



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

**Perspektywy pracodawców na temat osób
w spektrum autyzmu**

Raport z badań socjologicznych na podstawie

Zogniskowanych Wywiadów Pogłębionych

**Badania współfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji
Osób Niepełnosprawnych**

Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw

Autor: Agata Dziubińska – Gawlik

Lublin, maj 2024 r.

Spis treści

Wstęp.....	2
1. Charakterystyka próby badawczej	5
2. Aspekt lingwistyczny	6
3. Doświadczenia i postrzeganie osób w spektrum autyzmu	9
4. Przystosowanie miejsc pracy dla osób w spektrum autyzmu	13
5. Wspieranie zatrudnienia osób w spektrum autyzmu	16
6. Zarządzanie zespołem z udziałem osób w spektrum autyzmu	20
Rekomendacje:	22

Wstęp

Niniejszy raport powstał w ramach projektu pt. „Program łamania stereotypów dotyczących osób w spektrum autyzmu” współfinansowanego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Projekt realizowany jest przez Europejski Dom Spotkań-Fundację Nowy Staw z Lublina.

Celem ogólnym projektu badawczego jest:

Wypracowanie rekomendacji do kampanii promocyjnej na temat zatrudniania osób w spektrum autyzmu.

Pracodawcy oraz społeczeństwo mają niewystarczającą wiedzę o potencjałach i ograniczeniach osób w spektrum autyzmu. W związku z tym istnieje potrzeba przeprowadzenia szerokiej kampanii społecznej skierowanej do społeczeństwa oraz kampanii skierowanej do pracodawców.

Walka ze stereotypami dotyczącymi osób w spektrum autyzmu jest istotna z kilku powodów, w tym między innymi:

1. Zapewnienie pełnego i sprawiedliwego uczestnictwa społecznego:

Stereotypy mogą prowadzić do marginalizacji i wykluczenia osób ze spektrum autyzmu. Kiedy społeczeństwo ma uprzedzenia i fałszywe przekonania na temat autyzmu, osoby te mogą napotykać trudności w znalezieniu pracy, nawiązywaniu relacji społecznych, uczestnictwie w życiu społecznym i korzystaniu z dostępnych usług. Walka ze stereotypami jest niezbędna, aby zapewnić, że osoby w spektrum autyzmu mają równe szanse i są pełnoprawnymi członkami społeczeństwa.

2. Promowanie akceptacji i empatii:

Świadomość i zrozumienie różnorodności osób ze spektrum autyzmu prowadzą do budowania akceptacji i empatii. Stereotypy utrzymują się często z powodu braku wiedzy i nieświadomości. Poprzez edukację i informowanie społeczeństwa na temat spektrum autyzmu, możemy promować szersze zrozumienie i współczucie, które

przyczyniają się do tworzenia bardziej inkludującego i tolerancyjnego środowiska dla wszystkich.

3. Wykorzystanie pełnego potencjału jednostek:

Stereotypowe przekonania na temat osób w spektrum autyzmu często opierają się na ograniczonym spojrzeniu na ich umiejętności i zdolności. Walka ze stereotypami pozwala społeczeństwu dostrzegać i doceniać unikalne talenty, zainteresowania i umiejętności osób w spektrum autyzmu. To z kolei sprzyja wykorzystywaniu ich pełnego potencjału i stwarza możliwości rozwoju i sukcesu zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym.

4. Ograniczenie stresu i dyskomfortu:

Stereotypy i uprzedzenia mogą wpływać na samopoczucie osób w spektrum autyzmu. Negatywne opinie i niewłaściwe oczekiwania społeczne mogą prowadzić do lęku, depresji, niższej samooceny i poczucia izolacji. Poprzez walkę ze stereotypami i budowanie świadomości, tworzymy otoczenie, które jest bardziej przyjazne, zrozumiałe i wspierające dla osób w spektrum autyzmu.

Przedstawione wyniki badań w raporcie powstały na podstawie zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z przedstawicielami pracodawców. Inne grupy badawcze objęte FGI to: przedstawiciele różnych grup społecznych oraz terapeuci pracujący z osobami w spektrum autyzmu.

Oprócz badań grupowych zrealizowano też Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI) z sześcioma grupami badawczymi, wyniki których zostały przedstawione w odrębnych raportach:

- osoby w spektrum (pracujące i niepracujące),
- rodzice dorosłych osób w spektrum autyzmu,
- pracodawcy (zatrudniający oraz niezatrudniający osoby w spektrum autyzmu),

- współpracownicy osób w spektrum,
- wychowawcy przedszkolni,
- pedagodzy szkolni.

Niezależnie od raportów z badań IDI dotyczących 6 grup badawczych i raportów z badań focusowych (FGI) 3 różnych grup badawczych, na wcześniejszym etapie realizacji projektu powstała Analiza desk research pt. „Analiza występujących stereotypów na temat osób w spektrum autyzmu”.

Po zakończeniu części analityczno-badawczej projektu, opracowany zostanie „Program łamania stereotypów dotyczących osób w spektrum autyzmu” zawierający założenia (rekomendacje) do prowadzenia kampanii społecznej niwelującej stereotypy postrzegania osób ze spektrum autyzmu w społeczeństwie oraz wśród pracodawców.

1. Charakterystyka próby badawczej

W grupie badanych znalazły się 4 kobiety i 1 mężczyzna. Wszyscy respondenci pochodzą z województwa lubelskiego oraz posiadają wykształcenie wyższe. Wiek respondentów zamyka się w przedziale 33-39 lat. Badania zostały przeprowadzone wśród pracodawców niezatrudniających osoby w spektrum autyzmu.

2. Aspekt lingwistyczny

Autyzm to termin, który zyskuje na znaczeniu zarówno w dyskursie publicznym, jak i naukowym. W miarę rosnącej świadomości społecznej na temat autyzmu pojawiają się różne określenia tego zjawiska. Celem tego rozdziału jest analiza preferencji terminologicznych dotyczących spektrum autyzmu na podstawie przeprowadzonych wywiadów.

Respondenci najczęściej wskazywali na preferencję używania terminu *osoba w spektrum*. Termin ten jest uznawany za bardziej neutralny, elegancki i mniej stygmatyzujący w porównaniu do innych określeń.

Uczestnicy wyjaśniali:

- *„Moim zdaniem powinno się używać określenia osoby w spektrum. Uważam, że mówienie o kimś, osoba z autyzmem bądź osoba autystyczna jednoznacznie wskazuje jakąś diagnozę, a kiedy mówimy o osobie w spektrum, to tak naprawdę pozostawiamy duże pole do domysłu, ale też być może do rozmowy.”*

Inny respondent dodał:

- *„Każda osoba dotknięta autyzmem, jest specyficzna na swój sposób, jest indywidualną jednostką, więc tu akurat nie da się jej po prostu określić jednoznacznie.”*

Kolejny respondent podkreślał:

- *„Osoba w spektrum jest takie ogólne, troszeczkę zaciekawiające i bardziej eleganckie. (...) W moim odczuciu powinniśmy z tymi stereotypami powalczyć i właśnie 'osoba w spektrum' to jest takie ogólne, bardziej eleganckie.”*

Niektórzy respondenci preferowali jednak bardziej bezpośrednie podejście, wskazując na użycie terminu "autyzm".

Jeden z respondentów stwierdził:

- *„Po prostu nazwałbym to autyzm, tak? Po prostu zgodnie z tą chorobą, którą te osoby mają, więc trzymałbym się po prostu tego określenia takiego prostoliniowego, żeby każdy tak mniej więcej wiedział, z czym to się je.”*

Jednocześnie, pojawiły się głosy zwracające uwagę na negatywne konotacje niektórych określeń, takich jak "autysta".

Jeden z uczestników zauważył:

- *„Spotykam się ze stygmatyzacją wśród moich znajomych. Mam też osoby, które mają dzieci i to wszyscy mówią, autysta, autysta, no. Jest to takie stygmatyzujące, negatywnie zabarwione, a myślę, że powinniśmy z tymi stereotypami powalczyć.”*

Inny respondent wskazał na wartość otwartości i jasności w komunikacji:

- *„Osobiście ja uważam, że warto jest nazywać dosłownie sprawę i mówić, że ktoś ma autyzm, że osoba z autyzmem. (...) Ja też jakby obserwuję w sieci, interesuję się taką tematyką, sporo osób z mediów społecznościowych, (...) które otwarcie mówią o tym, że po latach zdiagnozowały się, zauważyły swoje jakieś deficyty, braki, zainteresowały się swoją osobą i otwarcie mówią o tym, mam autyzm.”*

Wnioski:

Analiza odpowiedzi respondentów pokazuje, że preferowane określenia różnią się w zależności od indywidualnych doświadczeń i perspektyw. Najczęściej preferowanym terminem jest "osoba w spektrum", który uznawany jest za bardziej neutralny i inkluzywny. Jest to ważne zwłaszcza w kontekście walki ze stereotypami. Jednakże, prostsze określenie "autyzm" również ma swoich zwolenników, którzy cenią jego jednoznaczność i zrozumiałość.

Ostateczny wybór określenia może zależeć od kontekstu i indywidualnych preferencji, ale kluczowe jest, aby używane terminy były zgodne z potrzebami i oczekiwaniami osób, których dotyczą.

3. Doświadczenia i postrzeganie osób w spektrum autyzmu

Rozdział ten bazuje na wypowiedziach respondentów, którzy podzielili się swoimi osobistymi i zawodowymi doświadczeniami z osobami w spektrum autyzmu. Celem jest przedstawienie, jak pracodawcy postrzegają i rozpoznają autyzm, a także jakie wyzwania i potrzeby identyfikują w kontekście współpracy z osobami autystycznymi. Oto wypowiedzi respondentów:

Respondenci często wskazywali na szczególną wrażliwość osób w spektrum autyzmu na bodźce zewnętrzne. Jak zauważył jeden z respondentów, osoby te mogą być przewrażliwione na dźwięki, ilość rzeczy wokół nich czy szybkość przepływu informacji. Podkreślono, że:

- *„Osoby w spektrum autyzmu przede wszystkim mają szczególną wrażliwość na pewne rzeczy, które dla innych nie stanowią problemu.”*

Innym istotnym aspektem jest tendencja osób w spektrum do wycofywania się w celu przemyślenia pewnych rzeczy w swojej przestrzeni.

Kolejnym wyzwaniem, na które zwracano uwagę, są trudności w kontaktach interpersonalnych. Jeden z respondentów wskazał, że brak doświadczenia w pracy z osobami autystycznymi w jego organizacji może wynikać z problemów z komunikacją i interakcjami społecznymi:

- *„Spektrum autyzmu polega na trudniejszych kontaktach interpersonalnych, jeśli chodzi o osoby dorosłe. To chyba jest jedna z większych przeszkód.”*

Respondent podzielił się także obserwacjami dotyczącymi współpracownika, który prawdopodobnie był w spektrum autyzmu. Zwrócono uwagę na jego trudności w odczytywaniu emocji oraz skłonność do nadmiernej dokumentacji i analizy danych:

- *„Miałem okazję pracować z przełożonym, który prawdopodobnie był w spektrum autyzmu. Były widoczne trudności z kontaktem interpersonalnym, z otwartością i odczytywaniem uczuć, emocji. Ta osoba miała ogromne zamiłowanie do obliczeń, do liczb, do Excela.”*

Niektóre cechy osób w spektrum autyzmu mogą być jednocześnie wyzwaniem i zaletą w kontekście pracy. Prostolinijność i trzymanie się zasad są często postrzegane jako pozytywne cechy, ale brak elastyczności może stanowić przeszkodę.

Jeden z respondentów zauważył, że:

- *„Osoby ze spektrum bardzo rzadko potrafią kłamać, są prostolinijne. Jednak brak otwartości na inne propozycje i elastyczność mogą być przeszkodą w interakcjach z innymi ludźmi.”*

Respondenci podkreślali także rosnącą liczbę dzieci w spektrum autyzmu, co wskazuje na potrzebę zwiększenia świadomości i zrozumienia tego zaburzenia. Wskazano, że każde dziecko w spektrum jest inne i ma swoje specyficzne potrzeby:

- *„Jeśli chodzi o uczniów, fakt faktem jest ich coraz więcej. Jest to tak szerokie zaburzenie, że każdy z nich jest inny i w inny sposób specyficzny. Jednym przeszkadza hałas, drugim kolega, którego nie akceptują.”*

W kontekście pracy, schematyczność działania osób w spektrum autyzmu może być zarówno wadą, jak i zaletą. Jeden z uczestników zauważył, że:

- *„Osoby w spektrum lubią schematy, mają swoje rytuały i nawyki. Brak elastyczności może być wadą, ale również zaletą w przypadku niektórych prac.”*

Wnioski:

Analiza wypowiedzi respondentów ukazuje, że osoby w spektrum autyzmu są postrzegane jako mające unikalne potrzeby i wyzwania w kontekście pracy. Szczególną uwagę zwrócono na wrażliwość na bodźce zewnętrzne, trudności w kontaktach interpersonalnych oraz tendencję do schematycznego działania. Z drugiej strony, cechy takie jak prostolinijność i trzymanie się zasad są doceniane. Ważne jest, aby pracodawcy byli świadomi tych specyfik i potrafili dostosować swoje podejście, aby wspierać osoby w spektrum autyzmu w ich środowisku pracy.

4. Przystosowanie miejsc pracy dla osób w spektrum autyzmu

Rozdział ten bazuje na wypowiedziach respondentów, którzy podzielili się swoimi osobistymi i zawodowymi doświadczeniami związanymi z zatrudnianiem osób w spektrum autyzmu. Celem jest przedstawienie, jak różne branże postrzegają możliwość zatrudniania takich osób oraz jakie wyzwania i korzyści dostrzegają pracodawcy w kontekście współpracy z osobami autystycznymi.

a. Odpowiednie i nieodpowiednie miejsca pracy dla osób w spektrum autyzmu

Respondenci byli zgodni co do tego, że nie każda firma jest idealnym miejscem pracy dla osób w spektrum autyzmu. Wypowiedzi wskazywały na różnorodne wyzwania, jakie mogą napotkać osoby autystyczne w zależności od specyfiki miejsca pracy.

Jeden z respondentów, prowadzący bawialnię i kawiarnię, zauważył, że hałas i dynamiczne środowisko mogą być problematyczne:

- *„U nas w branży, mamy bawialnie i kawiarnie, tam jest miejsce spotkań dla dzieci. Generują one bardzo duży hałas i chaos, co może być trudne dla osób w spektrum autyzmu. Trudno im się odnaleźć w miejscu, gdzie jest bardzo dużo zmiennych.”*

Inny respondent z branży gastronomicznej podkreślił, że pewne schematyczne prace mogą być odpowiednie dla osób w spektrum:

- *„Praca w turystyce, jako opiekun danego obiektu turystycznego, mogłaby być odpowiednia. Jest to zajęcie schematyczne, wymagające przyjsicia, otwarcia, przypilnowania. Takie prace mogą być dostosowane do danej osoby.”*

W branży szkoleniowo-doradczej zidentyfikowano potencjalne stanowiska pracy dla osób w spektrum, które mogą wykonywać swoje obowiązki w ciszy i zgodnie z ustalonymi schematami:

- *„Osoba pracująca przy komputerze, zajmująca się serwisem laptopów, tworzeniem baz danych – to są zadania, które można wykonywać w ciszy i spokoju, co może być odpowiednie dla osób w spektrum.”*

Respondenci zauważyli również, że w miejscach, gdzie jest duże natężenie hałasu, można znaleźć mniej wymagające stanowiska zakulisowe:

- *„W stołówce szkolnej, mimo dużego hałasu podczas przerw, mamy dużo pracy zakulisowej, takiej jak obieranie warzyw czy praca na zmywaku. Te stanowiska mogą być odpowiednie dla osób, które lubią monotonną, powtarzalną pracę.”*

b. Korzyści z zatrudniania osób w spektrum autyzmu

Respondenci dostrzegają również korzyści z zatrudniania osób w spektrum autyzmu. Jednym z kluczowych aspektów jest możliwość wprowadzenia większego porządku i organizacji w miejscu pracy:

- *„Osoby w spektrum autyzmu mogą wnieść do firmy wiele porządku dzięki swojemu analitycznemu umysłowi i zamiłowaniu do schematów. Mogą przejąć zadania związane z porządkowaniem rzeczywistości.”*

Inny respondent zwrócił uwagę na aspekt społeczny i edukacyjny:

- *„Zatrudnienie osoby w spektrum może pomóc odczarować stereotypy w społeczności, ucząc akceptacji i współpracy z osobami różniącymi się od nas.”*

Kolejną korzyścią jest możliwość nabycia cennych doświadczeń i otwarcia drzwi dla innych osób w spektrum:

- *„Zatrudniając taką osobę, nabieramy doświadczenia w pracy z nią, co otwiera furtkę innym osobom w spektrum autyzmu. Widząc, że jednej osobie się udało, inne mogą być bardziej zmotywowane do podjęcia pracy.”*

Respondenci podkreślili także, że każda osoba, niezależnie od swojego stanu, wnosi unikalne doświadczenia i perspektywy do miejsca pracy:

- *„Każda osoba, którą się zatrudnia, wnosi nowe doświadczenia do naszego życia i do swojego. Jest to zysk dla obydwu stron.”*

Wnioski:

Analiza wypowiedzi respondentów pokazuje, że odpowiednio dostosowane miejsca pracy mogą być korzystne zarówno dla osób w spektrum autyzmu, jak i dla pracodawców. Wyzwania związane z zatrudnianiem takich osób wynikają głównie z potrzeby dostosowania środowiska pracy do ich specyficznych potrzeb, takich jak unikanie hałasu czy zapewnienie pracy schematycznej. Z drugiej strony, korzyści obejmują zwiększenie porządku, edukację społeczeństwa oraz możliwość zdobycia cennych doświadczeń w pracy z osobami autystycznymi.

5. Wspieranie zatrudnienia osób w spektrum autyzmu

Rozdział ten bazuje na wypowiedziach respondentów, którzy podzielili się swoimi osobistymi i zawodowymi doświadczeniami związanymi z zatrudnianiem osób w spektrum autyzmu. Celem jest przedstawienie, jak różne branże postrzegają możliwość zatrudniania takich osób oraz jakie wyzwania i korzyści dostrzegają pracodawcy w kontekście współpracy z osobami autystycznymi. Na zakończenie respondenci wypowiedzieli się na temat obaw związanych z ich zatrudnieniem.

a. Dostosowanie środowiska pracy

Respondenci byli zgodni co do tego, że poszerzenie wiedzy na temat potrzeb osób w spektrum autyzmu oraz dostosowanie środowiska pracy są kluczowe dla efektywnego ich zatrudniania. Większość respondentów wyraziła chęć skorzystania z takiej wiedzy i możliwości dofinansowania.

Jeden z respondentów podkreślił:

- *„Taką wiedzę jest ciężko, a parę osób tutaj na terenie naszej gminy dorosłych również jest i te osoby również na pewno też chciałyby podjąć zatrudnienie.”*

Inny respondent dodał, że dostęp do takiej wiedzy jest niezbędny, zwłaszcza w kontekście realizowanych projektów:

- *„Na co dzień realizujemy projekty dla osób z niepełnosprawnością, więc poszerzylibyśmy swoją wiedzę w tym zakresie.”*

b. Wyzwania związane z zatrudnianiem osób w spektrum autyzmu

Respondenci zidentyfikowali kilka kluczowych wyzwań związanych z zatrudnianiem osób w spektrum autyzmu. Przede wszystkim wskazano na brak wiedzy na temat tego, jak dostosować miejsce pracy do potrzeb takich osób.

Inny respondent dodał, że nie miał dotychczas styczności z dorosłymi osobami w spektrum autyzmu:

- *„Moja wiedza stanęła na tym, że dotyczy to dzieci. A osoby dorosłe, tak samo jak ADHD do niedawna, w moim odczuciu to były dzieci.”*

Respondenci podkreślali również, że brak wiedzy na temat autyzmu prowadzi do obaw związanych z zatrudnianiem osób w spektrum. Główne obawy dotyczyły tego, jak dana osoba poradzi sobie w pracy oraz jak będzie traktowana przez innych pracowników.

Jeden z respondentów zauważył:

- *„Przede wszystkim, czy dana osoba sobie poradzi, czy jej możliwości nie zostaną przekroczone.”*

Inny respondent dodał:

- *„Obawiam się, że taka osoba przyjdzie do naszej firmy i się przestraszy ilości kontaktów, ilości osób.”*

c. Korzyści z zatrudniania osób w spektrum autyzmu

Respondenci dostrzegają również korzyści z zatrudniania osób w spektrum autyzmu. Jednym z kluczowych aspektów jest możliwość wprowadzenia większego porządku i organizacji w miejscu pracy:

- *„Osoby w spektrum autyzmu mogą wnieść do firmy wiele porządku dzięki swojemu analitycznemu umysłowi i zamiłowaniu do schematów.”*

Zatrudnienie osoby w spektrum może pomóc odczarować stereotypy w społeczności, ucząc akceptacji i współpracy z osobami różniącymi się od nas.

Kolejną korzyścią jest możliwość nabycia cennych doświadczeń i otwarcia drzwi dla innych osób w spektrum.

Przykładowa wypowiedź respondenta:

- *„Zatrudniając taką osobę, nabieramy doświadczenia w pracy z nią, co otwiera furtkę innym osobom w spektrum autyzmu.”*

d. Odpowiednie rodzaje zadań i zawodów

Respondenci wskazywali na konkretne rodzaje zadań i zawodów, które mogą być szczególnie dobrze dopasowane do osób w spektrum autyzmu. Prace schematyczne, analityczne i powtarzalne były często wymieniane jako odpowiednie.

Jeden z respondentów stwierdził:

- *„Praca w informatyce, analityce danych czy programowaniu może być odpowiednia dla osób w spektrum autyzmu ze względu na ich zdolności analityczne i umiejętność skupienia na jednej czynności.”*

Inny respondent dodał:

- *„Zadania związane z tworzeniem baz danych, serwisem komputerów czy innymi powtarzalnymi czynnościami mogą być odpowiednie dla osób w spektrum autyzmu.”*

Wnioski

Analiza wypowiedzi respondentów pokazuje, że istnieje duża otwartość na zatrudnianie osób w spektrum autyzmu, jednakże kluczowym wyzwaniem jest brak wiedzy na temat dostosowania środowiska pracy do ich potrzeb. Z drugiej strony, korzyści z zatrudniania takich osób obejmują zwiększenie porządku, edukację społeczeństwa oraz możliwość zdobycia cennych doświadczeń. Istotne jest również, aby zrozumieć specyficzne potrzeby osób w spektrum autyzmu i dostosować do nich odpowiednie zadania i stanowiska pracy.

6. Zarządzanie zespołem z udziałem osób w spektrum autyzmu

Zarządzanie zespołem pracowników, wśród których znajdują się osoby w spektrum autyzmu, wymaga specjalnych umiejętności i wiedzy. Dyskusja z pracodawcami ukazała, jakie kompetencje uważają oni za kluczowe w kontekście efektywnego zarządzania i integracji osób autystycznych w miejscu pracy.

a. Doświadczenie i odpowiednie wykształcenie

Respondenci wskazali na znaczenie doświadczenia i edukacji w zarządzaniu zespołami zróżnicowanymi pod względem potrzeb neuropsychologicznych. Jeden z uczestników stwierdził:

- *„Doświadczenie przede wszystkim jest potrzebne. Doświadczenie, a doświadczenie czasami się bierze lub wiedza się bierze z danego wykształcenia, czy pedagogicznego, czy psychologicznego podejścia.”*

b. Kompetencje interpersonalne

Istotnymi cechami, które zostały zidentyfikowane jako niezbędne w zarządzaniu takim zespołem, były cierpliwość, tolerancja i empatia. Jak podkreśliła jedna z respondentek:

- *„Na pewno cierpliwość. Na pewno tolerancja. Tolerancyjność, podejście do drugiej osoby, empatia, to na pewno. I wiedza.”*

c. Wiedza o spektrum autyzmu

Zarządzanie zespołem pracowników, w tym osób w spektrum autyzmu, wymaga również specjalistycznej wiedzy o autyzmie. Jak zaznaczyła inna osoba:

- *„Do zarządzania w ogóle zespołem potrzebna jest wiedza. I wydaje mi się, że do zarządzania zespołem również osobami z spektrum tym bardziej jest potrzebna wiedza o autyzmie.”*

d. Indywidualne podejście i dostosowanie środowiska

Podkreślono również znaczenie indywidualnego podejścia do każdego pracownika oraz dostosowania środowiska pracy do jego potrzeb.

- *„Jeżeli na przykład ja zatrudniam osobę w spektrum, to znaczy, że ja wiem, że ta osoba w tym spektrum jest i ta osoba też wie, że w tym spektrum jest. Czyli jeżeli do mnie przychodzi osoba z niepełnosprawnością, jaką jest bycie w spektrum, to dla mnie to już jest otwarta furтка do tego, żebyśmy my rozmawiali o tym, co ta osoba potrzebuje, co może, co nie.”*

Wnioski:

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że zarządzanie zespołem z udziałem osób w spektrum autyzmu nie różni się zasadniczo od zarządzania innymi zespołami, ale wymaga dodatkowej wiedzy i umiejętności dostosowania środowiska pracy. Ważne jest, aby liderzy posiadali zarówno wiedzę teoretyczną, jak i praktyczne umiejętności interpersonalne, które pozwolą im skutecznie wspierać wszystkich pracowników, niezależnie od ich indywidualnych potrzeb. To podejście nie tylko wspiera osoby w spektrum, ale także przyczynia się do budowania kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i zrozumieniu.

Rekomendacje:

Spektrum autyzmu jest złożonym i często niezrozumiałym zagadnieniem w społeczeństwie, co prowadzi do wielu stereotypów i uprzedzeń. Aby poprawić świadomość społeczną i wspierać integrację osób autystycznych, konieczne jest wprowadzenie konkretnych działań edukacyjnych i informacyjnych. W oparciu o wyniki przeprowadzonych wywiadów, poniżej przedstawione są rekomendacje mające na celu promowanie zrozumienia i akceptacji osób z autyzmem.

Nazwa	Działanie	Uzasadnienie
Edukacja na temat odpowiedniej terminologii	Organizacja warsztatów i sesji edukacyjnych dla pracowników na temat odpowiedniej terminologii związanej z autyzmem, podkreślających znaczenie słów i ich wpływ na postrzeganie osób z autyzmem.	Edukacja na temat terminologii nie tylko zwiększa świadomość, ale także zmniejsza ryzyko wystąpienia błędnych przekonań i stygmatyzacji w społeczeństwie. Szkolenia mogą pomóc pracownikom zrozumieć subtelności związane z autyzmem, co przekłada się na lepszą komunikację i współpracę w miejscu pracy i poza nim. Poprawne stosowanie terminologii ma także znaczenie w tworzeniu polityk wewnętrznych i zewnętrznych komunikatów, co jest niezbędne do budowania kultury opartej na szacunku i równości.
Współpraca z ekspertami	Konsultacje z organizacjami zajmującymi się autyzmem w celu opracowania	Ekspertyza specjalistów pomaga w tworzeniu skutecznych i trafnych wytycznych terminologicznych, które są naukowo poparte i społecznie akceptowalne.

	odpowiednich strategii komunikacyjnych.	
Otwarta komunikacja o autyzmie	Promowanie otwartego dialogu na temat autyzmu w miejscu pracy, w tym organizowanie sesji informacyjnych i dyskusji.	Otwarta komunikacja zwiększa zrozumienie i wspiera tworzenie środowiska pracy sprzyjającego różnorodności.
Świadomość wrażliwości sensorycznej	Wdrażanie szkoleń dla pracowników na temat sensorycznych wyzwań osób w spektrum autyzmu.	Poprawia zrozumienie potrzeb sensorycznych osób w spektrum, co może pomóc w dostosowaniu środowiska pracy, zmniejszając niepotrzebne stresory i zwiększając komfort i produktywność.
Przygotowanie przestrzeni pracy	Dostosowanie miejsc pracy w taki sposób, aby minimalizować sensoryczne przeszkody (np. kontrola natężenia światła i hałasu).	Zmniejsza przeciążenie sensoryczne, co jest kluczowe dla osób w spektrum, umożliwiając im skupienie się na pracy bez dodatkowego dyskomfortu.
Szkolenia z komunikacji interpersonalnej	Organizacja warsztatów mających na celu poprawę umiejętności komunikacyjnych w interakcjach z osobami w spektrum autyzmu.	Zwiększa efektywność komunikacji i współpracy w zespole, redukując nieporozumienia i budując bardziej wspierające środowisko pracy.
Dostosowanie procesów pracy	Wprowadzenie elastyczności w zadaniach i harmonogramach pracy dla osób w spektrum.	Dostosowanie tempa i struktury pracy do potrzeb osób w spektrum może zwiększyć ich efektywność i zadowolenie z pracy, a także zmniejszyć stres związany z nadmiernymi oczekiwaniami.

Promowanie różnorodności w miejscu pracy	Wdrażanie polityk promujących różnorodność i inkluzję, które aktywnie włączają osoby w spektrum autyzmu.	Poprawia kulturę organizacyjną, tworząc środowisko, które cenione jest za swoją otwartość i akceptację różnic, co może przyciągać talent i zwiększać lojalność pracowników.
Indywidualne podejście do potrzeb pracowniczych	Tworzenie indywidualnych planów pracy dostosowanych do umiejętności i potrzeb osób w spektrum autyzmu.	Tworzenie indywidualnych planów pracy dostosowanych do umiejętności i potrzeb osób w spektrum autyzmu.
Wsparcie w rozwijaniu umiejętności	Oferowanie dedykowanych programów rozwojowych dla osób w spektrum autyzmu.	Rozwój umiejętności zawodowych osób w spektrum zwiększa ich konkurencyjność na rynku pracy i pomaga w przełamywaniu barier związanych z zatrudnieniem.
Monitoring i wsparcie w miejscu pracy	Wprowadzenie roli mentora lub wsparcia rówieśniczego dla osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy.	Obecność wsparcia w miejscu pracy może pomagać w codziennych wyzwaniach, oferując pomoc w rozwiązywaniu problemów i adaptacji do środowiska pracy, co zwiększa poczucie bezpieczeństwa i przynależności.
Adaptacyjne szkolenia zawodowe	Dostosowanie metod szkoleniowych do stylów uczenia się preferowanych przez osoby w spektrum autyzmu.	Umożliwia skuteczniejsze przyswajanie wiedzy i umiejętności, co bezpośrednio przekłada się na wydajność pracy i integrację zawodową.
Transparentność w procedurach	Transparentność w procedurach HR	Jasne procedury minimalizują niepewność i stres, tworząc bardziej

HR		sprawiedliwe i przejrzyste środowisko pracy, co sprzyja lepszemu zaangażowaniu i wyższej retencji pracowników.
----	--	--

Podsumowanie:

Raport wskazuje na złożoność i wieloaspektowość problemów związanych z postrzeganiem i funkcjonowaniem osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy.

Analiza oparta była na wypowiedziach pracodawców z różnych branż, którzy podzielili się swoimi osobistymi i zawodowymi doświadczeniami związanymi z pracą z osobami autystycznymi. Badanie miało na celu identyfikację wyzwań, korzyści oraz potrzeb związanych z zatrudnianiem osób w spektrum autyzmu.

Kluczowe wnioski:

1. Postrzeganie i specyfika spektrum autyzmu

Respondenci wskazywali na unikalne cechy osób w spektrum autyzmu, które odróżniają je od innych pracowników. Szczególną uwagę zwracano na wrażliwość na bodźce zewnętrzne, trudności w kontaktach interpersonalnych oraz tendencję do schematycznego działania. Te cechy, choć mogą stanowić wyzwanie, są jednocześnie wartościowe w wielu kontekstach zawodowych, gdzie precyzja i rutyna są kluczowe.

2. Wyzwaniami są głównie brak wiedzy i doświadczenia

Brak wiedzy na temat spektrum autyzmu i sposobów dostosowania miejsc pracy do specyficznych potrzeb osób autystycznych jest główną przeszkodą w ich zatrudnianiu. Pracodawcy często nie wiedzą, jak efektywnie wspierać takich pracowników, co prowadzi do obaw i niepewności. Istotne jest zatem, aby zwiększyć świadomość i edukację na temat autyzmu w miejscu pracy.

3. Korzyści wynikające z zatrudniania osób w spektrum autyzmu

Zatrudnianie osób autystycznych może przynieść liczne korzyści zarówno dla pracodawców, jak i dla całych zespołów. Osoby te często wnoszą do organizacji wyjątkową precyzję, porządek oraz lojalność. Ponadto, ich zatrudnienie może

przyczynić się do przełamania stereotypów i budowania bardziej inkluzywnej kultury organizacyjnej.

4. Potrzeba indywidualnego podejścia

Kluczowym elementem efektywnego zatrudniania osób w spektrum autyzmu jest indywidualne podejście do każdego pracownika. Adaptacja środowiska pracy, elastyczność w zakresie obowiązków oraz otwarta komunikacja na temat potrzeb pracowników są niezbędne do zapewnienia im komfortu i efektywności w pracy.

Rekomendacje:

1. Edukacja i szkolenia

Pracodawcy powinni inwestować w edukację na temat autyzmu oraz organizować szkolenia dla pracowników, aby zwiększyć świadomość i zrozumienie specyficznych potrzeb osób w spektrum. Szkolenia te powinny obejmować zarówno teoretyczną wiedzę o autyzmie, jak i praktyczne wskazówki dotyczące adaptacji środowiska pracy.

2. Dostosowanie miejsc pracy

Należy dostosować miejsca pracy do potrzeb osób autystycznych, m.in. poprzez minimalizację hałasu, kontrolę oświetlenia oraz zapewnienie przestrzeni do wycofania się i przemyślenia pewnych spraw. Takie działania mogą znacząco poprawić komfort i efektywność pracy osób w spektrum.

3. Promowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej

Pracodawcy powinni wprowadzać polityki promujące różnorodność i inkluzję, które aktywnie wspierają zatrudnianie osób w spektrum autyzmu. Transparentność w procedurach HR, otwarta komunikacja oraz promowanie akceptacji i zrozumienia wśród wszystkich pracowników są kluczowe dla budowania wspierającego środowiska pracy.

4. Indywidualne plany pracy

Tworzenie indywidualnych planów pracy dostosowanych do umiejętności i potrzeb osób w spektrum autyzmu jest istotnym elementem ich wsparcia. Pracodawcy powinni być otwarci na rozmowy o specyficznych potrzebach swoich pracowników i elastycznie dostosowywać zadania oraz harmonogramy pracy.

Analiza doświadczeń i postrzegania osób w spektrum autyzmu przez pracodawców pokazuje, że osoby te mają unikalne potrzeby i wyzwania, ale również wnoszą cenne cechy i perspektywy do miejsc pracy. Kluczowym elementem wspierania ich zatrudnienia jest edukacja oraz dostosowanie środowiska pracy do ich specyficznych potrzeb. Poprzez promowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej i indywidualne podejście, pracodawcy mogą tworzyć bardziej wspierające i efektywne miejsca pracy, które przynoszą korzyści zarówno pracownikom, jak i całym organizacjom.

Raport ten wskazuje na konieczność dalszych działań mających na celu zwiększenie świadomości społecznej na temat autyzmu oraz wdrażanie praktycznych rozwiązań, które umożliwią pełne wykorzystanie potencjału osób w spektrum autyzmu w środowisku pracy.