziała: „Stan, właśnie dowiedziałam się, że nie toleruję glutenu. Czy możesz spróbować przez jakiś czas unikać glutenu?” Matka Stana wiedziała, że był zbyt zamroczony, by spełnić tak niejasną prośbę, więc dała mu szybkie i łatwe podsumowanie tego, co musi zrobić: „Jeśli to nie jest warzywo, owoc, mięso lub nabiał, nie jedz tego.” Następnego ranka Stan spojrzął na wielką muffinkę z jagodami, którą zamierzał zjeść. W większości był to duży, biały, puszysty tort z małymi borówkami. Zamiast zjeść muffinkę, wyjął z lodówki dwa jajka i usmażył je. Położył na wierzchu kawałek sera i zjadł śniadanie. Podczas lunchu zrezygnował z pizzy, ponieważ była na spodzie pizzy i zamiast tego zjadł tacos z kukurydzianymi tortillami. Na kolację zatrzymał się na lokalnym targu i kupił torbę pełną warzyw, które znał. W domu pokroił kilka z nich, włożył do miski, polał sosem ranczo i zjadł, pracując przy komputerze. Tego wieczoru Stan czuł się lepiej niż kiedykolwiek. Zwykle kładł się spać zmęczony, ale tego wieczoru był w stanie czytać książkę science fiction przez godzinę przed zaśnięciem. On kupił tę konkretną książkę science fiction wiele lat temu, ale zawsze był zbyt zmęczony w nocy, żeby ją podnieść. Następnego ranka Stan obudził się dobrze wypoczęty, co zdarzało mu się rzadko. Kiedy Stan trzymał się zasady „owoce, warzywa, mięso lub nabiał”, jego mentalna mgła się rozwiła. Pod koniec czwartego dnia różnica była na tyle znacząca, że skłoniła jego kolegów do skomentowania. Oczyszczenie organizmu większości osób z nietolerancją glutenu zajmuje tygodnie, miesiące, a czasem lata, ale u niektórych zmiana jest niemal natychmiastowa. Pamiętaj, że jeśli nie tolerujesz glutenu i stosujesz dietę bezglutenową wystarczająco długo, aby zmienić chemię swojego ciała, twoje ciało zrzuci swoją obronę na gluten. Jeśli zdarzy ci się popełnić błąd i spożyć gluten, możesz doznać poważnej reakcji. Osobiście nie toleruję glutenu i już po pierwszym tygodniu zauważyłam poprawę. Po pierwszym miesiącu czułam się lepiej niż kiedykolwiek. Ale pewnego dnia miałem trudne spotkanie w mieście oddalonym o ponad godzinę jazdy od mojego biura. Niedawno kupiłem przekąski do pokoju socjalnego dla personelu, w tym duże wiadro czerwonej lukrecji. Złapałem całą garść i powiedziałem sobie, że jeśli spotkanie pójdzie dobrze, będę je miał w nagrodę w drodze do domu. Było to dla mnie bardzo motywujące, ponieważ jako dziecko uwielbiałem czerwoną lukrecję. W drodze do domu zacząłem radośnie chrupać lukrecję. Smakowało wspaniale, ale zauważyłem, że robię się senny, bliski bycia zbyt śpiącym, by prowadzić. Kiedy byłem blisko domu, rozważyłem nazwanie tego dnia chorobą. Mimo to poszedłem do pracy i wyjaśniłem asystentowi, że źle się czuję. Widziała, jak chwytam garść lukrecji i zapytała, czy to może być problem. Powiedziałem jej, że nie, to śmieszne. Lukrecja nie zawiera pszenicy. Po kilku godzinach poczułam się, jakbym dostała grypy. Bolało mnie gardło, nogi były słabe. Byłem oszołomiony

i tak senny, że ledwo mogłem utrzymać otwarte oczy. Znalazłem się w kuchni, napiłem się i szukałem czegoś z kofeiną, co pomogłoby mi nie zasnąć na tyle długo, by dokończyć dzień pracy. Stoik z lukrecją stał na blacie, więc w zamgleniu przeczytałam listę składników. Pszenica była składnikiem numer jeden! Odzyskanie sił zajęło mi trzy dni. Od tego czasu popełniono inne błędy, ale ogólnie staram się być tak ostrożny, jak to tylko możliwe, aby uniknąć tej toksyny w moim ciele. Zwróć uwagę na to, jak Twój organizm reaguje na spożywane pokarmy. Wpływa na wydajność Twojej pracy.

Technika przetrwania 5: Sen

Sen jest najlepszym uzdrowicielem. W szczególności dla osób z ZA sen może:

- uspokoić układ sensoryczny
- odmłodzić zdolność umysłu do radzenia sobie z zakłóceniami
- zwiększyć elastyczność i wiele więcej.

Nawet jeśli oznacza to popołudniową drzemkę w porze lunchu, zapewnienie odpowiedniego snu jest niezbędnym narzędziem przetrwania. Pewien mężczyzna z ZA, który pracuje w firmie projektującej urządzenia medyczne, wykorzystuje swoją porę obiadową na drzemkę. Siedzi w samochodzie na parkingu, odchyła oparcie siedzenia i drzemie. Ustawia budzik w zegarku, aby obudzić go po 25 minutach i wraca do biura odmłodzony. W dni, w których brakuje mu tej drzemki, jest na tyle przeciążony, że często musi wcześniej wracać do domu. Co jeśli sen jest dla Ciebie trudny? Co się stanie, jeśli obudzisz się w nocy lub z innego powodu nie będziesz mógł się wyspać? Spróbuj wykonać następujące czynności:

- Rumiankowa herbata.
- Kolacja ukierunkowana na usypianie: ziemniaki, mleko i inne pokarmy o właściwościach uspokajających.
- Leki nasenne, takie jak melatonina do żucia lub leki na receptę.
- Płyty CD do medytacji. Były one bardzo skuteczne dla każdej osoby, której je poleciłem i z którą kontynuowałem. Medytacja jest szczególnie przydatna dla osób, które „myślą obrazami” (termin ukuty przez Temple Grandin). Wiele medytacji obejmuje wizualizację środowiska, które może być całkiem przyjemne dla kogoś, kto lubi twórczy akt wizualizacji.
- Oczyszczanie sypialni ze wszystkich rozpraszaczy.
- Rutyna snu. Na przykład: Połóż się. Wyprostuj ciało

Dostosuj poduszkę. Ponownie wyprostuj ciało. Oddychaj głęboko 20 razy. Brak snu brzmi dość niewinnie. Brak kilku dodatkowych godzin każdej nocy nie może boleć fizycznie; po prostu sprawia, że jesteś zmęczony następnego dnia, prawda? Bynajmniej. Brak snu jest tak samo szkodliwy jak brak jedzenia czy wody. Wszystkie one mogą powodować poważne problemy zdrowotne. Jeszcze kilka skutków ubocznych braku snu:

- bolące mięśnie
- zawroty głowy i nudności
- suchość w ustach
- halucynacje

- drżenie rąk
- bóle głowy
- podwyższone ciśnienie krwi
- zwiększone ryzyko cukrzycy
- zwiększone ryzyko fibromialgii
- drażliwość
- zaniki pamięci lub utrata
- oczopląs (szybkie, mimowolne, rytmiczne ruchy gałek ocznych)
- otyłość
- spowolnione przypominanie słów
- napady złości u dzieci
- ziewanie
- objawy podobne do:
 - zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi (ADHD)
 - psychozy.

Wypoczęty pracownik to dobry pracownik. Nieraz wysyłałem pracownika do domu na odpoczynek, zwłaszcza tych, którym płaci się za godzinę. Kiedy jesteś pozbawiony snu, nie tylko trudno jest ukończyć pracę, ale trudno jest wykonać pracę wysokiej jakości. Poziom błędu wzrasta drastycznie w zależności od poziomu braku snu. Dobrym sposobem na utrzymanie pracy i poprawę kariery jest dobry sen. Jeśli potrzebujesz pomocy w uzyskaniu lepszego snu w nocy, skontaktuj się z lekarzem, który może pracować z Twoimi fizycznymi reakcjami na sen.

Technika przetrwania 6: Zrób gniazdo

Każdy potrzebuje miejsca, w którym może się ukryć, miejsca, w którym może się rozluźnić i odpocząć. Jest to szczególnie ważne, gdy twoja struktura neurologiczna wymaga dodatkowej opieki. Idealnie znajdziesz pracę z biurem. I drzwi. I żaluzje, żeby nikt nie mógł zajrzeć do środka. Idealnie byłoby, gdybyś mógł zamknąć i zablokować drzwi, wyłączyć światła i w razie potrzeby odchylić się w wygodnym fotelu. Krótka drzemka lub zaledwie kilka minut odpoczynku może bardzo skutecznie pomóc w utrzymaniu optymalnej funkcji w pracy. W ciągu ośmiu lat kariery mojego męża miał właśnie taki gabinet. Miało to duży wpływ na jakość jego pracy. Przechodząc z jednej pracy do drugiej, doświadczał kilku różnych środowisk. Jednym z nich było miejsce, w którym przebywał w dużym pokoju wielkości sali kinowej z 50 innymi pracownikami i bez ścian między biurkami. Akustyka stworzyła ogromne, stałe przeciążenie słuchowe. W innym środowisku pracy dzielił biurko z innym kolegą. Jego terytorium nie było dobrze określone, więc zmniejszył swoją przestrzeń, aż miał bardzo mało miejsca do pracy. W innym jego biurko było zwrócone w stronę dużej ściany okiennej o wysokości 22 pięter. Przez te okna wpadało ciepło popołudniowego słońca, a blask w jego oczach był oślepiający. Nigdy nie prosił o przeniesienie do innego biurka. Dzień po dniu cierpiał na migreny i obrzydliwy ból oczu. Jego wzrok został prawdopodobnie trwale uszkodzony. Większość ludzi pracuje w środowiskach, w których hałas, kontakt społeczny i pole widzenia są dalekie od optymalnych. Eksploruj i modyfikuj swoje środowisko tak bardzo, jak to możliwe, aby zmniejszyć wiele obciążeń dla twojego systemu sensorycznego. Jeśli

możesz sprawić, by Twoja przestrzeń biurowa była opiekuńczym, zdrowym miejscem, to fantastycznie. Jeśli nie możesz, skoncentruj swoje wysiłki na tym, aby uczynić swój dom miejscem, w którym możesz się zrelaksować i zawieść po długich, ciężkich dniach. Pewien mężczyzna z ZA zrobił to, umieszczając kolorowe żarówki w swoich lampach w domu. Kiedy jest w złym humorze, włącza lampę z czerwonym światłem. Światło jest słabsze niż dawałaby biała lub przezroczysta żarówka. Kiedy jest w smutnym nastroju, włącza lampę z niebieską żarówką. Ma również fioletowe żarówki i żółte żarówki. Za 2,95 USD za żarówkę udało mu się stworzyć efekt wizualny w domu, który uważa za kojący. Jedna kobieta z ZA kupiła dziesiątki poduszek i wyjątkowo głęboką kanapę. W nocy układa poduszki we właściwy sposób wokół swojego ciała i na ciele, przedstawiając je i przedstawiając przez 15–20 minut, a potem ogląda telewizję do snu. Ostatni przykład, jak zrobić z domu dobre gniazdo: Pewien mężczyzna z ZA mieszkający w Teksasie stwierdził, że większość domów i mieszkań jest duża i przestronna. Wiele z nich miało sklezione sufity, świetliki i mnóstwo okien. Uznał to za niepokojące, ale znosił to, dopóki nie otrzymał oferty pracy na zachodnim wybrzeżu. Okazało się, że stać go było tylko na małe mieszkanie. Stwierdził, że mieszkanie jest szczególnie relaksujące. Rok później, kiedy był gotowy do kupna domu, miał pełną świadomość, że podobają mu się niskie sufity, ciasne korytarze i małe pokoje. Dzięki temu czuł się bezpiecznie w bardziej przytulnej przestrzeni. Podczas opisywania swojego idealnego domu pośrednikowi w obrocie nieruchomościami było wiele nieporozumień, ale w końcu zorientował się, że terminem, którego należy użyć, jest „bungalow”. Zaczął szukać tylko bungalowów na sprzedaż. Bungalow oznacza po prostu „mały dom”. W końcu znalazł idealny mały domek. Był na rynku od miesięcy, ponieważ miał dodatkowe wąskie chodniki i sale handlowe. Większość ludzi uważała, że układ domu był niewygodny i źle wykorzystywał przestrzeń, ale ten jeden mężczyzna z ZA uważał, że jest idealny. Kupił go za świetną cenę i teraz uważa, że wieczory dają mu relaks, którego potrzebuje, aby przygotować się na kolejny dzień pracy. Znajdź to, co działa na Ciebie, czy to wzrokowo, słuchowo (świetna muzyka w tle), węchowo (świece, które pachną słodko i smakowicie), czy dotykowo (podłoga z twardego drewna lub bardzo gruby kudłaty dywan). Dowiedz się, czego najbardziej pragną Twoje zmysły, a następnie zbuduj gniazdo, które najbardziej Ci odpowiada.

Technika przetrwania 7: Przeczytaj

Czytanie może być twoją ostateczną strategią przetrwania. Dla jednego nastolatka Aspie, Rona, czytanie było sposobem, w jaki nauczył się wszystkich swoich umiejętności społecznych. Przez lata Ron chciał wiedzieć, dlaczego tak rzadko potrafił dobrze rozmawiać z ludźmi. Rodzice Rona nie byli pomocni. Jego nauczyciele nie byli pomocni. Tak więc, kiedy Ron jako młody dorosły wstąpił do college'u, nie przeszedł szkolenia w zakresie umiejętności społecznych i wciąż miał dużo chęci do nauki. Ron uważał studia za łatwe, więc miał dużo czasu na czytanie. Im więcej książek beletrystycznych czytał, tym bardziej był w stanie zrozumieć otaczające go relacje społeczne. W rzeczywistości miał obsesję na punkcie relacji społecznych, nawiązując przyjaźnie po prostu dla zabawy, widząc ścieżkę, jaką podąży ten związek. Ron często popełniał błędy. Czasami cytował bezpośrednio fragmenty, ale nie zawsze z tej samej książki, żeby w jednej rozmowie mógł używać gramatyki z XIX wieku, jak i gramatyki z futurystycznej książki science fiction. Ale Ron szybko się uczył i wkrótce był w stanie tworzyć zdania, które tworzyły spójną podstawę konwersacji w większości sytuacji. Pod koniec trzeciego roku studiów Ron, wychodząc pewnego dnia z biblioteki, przeglądał rząd książek, których normalnie nie przeglądał. Zobaczył sekcję z lat pięćdziesiątych, książki psychologiczne posortowane według systemu dziesiętnego Deweya. Ron znalazł tak wiele książek, które chciał przeczytać, że nie mógł ich wszystkich unieść. Siedział na stosie książek przez resztę dnia, pochłaniając to, co mógł. Ron został odnośnym sukcesy profesorem socjologii. Czytanie może być nie tylko uspokajającym, relaksującym zajęciem, ale jako strategia przetrwania ma kluczowe znaczenie – czytanie może zapewnić wgląd, którego nie można uzyskać w żaden inny sposób. Ucząc się umiejętności zawodowych, możesz nauczyć się ich od osoby,

na przykład podczas szkolenia, lub za pośrednictwem nieożywionego źródła, takiego jak książka. Przechodzenie od razu do książki pozwala zaoszczędzić znaczną ilość czasu i energii.

Technika przetrwania 8: Zanurz się w swoim hobby

O ile twoje hobby nie jest szkodliwe, zbyt drogie lub w inny sposób zbytnio nie szkodzi twojemu samopoczuciu, znajdź sposób, aby się nim zająć – można mieć nadzieję, że będzie to część twojej kariery, a jeśli nie, to jako zajęcie w czasie wolnym. Będziesz wiedział, że wybrałeś właściwe hobby, kiedy poczujesz się zrelaksowany i odmłodzony. Jeśli stwierdzisz, że nie jesteś przez to zrelaksowany, ale zamiast tego hobby pozostawia cię trochę zestresowanym i mniej funkcjonalnym, wiedz, że hobby jest w rzeczywistości nałogiem. Różnica między hobby a uzależnieniem polega na tym, że hobby jest dla ciebie dobre, a uzależnienie nie. Wikipedia definiuje uzależnienie jako stan, w którym „jednostka angażuje się w określoną aktywność, pomimo szkodliwych konsekwencji, jakie sam użytkownik uważa za swoje indywidualne zdrowie, stan psychiczny lub życie społeczne”. Natomiast podczas hobby jednostka angażuje się w określoną czynność, która stwarza poczucie komfortu, przyjemności i relaksu. Poświęcenie czasu na hobby sprawi, że będziesz bardziej zrelaksowanym i produktywnym pracownikiem.

Technika przetrwania 9: Bezpieczeństwo finansowe

Wszyscy chcielibyśmy mieć „wystarczająco dużo” pieniędzy, aby zapewnić sobie bezpieczeństwo finansowe. Ale pieniądze nie działają w ten sposób. Osoba zarabiająca najmniejszą sumę pieniędzy może często tak zorganizować swoje życie, aby mieć to wspaniałe poczucie bezpieczeństwa finansowego, podczas gdy milioner, zwłaszcza taki, który nagle przyszedł do pieniędzy, niekoniecznie ma to bezpieczeństwo. Bezpieczeństwo jest przeciwieństwem ryzyka. Ryzyko definiuje się jako coś, co wiąże się z nieznanymi skutkami. Tak więc bezpieczeństwo musi być pełną lub przynajmniej tak kompletną, jak to tylko możliwe, wiedzą o sytuacji. Bezpieczeństwo finansowe, jak je w tym celu nazywam, to świadomość swojej sytuacji finansowej. Gdy jesteś świadomy swojej sytuacji finansowej, możesz zrobić to, co należy zrobić, aby dostosować wydatki do dochodów. Istnieje ogromna różnica między tymi, którzy są zabezpieczeni finansowo, a tymi, którzy nie są. Ci, którzy są bezpieczni – wiedzą, ile pieniędzy jest teraz w banku, a ile będzie ich jeszcze pod koniec miesiąca – to ci, którzy mają większy poziom wewnętrznego odprężenia i wyciszenia. Pieniądze znajdują się na najbardziej fundamentalnym, pierwotnym poziomie naszej potrzeby. Potrzebujemy go do jedzenia, schronienia i odzieży. Świadomość, że będziesz miał wystarczająco dużo, zapewni ci poczucie satysfakcji, którego po prostu nie możesz uzyskać gdzie indziej. Posiadanie mózgu AS zapewnia znacznie lepsze bezpieczeństwo finansowe niż większość innych osób. Prawdopodobnie masz już:

- umiejętność skrupulatnego przeglądania liczb
- pragnienie porządku i logiki
- umiejętność wystarczającego skupienia się na wynikach finansowych.

Jeśli obecnie nie śledzisz swoich finansów na tyle, aby zapewnić sobie to potrzebne poczucie bezpieczeństwa finansowego, zacznij teraz. Kilka przydatnych narzędzi to:

- www.mint.com
- www.ster.com
- www.justthrive.com

Lub, jeśli chcesz bardzo jasnej, ściślejszej kontroli finansów (które nie są zbyt skomplikowane), zdobądź rejestr papierowy i prowadź rejestry ręcznie. Niewiele jest rzeczy bardziej konkretnych i zdolnych do stworzenia tego poczucia bezpieczeństwa finansowego niż system zarządzania pieniędzmi na papierze i ołówku. Cokolwiek robisz, przyjrzyj się swoim finansom osobistym wystarczająco uważnie, aby wyeliminować niewiadome, wyeliminować ryzyko. To zabezpieczenie finansowe pomoże zwiększyć pewność siebie, ułatwiając w ten sposób wiele interakcji.

Technika przetrwania 10: Zamelduj się z przyjaciółmi

To może być najmniej ulubione narzędzie do przetrwania, ale może być również najważniejsze. Nawet jeśli nie lubisz nawiązywać ani utrzymywać przyjaźni, ważne jest, aby przynajmniej kilka osób na ziemi wiedziało, że żyjesz. Jeden przykład: mój mąż Michael często grał w gry online, Everquest, City of Heroes i wiele innych. Znalazł grono przyjaciół, którzy od lat są dla niego ogromnym wsparciem. Chociaż wszyscy są wirtualni, są tak blisko, jak tylko mogą być przyjaciele - i znacznie łatwiej sobie z nimi poradzić niż z przyjaciółmi twarzą w twarz. Grupa dokładnie przekonała się, jak ważne są ich przyjaźnie, gdy jeden z członków gildii (grupy) nagle ucichł. Członek gildii, Jonathan, był na wycieczce i grał ze swojego pokoju hotelowego, kiedy zamilkł, a jego postać online najwyraźniej „milczała”. Członkowie zespołu czekali tyle czasu, ile zwykle potrzebuje osoba na zresetowanie połączenia internetowego, ale nadal nie ma odpowiedzi od Jonathana. Rozpoznali ciszę jako czerwoną flagę. Jonathan miał kilka problemów zdrowotnych i ze względu na bliską przyjaźń członkowie zespołu wiedzieli, że jeśli zamilknie bez powiedzenia „zaraz wracam” lub „idzie po coś do jedzenia” (ale w typowym internetowym skrócie), nie było chyba coś nie tak. Kilku członków zespołu wysłodziło hotel, w którym przebywał Jonathan, i zadzwoniło do recepcji, prosząc o sprawdzenie, co z nim. Znalezione go na podłodze, stracił przytomność i zapadł w śpiączkę cukrzycową. Chociaż jego grupa przyjaciół była tylko wirtualna, nadal byli przyjaciółmi, którzy byli w stanie robić to, co przyjaciele — pomagać w potrzebie. Nawiązuji i utrzymuj kilka przyjaźni, nie tylko ze względów bezpieczeństwa, ale także z tych bardziej przyziemnych. Możesz potrzebować kogoś, kto nakarmi twoje koty, jeśli z jakiegoś powodu musisz opuścić miasto. Jeśli zachorujesz, jest ktoś, do kogo możesz zadzwonić, nawet jeśli jest to zwykły e-mail i kilka sugestii, jak szybko wyzdrowieć.

Przyjaźnie są trudne do nawiązania jako dorośli, więc może to nie być najłatwiejsze zadanie. Oto kilka sposobów na ułatwienie nawiązywania przyjaźni. Spróbuj dołączyć:

- grupa społeczna związana z twoim hobby
- lista mailingowa, którą lubisz, lub wiele list mailingowych
- Kościół
- siłownia — YMCA ma siłownię przez cały czas pracy, a Y wydaje się być szczególnie przyjazna Aspie
- zajęcia w college'u, kontynuacja nauki online lub na lokalnym uniwersytecie, w college'u lub w innej szkole
- grupy gier online, które tworzą gildie, korporacje i klany oraz inne formy grup przyjaźni
- kluby skupiające się na jednym wspólnym zainteresowaniu, na przykład klub dla osób zainteresowanych krótkofalówką, symulatorami lotu lub klubem szachowym.

Uczestnictwo w interakcjach społecznych może być dla ciebie mniej atrakcyjne niż inne, bardziej samotne zadania, ale długoterminowa korzyść z posiadania kilku kontaktów społecznych jest warta wysiłku.