



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

Badania terapeutów pracujących z osobami w spektrum autyzmu na podstawie Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI)

Beata Romejko



Europejski Dom Spotkań Fundacja Nowy Staw

Lublin, czerwiec 2024

Spis treści

Wstęp	3
1. Charakterystyka próby	5
2. Aspekt lingwistyczny	6
3. Cechy osób w spektrum autyzmu	9
4. Trudności w funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu	14
4.1 Trudności w funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy	14
4.2 Trudności w codziennym funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu	18
5. Udogodnienia dla osób w spektrum	22
6. Wsparcie dla osób w spektrum w poszukiwaniu pracy	27
7. Relacje osób w spektrum ze współpracownikami	35
8. Obawy pracodawców związane z zatrudnianiem osób w spektrum	40
9. Przykłady karier zawodowych osób w spektrum	45
10. Wspieranie rozwoju osób w spektrum autyzmu	48
11. Wspieranie zatrudnienia osób w spektrum autyzmu	55
12. Stereotypy dotyczące spektrum autyzmu	61
13. Obrażliwe wypowiedzi na temat spektrum autyzmu	68
Wnioski i rekomendacje	73
Podsumowanie	86

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 nie mają wiedzy o potencjałach i ograniczeniach osób w spektrum autyzmu. W związku z tym istnieje potrzeba przeprowadzenia: a) szerokiej kampanii społecznej skierowanej do społeczeństwa oraz b) kampanii skierowanej do pracodawców.

Walka ze stereotypami dotyczącymi osób w spektrum autyzmu jest istotna z następujących powodów:

- 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 prowadzi 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 terapeutami pracującymi z osobami w spektrum autyzmu**. Inne grupy badawcze objęte FGI to: pracodawcy oraz przedstawiciele społeczeństwa.

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 osób 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

Badaniem objęto 2 grupy terapeutów pracujących z osobami w spektrum autyzmu. Jedna grupa focusowa liczyła 7 uczestników, a druga - 6 uczestników. Łącznie badaniem objęto 13 terapeutów.

W grupie badanych znalazło się 9 kobiet i 4 mężczyzn. Siedmiu respondentów pochodzi z Lublina oraz sześciu z Gdyni. Staż pracy z osobami w spektrum terapeutów objętych badaniem jest bardzo zróżnicowany i wynosi od pół roku do 23 lat. Sześciu respondentów ma doświadczenie w terapii ponad 5 latnie.

Badanych zapytano o to w jakim charakterze pracują z osobami w spektrum autyzmu. Obecnie wszyscy są terapeutami. Ale jeśli chodzi o wcześniejsze doświadczenie w pracy z osobami w spektrum odpowiedzi są bardzo różnorodne. Badani czasem zmieniali swoje stanowiska i charakter pracy.

Poniżej przedstawiono przykłady zarówno aktualnych stanowisk pracy/obszarów działania respondentów oraz wcześniej wykonywanych:

- terapeuta
- diagnostyka spektrum autyzmu
- badania psychologiczne
- aktywizacja zawodowa osób w spektrum
- nauczyciel wspomagający w szkole

- usługi asystenckie, opiekuńcze

Część badanych podczas swojej ścieżki kariery zawodowej pracowała z dziećmi, młodzieżą oraz z osobami dorosłymi w spektrum autyzmu. Niektórzy pracowali z osobami niskofunkcjonującymi lub z osobami agresywnymi.

Zatem wachlarz doświadczenia respondentów jest bardzo duży.

2. Aspekt lingwistyczny

Jednym z zagadnień badawczych był aspekt lingwistyczny. Zapytano respondentów o to jak, ich zdaniem, powinno się mówić o autyzmie. Pytanie zostało sformułowane w następujący sposób:

Mówiąc o autyzmie używamy różnych określeń. Są osoby które mówią: "zaburzenia w spektrum autyzmu", po prostu "autyzm" inni "osoby autystyczne" albo też "osoba w spektrum" bądź "stan ze spektrum autyzmu" czy "rozwój w spektrum autyzmu". Jakich określeń według Ciebie powinno się używać mówiąc o autyzmie? Proszę o krótkie uzasadnienie swojego wyboru.

Wszyscy badani są jednomyślni co do tego jak powinno się mówić o autyzmie. Ich zdaniem najważniejsze jest określenie:

Spektrum autyzmu

- *Wydaje mi się, że w obecnej chwili powinniśmy używać spektrum autyzmu. Czasami używamy tego jeszcze diagnostycznie w sytuacjach, kiedy osoby nie do końca rozumieją samą terminologię, bo często przychodzą do nas po przeczytaniu różnorodnych publikacji, informacji i patrzą jeszcze jakby w kryteriach ICD-10, więc pytają się, same się dopytują, czy ja mam autyzm, czy mam zespół Aspergera. To jeszcze jakby u nas duże dywagacje są na ten temat. My oczywiście już ICD-11 wprowadziliśmy, więc jakby idziemy w tą terminologię, zwłaszcza, że często mamy jakby pisma zwrotne z różnych*

instytucji o wytłumaczenie, dlaczego się posługujemy ICD-10, ICD-11 i próbujemy z jednej i z drugiej strony to jakby wytłumaczyć. Mówimy, że osoba jest zdecydowanie, już się nastawiamy, że jest w spektrum, w ten sposób określamy to, ale też tłumaczymy jakby to było, gdybyśmy się spotkali rok wcześniej, bo często osoby trafiają na różne publikacje, informacje sprzed dwóch, trzech, czterech lat i jakby sama terminologia jest im nieznana. Może teraz się troszkę więcej o tym mówi, osoba w spektrum i tak dalej, ale jest dużo pytań ogólnie w tej kwestii.

- *Ja tak sobie myślę, że ta zmiana w ogóle, żeby używać określenia osoby w spektrum, to też tak jakby na plus można zaliczyć, bo często też osoby, tak jak tutaj [imię] mówił wcześniej, przychodzą na diagnozy, też było to zamieszanie, właściwie cały czas jest, bo niektórzy cały czas używają tego rozdzielenia autyzm i zespół Aspergera, ale ja myślę, że też właściwie duży plus właśnie używania tego nowego określenia jest taki, że też jakby nie stygmatyzuje tych osób w ten sposób, że osoba z czymś tam, prawda, że tak jakby określenie, że osoba w spektrum jest takie bardziej powiedzmy łagodniejsze. To też tak jakby może takie bardziej tajemnicze, ale myślę, że bardziej szerokie i ułatwiające może takie pierwsze wrażenie, jakby lepsze jest też, jeżeli mówi się o takiej osobie gdzieś wśród społeczeństwa, gdzie używa się tego określenia mówiąc o takich osobach.*
- *Powinno się mówić, że osoby są w spektrum, to osoby, które funkcjonują w swój indywidualny sposób. Może trochę gorzej w społeczeństwie, chociaż to też jest złe słowo. Inni trochę wyżej funkcjonują, chodzą na studia, uczą się doskonale, różne są jednostki, więc takie przypisywanie tej łatki, że osoba ma autyzm często kojarzy się z osobą taką bardzo nisko funkcjonującą, więc spektrum moim zdaniem ma takie odpowiednie określenie.*
- *To określenie osoby w spektrum autyzmu to jest takie określenie dla mnie parasol, które właśnie zbiera różne i jest rozumiane jako taka grupa tych wyzwań, bo cały czas się zmienia to myślenie o autyzmie, o tej dynamice, tym zmianom indywidualnym. Nie ma dwóch osób ze spektrum takich samych. Więc myślę, że to właśnie pokazuje cały taki wachlarz, cały właściwie*

kontinuum tych zaburzeń, że od tych bez trudności na przykład intelektualnych, później po jakby słabsze umiejętności poznawcze czy tak samo komunikacyjne. Jeden funkcjonuje lepiej w tej sferze, inni mniej. Ja tak na to patrzę, różne te suwaki, tych umiejętności czy ograniczeń, które mogą się pojawiać i dla mnie to jest takie właśnie więcej tam można zmieścić. Nie są tak bardzo etykietowane te osoby. Jest to całe takie, mówimy, spektrum, bo dwie te same osoby mogą mieć takie samo rozpoznanie, czy to autyzm dziecięcy, czy zespół Aspergera, a funkcjonować bardzo podobnie. Gdzieś tam będą te minimalne różnice po prostu w tych konkretnych obszarach. Więc jeżeli o mnie chodzi, to to szersze pojęcie, jak najbardziej spektrum autyzmu jest właściwe.

Część respondentów przytacza też jakie negatywne określenia są czasem używane, ale jest to wyraźnie zaznaczone, że nie są to właściwe określenia:

Osoby autystyczne

- *O osobach autystycznych mówimy jakby bardziej w takiej nocy historycznej, że nasi podopieczni, starsi, osoby z autyzmem, bo bardziej jakby rys historyczny w to wprowadzamy, ale tak już operujemy ściśle nazwą spektrum.*

Autyzm

- *Takie przypisywanie tej łątki, że osoba ma autyzm często kojarzy się z osobą taką bardzo nisko funkcjonującą.*

Zaburzenie

- *Moim zdaniem rzeczywiście słysząc takie określenie, a w zasadzie taki wyraz **zaburzenia**, to mamy ewidentnie takie pejoratywne skojarzenia z tym wyrazem. Dlatego bardzo takie bezpieczne i moim zdaniem takie też pozwalające osobie ze spektrum poczuć się komfortowo jest właśnie to określenie, o którym wspomniałem.*

3. Cechy osób w spektrum autyzmu

Badanych terapeutów zapytano o to, jakie cechy wyróżniają osoby w spektrum autyzmu jako pracowników. Oto wymienione przez respondentów cechy:

Potrzeba procesu wprowadzania stopniowego do wykonywania pracy

- *Jeżeli te osoby już wejdą w określoną pracę, to przede wszystkim trzeba je przygotować i wprowadzić przy wsparciu. Rzadko jest możliwe, że te osoby wchodzi po prostu samoistnie. Jeżeli widzimy jakieś tam potencjalne umiejętności czy możliwości danej osoby, to najpierw jest ten cały proces wprowadzania stopniowego.*

Skupienie, koncentracja, wydajność

- *Jeżeli już wykonują daną pracę, w której się, powiedzmy, odnajdują lub mają predyspozycje, są to osoby, może to brzydko zabrzmie, ale to są osoby bardzo w swojej pracy wydajne, bardzo skoncentrowane, bardzo skupione, bardzo, że tak powiem, przygotowane często do swojej pracy, patrząc jakby na sam proces, jak i na rozbijanie całej pracy krok po kroku.*

Możliwość wycofania się z pracy przy nadmiarze czynników czy osób zewnętrznych

- *Często też w pracy, jeżeli powstają jakieś problemy, a to są problemy głównie takiej natury, gdzieś interpersonalnej, społecznej, jeżeli te osoby wykonują pracę indywidualnie, w określonych warunkach, powiedzmy nawet na swoich pewnych zasadach, przy wsparciu z naszej strony, to w większości te prace dosyć dobrze wykonują i bardzo fajnie się sprawdzają, ale jeżeli są czynniki jakieś zewnętrzne, jak właśnie mówię, nadmiar osób w otoczeniu, plus nadmiary zadań przykładowo, jeżeli to jest źle rozłożone w czasie i w miejscu,*

to stają różnorodne problemy, gdzie te osoby na przykład wycofują się z pracy, czy zawieszają tę pracę. Ciężko jest z powrotem wrócić do rytmu.

Bardzo duże zaangażowanie i skupienie na pracy

Za wysoki stopień zadaniowości

- *Te osoby muszą się o parę kroków cofnąć, żeby to wszystko poukładać sobie od początku, cały proces swój wewnętrzny, bo trzeba przyznać, że każdy z nich indywidualnie sobie radzi z tą pracą i układa w sposób dosyć hermetyczny dla siebie, począwszy od warunków i całej sensoryki, która jest związana z pomieszczeniem, przez elementarne takie rzeczy, jak przygotowanie dokumentów, określenie czasu pracy itd. Z takich negatywów można powiedzieć to, że z jednej strony osoba z zewnątrz patrząca lub z boku widzi, że to są osoby bardzo zaangażowane, skupione na pracy, ale z drugiej strony często opadają w taki stan, gdzie są nadto zadaniowe w stosunku do tego, że zapominają o swoich potrzebach takich stricte fizjologicznych wręcz czasami lub że trzeba jeść przykładowo coś zjeść, wypić itd. Także są plusy i minusy, a nasza praca polega na tym, żeby to kontrolować co jakiś czas i to jest jakby dosyć złożony proces, żeby dojść do takiego momentu, gdzie te osoby samodzielnie przez określony czas pracy mogły tę pracę od początku do końca w pewnych trybach wykonać, gdzie wszystko jest dosyć tak, no powiedzmy, układa się pomyślnie.*

Skupianie się na szczegółach

- *Ja myślę, że w podobnych takich cech jako pracowników, to osoby w spektrum bardzo często zwracają uwagę na szczegół zadania. Z tym, że też może to być negatyw, bo jeżeli zbyt bardzo się skupiają w tych szczegółach, a powiedzmy zadanie, inaczej, żeby nie zwracali uwagi na ten szczegół, to jakby musi być bardzo dokładnie rozpisane, te kroki tego zadania, czy punkty, które pozwolą realizować to zadanie, czy jakieś zlecenie takim osobom, z tym, że one właśnie często zatrzymują się na jakimś szczególe. Ciężko im zobaczyć ogół i to ich nieraz po prostu dekoncentruje gdzieś tam. Zbyt dużo siły*

poświęcają na jakiś szczegół, gdzie ten cel ogólny się oddala gdzieś tam. ... Widzimy nieraz, że zbyt długo gdzieś tam coś jest, gdzieś się zawieszają na tych szczegółach te osoby i trzeba im po prostu co jakiś czas przypominać o takim głównym celu tego zadania.

Negatywny wpływ przebudźcowania na pracę

- *Myślę, że też te bodźce, przebudźcowania nieraz też przeszkadzają w tej pracy osobom w spektrum.*

Konsekwentne kończenie zadań

- *Ale myślę, że z pozytywów też to trzeba tutaj zaznaczyć, że są takie, starają się doprowadzić do końca to co robią. Też często gdzieś tam nie uciekają od tego. To co zaczęli chcą skończyć. To też od osoby zależy konkretnie, od jej osobowości, bo osoby w spektrum wiadomo też takie cechy osobowości jakie my mamy różne mają i myślę, że jako pracownicy w takich pracach dobrze rozpisanych, konkretnych to są jak najbardziej bardzo dobrymi pracownikami.*

Sumiennosc

- *Osoby w spektrum są moim zdaniem bardzo sumienne w pracy, którą wykonują. Czasami aż nadto mają potrzebę takiego dokończenia zadania nawet jeśli już jest jakby po godzinach pracy.*
- *Jak zadanie nie zostało dokończony mają problem to zadanie odłożyć na później. Na następny dzień. Mają po prostu potrzebę zakończenia danej czynności. To jest taki chyba ich główny problem w tej pracy.*

Brak umiejętności rozwiązywania problemu

- *Mogę przytoczyć jeden przykład taki z centrum. To jest taki przypadek, że dziewczyna zaczęła nową pracę i wszystko było fajnie, ok. Pierwszy dzień była w tej pracy i drugiego dnia przybiegła do naszej pracy. Była roztrzęsiona z płaczem i ledwo z niej mi się udało uzyskać informację. Okazało się, że w pracy współpracownicy poczuli się na tyle komfortowo, że zaczęli za głośno mówić. I naszej współpracownicy się to nie spodobało i nie potrafiła*

przekazać, powiedzieć im, że to jej przeszkadza w skupieniu się w pracy, że ją dekoncentruje i po prostu z tej pracy wybiegła. To jest takie jakby rozwiązywanie, znaczy brak umiejętności rozwiązywania problemu. Stwarzało dla niej bardzo duży problem, nie mogła się skupić, dokończyć, pracować dalej i aż do tej pracy nie powróciła. Bo się bardzo zraziła w tej chwili.

Bardzo duża wiedza w dziedzinie swoich nietypowych zainteresowań

- *Ja bym chciała zwrócić uwagę na taki aspekt jak nietypowe zainteresowania. Myślę, że jeżeli osoby pracują w takim swoim w tym obrębie swoich zainteresowań to naprawdę dużo wiedzą na ten temat. O ile nie wszystko tak mają przeczytane, dużo słuchają też na ten temat. Więc jeżeli to jest w obrębie właśnie tych zainteresowań, to są bardzo skupieni na tym, więc wydajni.*
- *Ale tak jak myślę, że jeżeli to jest w obrębie tych zainteresowań nietypowych, to jakby bardzo z korzyścią dla osób w spektrum, bo lepiej się odnajdują.*

Praca według planu, schematu, wcześniejszych reguł

- *Myślę, że to co wyróżnia to taka praca według planu, takiego jakiegoś schematu wcześniejszych reguł, jakichś założeń. Myślę, że to też może sprzyjać na takich stanowiskach kierowniczych, gdzie właśnie mają plan i według tego planują pracę innych, też jakby swoją, gdzie to są takie umiejętności, które właśnie zarządzania też innymi. Według tego planu, który gdzieś tam jest z góry omówiony z nimi.*

Ogromny koszt psychiczny ponoszony w wyniku relacji społecznych

- *Myślę sobie, że to co jest najważniejsze to jest też duży koszt. O tym o czym mówiła przed chwilą pani [imię], że to jaki koszt ponoszą z tych komunikacji społecznych w pracy osoby ze spektrum to tylko one wiedzą. Ile ich to kosztuje, ile jakby muszą w to wkładać wysiłku. Coś co dla nas jest spontaniczne, dla nich jest tak trudne i później na przykład też potrzebują czy*

więcej urlopu, czy częściej ten urlop. Nie mówię, że oni go biorą, ale jakby tak potrzebują.

- *Często przychodzą też z takimi (informacjami), że oni są zmęczeni, że mają już jakby dosyć, że na pozór wszystko jest w porządku. W pracy są dalej wydajni, ale wewnątrz jakby już czują, że choćby tymi zewnętrznymi jakimiś bodźcami, jak głośna muzyka, nie wiem, światło, te różne sensoryczne też mogą tutaj wpływać na to.*

Dosłowne interpretowanie komunikatów

- *Myszę sobie, że jeszcze taką trudnością może być też, tak słyszę też od pacjentów, ta dosłowność, że ten komunikat jest jeżeli ktoś nam wydaje, to biorę tak, no tak miało być zrobione, to tak zostało to zrobione. A tutaj jest, no nie ma jakby tego marginesu, że to może jakoś była ta właśnie jakaś niedosłowność, jakaś treść ukryta. Jakby tutaj dosłownie tak to interpretuję.*

Problem w komunikacji ze współpracownikami

- *Jeżeli chodzi o problemy, z którymi mogą się borykać osoby w spektrum, myślę, że sporym problemem jest kontakt ze współpracownikami. Wydaje mi się, że sporym problemem mogą być różnice w komunikacji, zrozumienie różnych poleceń, przekaz komunikatów też między sobą, np. żartów sytuacyjnych, jakichś sarkazmów. Także myślę, że jeżeli chodzi o współpracę też mogą być problemy.*

4. Trudności w funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu

Badanych zapytano o to jakie trudności mogą mieć osoby w spektrum autyzmu w funkcjonowaniu w miejscu pracy oraz o to jakie mogą mieć trudności w codziennym funkcjonowaniu.

4.1 Trudności w funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy

Respondenci wskazali następujące trudności jakie mogą mieć osoby w spektrum autyzmu w miejscu pracy:

Trudności komunikacyjne

- *To jeśli chodzi o trudności, ja bym się skupiła na trudnościach komunikacyjnych, zarówno problem z odczytywaniem tych komunikatów werbalnych, jak i niewerbalnych. Jeżeli osoba w spektrum nie wie jak ma rozumieć komunikaty wysyłane przez partnera, no to domyślmy się jak się czuje. Problemy w odczytywaniu i pokazywaniu swoich emocji. Ogromna frustracja związana z brakiem zrozumienia, porozumienia z osobami, z którymi chcemy porozmawiać w miejscu pracy.*
- *Czyli jednak komunikacja, to czy osoba będzie w stanie wyczuć, że na przykład to nie jest dobry moment na załatwienie jakiejś sprawy, że tej rozmowy już nie ma sensu kontynuować itd. O ile w takich placówkach jak nasze my mamy dużą otwartość na to, my wiemy skąd to wynika itd., więc my sobie z tym radzimy i jest nam łatwiej i doceniamy w ogóle też starania. No to*

tak sobie wyobrażam, że w jakichś takich korporacjach, gdzie nawet najdrobniejsze przewinienia czasem są straszne, to takie niezrozumienie, takie wejście w nieodpowiednim momencie z jakimś tematem choćby, to co się u nas zdarza bardzo często, to może być bardzo problematyczne.

Trudności w zrozumieniu rozbudowanego przekazu

- *W głównej mierze problemy zauważamy, że pojawiają się w momencie, kiedy informacja, którą dana osoba przekazuje, zwłaszcza z zewnątrz na przykład, nie terapeuta lub osoba nadzorująca, jeżeli nie jest konkretna. Informacje przede wszystkim muszą być jasne, oczywiste, krótkie i na temat, bo jeżeli ta informacja jest zbyt rozbudowana, po prostu to wprowadza w organizację i całą strukturę począwszy od pracy przez zrozumienie sytuacji totalny chaos i te osoby często blokują się, wycofują się, popadają w różne takie stany wycofania. I to jest jeden z takich, że tak powiem, negatywów tego wszystkiego.*

Trudności w przypadku zmienności sytuacji

- *Poza tym częsta zmienność sytuacji, na którą gdzieś są narażeni pod nieobecność właśnie terapeuty, mimo że próbujemy, żeby te warunki były w miarę dostosowane. Nie zawsze da się to dostosować, bo akurat u nas osoby, które są zatrudnione, to doglądamy te osoby jakby w trakcie pracy, ale nie jest to praca zawsze jeden na jeden, tylko często mamy swoich podopiecznych. I czasami właśnie zdarzają się takie sytuacje, że czynniki zewnętrzne zaburzają, na które my już nie mamy wpływu i próbujemy to jakoś tak równać. Nie zawsze się to po prostu udaje.*

Trudność z rozłożeniem pracy na kilka dni

- *Tak mi przychodzi na myśl właśnie też przykład z naszego centrum. A propos czasu też, bo jeden z naszych pracowników nieraz ma zlecenia. I ciężko mu jest rozłożyć sobie [pracę w czasie]..., jeżeli tej pracy nie zdąży tego samego dnia zrobić, a wiadomo nieraz jest tych materiałów bardzo dużo, to on już jest cały roztrzęsiony wręcz, że on nie zdąży zrobić tego samego dnia tego*

wszystkiego. I jakby ten podział pracy, rozłożenie go w czasie, nie wiem, na dwa, trzy dni nawet, to jest taka duża trudność dla tej osoby. Bo to jest takie abstrakcyjne pojęcie, bo wiadomo, czas. Trzeba bardzo dokładnie też chyba przygotować się wcześniej, rozpisać dzisiaj to, jutro to i zakończy się tam któregoś dnia, całość zrobisz i będzie okej.

Brak umiejętności wyboru momentu kiedy zadać pytanie współpracownikowi

- *Też taką trudność jedną myślę dodatkową stanowi komunikacja, bo mamy taką przestrzeń bardziej otwartą u nas. Dużo przestrzeni jest takiej otwartej, gdzie nie mamy ścian i widać, osoba podchodzi na przykład, tak jak kolega powiedział, nie mamy jeden na jeden, często doglądamy te osoby i nieraz ciężko im się dołączyć do rozmowy pomiędzy dwoma osobami, bo coś chcą zapytać, ale jest to dla nich trudne, wiadomo, bo to są deficyty wynikające ze spektrum. I widać, że po prostu nie wiedzą kiedy. My dopiero kątem oka widzimy, że chcą zapytać, więc ta komunikacja między pracownikami jednak też jest taką podstawową trudnością.*

Odbiór dosłowny przekazu

- *Trudności, gdy ktoś może mieć kontakt ze współpracownikami, w szczególności kiedy mają w ironii takie poczucie humoru. Osoby, które często nie rozumieją jakichś powiedzeń ironicznych, odbierają wszystko bardzo dosłownie i często przez to nie wiedzą jak się zachować, jak się odnieść i wtedy uciekają często, wycofują się przede wszystkim z tego kontaktu.*

Potrzeba przerw, odpoczynku

- *Szybko się męczą. Potrzebują więcej przerw, odpoczynku, takiej regeneracji trochę większej, tak żeby być wydajniejszym później.*
- *Więc czasami to przebodźcowanie, takie to zmęczenie, te przerwy mogą wynikać według mnie właśnie z tego, że osoby, pracodawca czy współpracownicy nie mają pojęcia o tym, jak to wiele kosztuje właśnie osoby w spektrum, jaki to wysiłek dla nich, tak?*

Potrzeba rutyny

- *Też osoby, które potrzebują całości takiej rutyny wręcz, czują się bezpiecznie, kiedy przychodzą, dzięki czemu są bezpieczni, mają określone zadania, wiedzą, że na przykład w tej kolejności jest to, to, to, a jak następuje jakaś zmiana, to bardzo często właśnie wycofują się z tego kontaktu.*

Lęk przed powiedzeniem pracodawcy o swojej diagnozie spektrum autyzmu

- *Myszę, że jeśli pracodawca wie, [że dana osoba jest w spektrum autyzmu], to też może jakoś się przygotować, czy współpracownicy wiedzą, ale z doświadczenia wiem, że nie wszyscy osoby dorosłe chcą dzielić się taką wiedzą. Tu jest to taka obawa przed niedopasowaniem, że ja i tak czuję się dziwna, a tu jeszcze bardziej. Ktoś mnie będzie wytykał, więc ja robię wszystko kosztem siebie, żeby się dopasować, żeby spróbować jednak być tacy jak inni, żeby nikt mnie tu nie osądzał.*

Lęk przed awansem, wybór bezpiecznego dotychczasowego stanowiska pracy

- *Są osoby na stanowiskach kierowniczych lub osoby zarządzające grupą, oczywiście, tylko że często to jest tak, że oni sobie regulują tę całą pracę, układają wszystko pod siebie jakby, tak? Nie pozwalają sobie na to, że stają jakieś czynniki, które mogłyby ich właśnie, ich pracę, powiedzmy w jakiś określony sposób zaburzyć, ale mówią często, że mają problem właśnie, że są sytuacje, gdzie mogliby awansować na przykład, ale jednym z aspektów awansu zawodowego jest to, że musieliby działać na co dzień z szerszą grupą, tak? Bardzo udzielać się jakby społecznie, dzwonić, rozmawiać. Często też powstaje problem, gdzie są, powiedzmy, jakieś problemy interpersonalne między różnymi osobami i one mają to w jakiś sposób załatwiać i tutaj w tym momencie zaczynają się wycofywać i nawet nie chcą tego awansu, który dałby, nie wiem, poza, nie wiem, lepszymi finansami i tak dalej, większe pole do dalszego rozwoju, woląc zostać na tym etapie, który jest dla nich taki*

bezpieczny, sterylny, gdzie po prostu wszystko jest klarowne i powiedzmy takie sztancowe wręcz.

4.2 Trudności w codziennym funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu

Badanych terapeutów poproszono też o wskazanie jakie, ich zdaniem trudności w codziennym funkcjonowaniu mają osoby w spektrum autyzmu. Wymienili oni następujące aspekty:

Wybuchowość

Skrytość, zamknięcie w sobie

- *Ta szczegółowość, skrupulatność, nieadekwatność reagowania, ta przesadna czasem emocjonalność w dwie strony, zarówno wybuchowość, jak i totalne skrycie, totalne zamknięcie w sobie. Na przykład, nie wiem, jedna z osób z autyzmem mówi wolniej, drugi ciszej, to jest taka prozodia mowy, więc to też może mieć tutaj wpływ, bo to po prostu, no wiadomo, my, wielu ludzi, robimy sobie takie kalki budzi i osoby, które już odbiegają odrobinkę od tej kalki, to uchodzą za inne. I tutaj właśnie elementy tej prozodii, czy wyglądu nawet, wpływają, będą wpływać na to, jak te osoby będą postrzegane.*

Zakłócona percepcja czasu

Trudności w planowaniu

- *Ja bym tutaj na pewno powiedziała o takiej rzeczy, która też często jest u osób w spektrum, to jest zakłócona percepcja czasu. I takie osoby na przykład nie mają poczucia, zwłaszcza jeżeli są na przykład zaabsorbowane, powiedzmy, jakimś tematem albo jakąś czynnością związaną z ich zainteresowaniami, to te osoby nie czują, że czas upływa, nie potrafią się*

śpieszyć, nie potrafią sobie na przykład zaplanować, że muszę teraz przyspieszyć, szybciej zjeść śniadanie, czy szybciej, nie wiem, umyć się, cokolwiek, coś szybciej zrobić, bo na przykład przez to nie zdążę do pracy. Albo, że jeżeli przegapię autobus, no to wtedy już też się spóźnię gdzieś tam i przez pracodawcę będzie to źle widziane. I też to, co się łączy z tą percepcją czasu, ale też może tak nie jeden do jeden, to są właśnie też ogólne trudności w planowaniu. I te osoby przez to, że ogólnie mają problem, żeby na przykład zaplanować, że trzeba zrobić to, potem to, potem kolejną rzecz, to to się też przenosi na środowisko pracy, na jakość ich pracy, bo na przykład nie zaplanują sobie, że nie wiem, jeżeli będę za długo siedział w nocy i grał na przykład w moją ulubioną grę, przez to się nie wyspię i przez to będę w pracy niewyspany, więc będę gorzej pracował. Oni jakby nie, nie mówię, że wszyscy, nie chcę oczywiście generalizować, ale często my to na przykład u nich obserwujemy, że właśnie nie potrafią sobie tego rozplanować, a jeżeli nawet mają jakiś plan, to też często nie dopuszczają modyfikacji jego. Czyli jeżeli ktoś ma jakiś rytm dnia, że coś zawsze wykonuje w określonej powiedzmy sekwencji, no to potem jeżeli mu się ten plan zaburzy, no to albo wraca od początku, kontynuuje, jedzie dalej tym planem, który sobie ustalił, albo w ogóle jest zagubiony, nie wie co robić. No i wiadomo, że jeżeli powiedzmy nie zrobi pewnych rzeczy w domu, no to też nie będzie się mógł skupić w pracy, albo nie trafi do pracy na czas, albo będąc w pracy będzie myślami tym powiedzmy, czego nie zrobił, nie zrobiła poza pracą. Także myślę, że na pewno te dwie rzeczy, i ta percepcja czasu, i umiejętność planowania dotyczą zarówno tej sfery funkcjonowania poza pracą, jak i się przekłada na poza pracę.

Brak umiejętności pozostawienia sfery prywatnej poza pracą

- *Cały czas mam z tyłu głowy taką sferę życia prywatnego i jakby pozostawienia tego poza miejscem pracy, bo często np. u nas już ta podopieczna, jakieś tam są problemy powiedzmy jej prywatne w domu, i jak gdyby w czasie pracy ona to wnosi, tak jakby powiedzmy była na jakiejś terapii czy coś, gdzie dla nas powiedzmy to jest nie do pomyślenia, że jakby my osoby neurotypowe*

zostawiamy to gdzieś tam ze sobą i poza miejscem pracą już tym się zajmujemy, skupiamy się faktycznie na tej pracy, a tutaj jakby nie ma tej takiej adekwatności, że ok, dobra, pogadam o tym po pracy gdzieś tam.

Trudność w dostosowaniu się do dress code`u

- *To sobie myślę, że dużo rzeczy dopowiedziałam, natomiast to, co może być taką trudnością, coś co jest w życiu poza pracą, a może dawać efekty w pracy, no na przykład jeżeli w pracy jest dany dress code w jakimś miejscu pracy, no i właśnie dana osoba na przykład, dla takiego człowieka, który wszędzie, bez względu na okoliczności nakłada koszulę, krawat, spodnie eleganckie i buty, no właśnie, te stanowiska nie wymagałyby takiego eleganckiego ubioru, no to to jest nieadekwatne. Jeżeli jest stanowisko pracy, które wymaga formalnego stroju, natomiast ktoś jest w stanie chodzić tylko w koszulce i dresach, i tak jakby na tym poziomie sensorycznym tylko jest w stanie. Ma wysokie kwalifikacje, i tak jakby potencjał do tego, żeby wykonywać pracę taką, która wymaga, no właśnie, tego dress code'u, to tu może być problem i mogą być zgrzyty.*

Problem z organizacją przestrzeni

- *I też sobie myślę z takich rzeczy, to z jednej strony organizacja czasu, ale też organizacja przestrzeni, bo z jednej strony to jest albo duży problem z organizacją przestrzeni, czyli duży chaos w otoczeniu, to jest gdzieś tam problem z uporządkowaniem, albo nadmierne uporządkowanie, bo tak jakby jeżeli coś zostanie zmienione. No i właśnie, jeżeli to jest chaos w przestrzeni domowej, to on też przenosi się w chaos biurowy, jeżeli jest nadmierne uporządkowanie w przestrzeni domowej, no właśnie, przywiązanie do tego, że nie wolno nic ruszyć, to samo może przenieść się na przestrzeń zawodową.*

Nadwrażliwość na światło czy zapach

- *Ja tu właśnie chciałam wspomnieć o tych zaburzeniach sensorycznych. Ale też myślę, że do tego warto też podpiąć nadwrażliwość na światło czy zapach, no bo zależy od stanowiska.*

Działanie według schematu

- *Tak samo to bycie w schemacie może utrudniać prac. Na przykład osoba w spektrum ma taki schemat, że każdego dnia jedzie konkretną drogą, no i powiedzmy, że jakiegoś dnia na tej trasie jest wypadek albo coś, co utrudni dojazd do pracy, no to ta osoba nie zmieni sobie trasy, tylko będzie chciała pojechać tą, więc to wpłynie na spóźnienie.*

Lęk przed podjęciem pracy, przed tym jak się będzie odbieranym

Internalizowanie sobie - postrzeganie siebie przez innych

- *Z czasem osoby w spektrum zaczynają siebie też odbierać, czyli trochę internalizują sobie po prostu to postrzeganie siebie przez innych. Wydaje mi się, że to szczególnie dotyczy tych osób, które tak potocznie nazywając wyżej funkcjonują, ale też o takich mówimy, bo mówimy o takich, które na przykład szukają pracy i ja jak mówię o tym, to mam na myśli w sumie taki konkretny przypadek. Byłam kiedyś na grupie starszych, właściwie dorosłych osób po dwadzieścia parę lat, gdzie jeden z chłopaków, z mężczyzn po prostu robił co chwilę jakieś kursy, co chwilę czegoś nowego się uczył. Nigdy nie chciał podjąć pracy. I ja mam poczucie, że tak w rozmowie, to ja wyczułam po prostu taki ogromny lęk przed tym podjęciem, bo zdając sobie sprawę z tego jak będzie odbierany, no po prostu ciężko jest zacząć tam. Też jest ciężko zacząć tam, gdzie się czegoś obawiamy. Ja bym to porównała trochę do takiego stresu mniejszościowego, które przeżywają też inne grupy społeczne. Tak, to wydaje mi się, że to jest to, co jest wyciągane jakoś spoza pracy, a bardzo mocno może się przekładać na tę pracę.*

5. Udogodnienia dla osób w spektrum

Badani terapeuci zostali zapytani o to, jakie ich zdaniem udogodnienia są potrzebne osobom w spektrum autyzmu w miejscu pracy.

Wymieniane przez nich formy udogodnień opisane są poniżej.

Wsparcie terapeutyczne, psychologiczne

- *Wsparcie terapeutyczne na każdym etapie, [...] Często te osoby przychodzą, powiedzmy, w brzydki rozregulowanym emocjonalnym. Więc trzeba je doprowadzić do jakiegoś takiego stanu, gdzie mogą się już skoncentrować stricte tylko na pracy i na swojej zadaniowości.*
- *Jeżeli u nas gdzieś jest zauważalna trudność u osoby będącej w spektrum, że jest za dużo pewnych rzeczy, że potrzebuje wsparcia specjalistycznego, u nas na terenie fundacji jest możliwość, żeby taki psycholog mógł gdzieś porozmawiać z tą osobą, dać jej taką przestrzeń terapeutyczną przez chwilę, żeby zaopiekować się jej trudnościami i też [...] zapewnienie takiej możliwości, żeby zagospodarować takie wsparcie specjalistyczne, które właśnie jest skierowane w trudności osób będących w spektrum, w te takie potrzeby osób będących w spektrum, żeby ktoś był w stanie to wychwycić i w odpowiednim momencie zaopiekować.*
- *Obecność różnych osób, które na przykład są pedagogami czy psychologami, to też mogą pełnić taką funkcję udogodnienia.*

Zadbanie o potrzeby sensoryczne osób w spektrum autyzmu

- *Przede wszystkim też zorganizować im przestrzeń odpowiednią do pracy, warunki. U nas też jednym z udogodnień jest to, że mamy na przykład pokój wyciszeń. Jeżeli widzimy, że dana osoba, powiedzmy, te emocje już są na dosyć wysokim takim pułapie, gdzie nawet rozmowa z terapeutą, powiedzmy,*

nie odnosi takich skutków, jak byśmy oczekiwali. Zawsze możemy taką osobę poprosić, aby poszła sobie do pokoju wyciszeń, gdzie może w jakiś tam sposób umiejętny, jak to każdy na swój sposób, odreagować. Wyciszyć się, wrócić. Później też porozmawiać z terapeutą i dopiero przejść do pracy.

- *Światło, bardziej jakieś naturalne, trochę przygaszone, gdzieś tam jakaś też przestrzeń swoją, taka prywatna. Mamy właśnie trochę tych przestrzeni otwartych i tak nie do końca czasem te osoby komfortowo jednak się czują na takiej otwartej przestrzeni. Myślę, że takie lekkie oddzielenie tego stanowiska konkretnej osoby jak najbardziej przydałoby się.*
- *Przede wszystkim te sensoryczne na dźwięki, czy na tą przestrzeń taką wokół, czy na te zapachy, czy na światło, czy ogrzewanie. Mamy podopieczną, o której dość często wspominamy, ona nie tylko zaciemnione ma rolety, ale ona na przykład ma w ogóle wyłączone zimą ogrzewanie. Jak do niej się wchodzi, jest po prostu lodówka. Jak pytałam się po prostu ze zwyczajnej ludzkiej ciekawości dlaczego, no to właśnie mówiła, że ona jest tak bardzo wrażliwa. No i nie powiem, tutaj pracodawca miałby duże pole, duże wyzwanie, bo inni pracownicy doświadczaliby tego jako mocno zakłócające też im.*
- *To udogodnienia sensoryczne, na przykład dostosowanie temperatury, światła, głośności dźwięków w zależności od miejsca pracy, jeżeli jest to praca w hałasie czy to na przykład **zapewnienie osobie w spektrum słuchawek wygłuszających**, jeżeli nie posiada swoich własnych.*

Jasne zasady i jasna komunikacja w miejscu pracy

- *Według mnie bardzo ważna jest **klarowność zasad i kierunek działań**. Wydaje mi się, że jeżeli plan działania zespołu, tudzież całej firmy, jeżeli wszystko będzie spójne i krok po kroku, nie będzie takich odskoków, dużych zmian, będzie o wiele łatwiej. Chodzi mi **o plan działania w sytuacjach kryzysowych, do kogo się udaje, taka hierarchia do kogo idę, z czym była jasna**. I też, żeby współpracownicy też wiedzieli, że z tym będzie trzeba pomóc.*

- **Proste polecenia, bardzo dobrze wytłumaczone, krok po kroku.**
- *Dawanie takich krótkich komunikatów, jasnych i raczej jednoznacznych, żeby one nie wzbudzały jakiegoś dyskomfortu.*

Dostosowanie czasu pracy i czasu przerw do potrzeb danej osoby

- *Ten urlop, że gdzieś czasem trzeba zgłaszać gdzieś wcześniej, a takie też wyjście naprzeciw temu, że może on być potrzebny częściej, że właśnie gdzieś jest taka **potrzeba tego odpoczynku, wyregulowania też swojego napięcia.***
- *Elastyczność w podejściu do tej pracy, do wykonywanej pracy danego pracownika, **jednego dnia może wykonać mniej, drugiego dnia może po prostu zgłosić, że nie przyjdzie, czy troszeczkę wcześniej chce wyjść.** Też musi mieć ten pracodawca taką otwartość, że może to się zdarzyć.*
- **Przerwy w pracy częstsze może niż u osób neurotypowych.**
- *Prace powinny być przystosowane do potrzeb danej osoby. Bo każdy ma inne potrzeby. Żeby te godziny pracy były dostosowane do ich możliwości, żeby były trochę krótsze, może trochę więcej przerw, żeby byli, żeby pracując wydajnymi pracownikami, a nie żeby się właśnie zniechęcili po ośmiu godzinach pracy i pół godziny tylko przerwy.*

Dostosowanie drogi komunikacji do potrzeb danej osoby

- *Pozwalanie na jakiś alternatywny sposób komunikowania się. Jedne osoby będą wolały gdzieś, nie bezpośrednio, tylko na przykład mailowy kontakt, czy jeżeli wolą właśnie osobiście, to lepiej osobiście.*
- *Udogodnieniem byłaby **otwartość pracodawcy na inną formę komunikacji, [...].** Czyli w tym momencie, gdy osoba taka ma problem z bezpośrednią konfrontacją z innym człowiekiem, to po prostu na zasadzie jakiegoś komunikatora, nawet jeśli jest to siedząc w niedalekiej odległości od siebie. **To mogą po prostu wysłać do siebie wiadomość, skorzystać***

właśnie z komunikatorów, albo formy jakiejś tam częściowej zdalnej pracy na przykład.

- *Ja mogę tutaj podać przykład takiego rozwiązania, które widziałam w Krakowie dwa lata temu na kongresie Autism Europe. Tam wprowadzono, oprócz prelegentów i uczestników były też osoby w spektrum i tam z myślą o nich wprowadzono takie plakietki, **takie zwykle identyfikatory oznaczone trzema kolorami, zielonym, żółtym i czerwonym. I na zielonym identyfikatorze było napisane <chcę rozmawiać>, na żółtym było napisane <poczekaj, ja podejde i porozmawiam>, a na czerwonym było napisane <nie chcę rozmawiać>. I myślę, że taki system właśnie uproszczonych oznaczeń mógłby być też pomocny właśnie wśród pracowników spektrum, gdyby dać im właśnie takie narzędzie, żeby oni mogli sobie przyczepiać takie właśnie plakietki, które byłyby widoczne powiedzmy dla pozostałych współpracowników, **żeby ci współpracownicy na przykład wiedzieli, że powiedzmy dzisiaj ta osoba ma, nie wiem, jakiś gorszy, słabszy dzień i jeżeli nie jest to konieczne, to po prostu dajmy jej dzisiaj spokój, nie zagadujemy poza niezbędnym minimum, niech ona sobie po prostu odsapnie, zregeneruje się, bo będzie sama ze sobą, bo tego potrzebuje.*****

Prowadzenie dziennika pracy

- *O tym dzienniku pracy, czyli jasno sprecyzowanych poleceniach i myślę, że to też właśnie by ułatwiło [...] temu pracownikowi, który **by miał taką możliwość rzeczywiście jeszcze wrócenia do jego polecenia**, gdzie to rzeczywiście troszeczkę odejmuje stresu, myślę związanego z tym, że <mogę nie zapamiętać czegoś albo może źle zrozumiałem dane polecenie>.*
- ***Rozpisywanie obowiązków** pracy tego pracownika w jakiejś prostej formie, czy na kartce czy mailem, żeby po prostu miał taką jasność i **etapami rozpisane** co powinien zrobić, żeby było dobrze.*
- *Rozpisywanie tych zadań, [...] Myślę, że dobrze radzą sobie z tym korporacje, bo tam są, szczególnie w jakichś takich działach IT na przykład, [...], to po*

prostu tam są zadania na konkretny dzień, po kolei i trzymanie się tego wydaje mi się bardzo ważne.

Wyznaczanie zadań jedynie w ramach kompetencji, umiejętności osoby w spektrum i nieobciążanie jej dodatkowymi obowiązkami, które do niej nie należą oraz niewywieranie presji na pracowniku

- *Myślę, że to jest takie dosyć istotne w pracy, żeby gdzieś nie wywierać na tych osobach presji.*
- *Tak sobie myślę, że takim jakby ułatwieniem to na pewno byłoby taka reguła, **żeby nie obciążać osoby będącej w spektrum zadaniami, które tak jakby wychodzą poza jej kompetencje, poza jej umiejętności.** Rozumiem, że czasem w pracy są pewne przesunięcia pewnych zadań, jakieś braki kadrowe i tak dalej, zastępstwa, natomiast tak jakby jeżeli dana osoba będąca w spektrum ma swoją działkę, powinna mieć swoją działkę i nie powinna być dociążana takimi zadaniami, które wychodzą poza jej strefę komfortu i mogą tak jakby generować różne trudności.*

Asystent pracownika w spektrum autyzmu

- *Forma takiego asystenta osoby pracującej będącej w spektrum.*
- *Tak samo fajnie by było, jakby taka osoba właśnie w pracy miała kogoś, do kogo zawsze może się zwrócić o pomoc, albo że ta osoba sama zobaczy, że ten współpracownik ma jakąś trudność, to "ok, podejść, pomogę, na spokojnie wytłumaczę".*

Szkolenia dla współpracowników

- *Szkolenia dla współpracowników, które pokażą z jakimi trudnościami mogą borykać się takie osoby.*

Ewaluacja skuteczności udogodnień w przypadku konkretnego pracownika

- *Ewaluacja tego, co pomaga rzeczywiście, a co nie pomaga. Tak żeby też nie robić takiego wrażenia, że "robimy tak strasznie dużo i tak chcemy pomóc", a*

w sumie pytanie czy to pomaga wszystko, czy na pewno w przypadku tej konkretnej osoby to wszystko jest potrzebne. Bo [...] to poczucie inności wtedy może się jeszcze bardziej wzmacniać i dla mnie ważne jest też to, żeby właśnie to poczucie inności nie było aż tak wyraźne, szczególnie gdy nie jest potrzebne, bo naprawdę nie zawsze jest.

6. Wsparcie dla osób w spektrum w poszukiwaniu pracy

Uczestnicy badania zostali zapytani o to, jakiego ich zdaniem rodzaju wsparcia w poszukiwaniu pracy mogą potrzebować osoby w spektrum autyzmu. Poniżej opisane są wymienione przez nich formy wsparcia.

Wsparcie terapeuty (w tym przygotowanie osoby w spektrum autyzmu na trudne sytuacje, sytuacje konfliktowe, nauka umiejętności, których może brakować osobom autystycznym, a które są pomocne na rynku pracy, stopniowe wprowadzenie osoby w spektrum autyzmu w miejsce pracy, wyjaśnienie zasad panujących w miejscu pracy, wsparcie emocjonalne), wsparcie trenera pracy:

- *Wydaje mi się, że na pierwszym poziomie to jest terapeuta. Kiedyś jak zaczynaliśmy w ogóle kwestię aktywizacji, wyglądało tak u nas, że zanim osoba w spektrum trafiła w dane miejsce pracy, a potencjalnie wydawało nam się, że to jest dobre miejsce, bo ta osoba ma odpowiednie zainteresowania, umiejętności na danym poziomie, koncentrację i powiedzmy wydawało nam się, że określony czas poradzi sobie na danym stanowisku pracy. Najpierw terapeuci wchodzili i przechodzili, że tak powiem, przez tę pracę, poznawali ją sami, że tak powiem, na własnej skórze, tak najogólniej i dopiero wtedy*

wnioskowali, co jest nawet dla terapeuty trudne, co w tych, że tak powiem, obowiązkach i powinnościach pracy, na czym dana osoba może, nie wiem, jak mówiąc najogólniej, gdzieś może powstać problem lub pójść in plus na przykład. Bardziej najpierw próbowaliśmy wyszukiwać te trudne sytuacje, negatywy, które mogą powstać. Oczywiście nie da się tego przewidzieć. Dopiero później wprowadzaliśmy takiej osobie w dane miejsce z dużym wsparciem i stopniowo żeśmy wprowadzali.

- Myślę, że najważniejszym czynnikiem chyba jest w pierwszym etapie terapeuta, bo patrząc na doświadczenie naszych osób, które u nas pracowały lub dzięki wsparciu z naszej strony otrzymały pracę i do dzisiaj, **co niektóre okazuje się, pracują i sobie świetnie radzą i w sytuacjach jakichś takich stresowych lub powiedzmy trudnych, gdzie powstaje jakiś problem w relacji, czyli kierownik, pracownik, spektrum itd. [...]** Także wydaje mi się, że terapeuta to jest istotna postać patrząc z naszej perspektywy pracy. Bo jeżeli patrząc na perspektywę osoby w spektrum już pracującej, odnajdującej się w pracy i niewprowadzanej, to myślę, że też istotne jest takie wsparcie, tak jak odbywa się u nas grupa wsparcia, gdzie uczą się innych osób w spektrum, umiejętności często, których nie posiadają, a pozostałe osoby, że tak powiem, w jakiś sposób wytworzyły sobie umiejętny kanały działania sobie w danym środowisku pracowniczym.
- Dam przykład, jako ciekawostkę. Wprowadzaliśmy podopiecznego do ZOO. Wydawało nam się, że jest osobą już u nas sprawdzoną, która już miała, posiadała pewne umiejętności, powiedzmy tam chodziło głównie o sprzątanie. No i parokrotnie było wszystko fajnie. **Później się okazało, że zadzwonił do nas opiekun stażu tej osoby i powiedział, że nie wie co ma zrobić, bo poprosił o wyczyszczenie basenu dla fok. No i tutaj właśnie polecenie było zbyt rozbudowane, nie było skonkretyzowane i ta osoba wyczyściła do takiego stopnia ten basen, że ten kierownik powiedział, że ten basen nie był tak czysty od momentu zbudowania go. Ktoś nie udzielił konkretnych informacji i po prostu jak mówiono**

wyczyścić, to wyczyścić do zera. Tak zero-jedynkowo wszedł do sprawy. Chodziło tylko o zebranie, mówiąc brzydko, szlamu z zewnątrz tych kostek.

- *Wsparcie emocjonalne jest bardzo istotne. Myślę, że dla każdego sytuacja poszukiwania pracy jest czymś stresującym i warto jest gdzieś dać poczucie takiego zrozumienia. Też jakby **wytłumaczyć, że taka sytuacja może przebiegać w bardzo różny sposób, że to może być proces bardzo długotrwały**, że to też może być taka sytuacja, w której ktoś znajdzie jakąś pracę, ale może nie będzie ona odpowiednia dla danej osoby, że to może być właśnie takie zadanie, które jednak wymaga naprawdę dużo wysiłku. Więc wydaje mi się, że **takie danie poczucia bezpieczeństwa i gdzieś zrozumienia pod względem emocjonalnym** jest taką kwestią, która też jest bardzo istotna.*
- *Właśnie na zasadzie trenera pracy, żeby zobaczyć gdzie, w jakich momentach ta praca może być dla takiej osoby w spektrum uciążliwa. Na ile musi funkcjonować wśród jakiejś grupy osób, na ile może sama tę pracę wykonywać bez pytania się innych osób. Taka dokładna ocena właśnie tych elementów takich, które mogą dla osoby w spektrum gdzieś tam stanowić trudność dla tej osoby w pracy.*

Doradztwo zawodowe, ocena mocnych i słabych stron pracownika w spektrum autyzmu w ramach wsparcia psychologicznego, asystent pracownika w spektrum autyzmu:

- *[...] I wtedy, kiedy terapeuta pracuje już jakiś czas z daną osobą, wie jakie ma możliwości, jakie ma umiejętności, gdzie może się sprawdzić, w jakiej pracy może ją ocenić. [...] Poznajemy tych naszych podopiecznych przez ileś godzin dziennie i wiemy jakie mogą mieć trudności, problemy, czy mogą się sprawdzić. I myślę, że takie wsparcie jest chyba na takim początkowym etapie podjęcia pracy najważniejsze.*
- *Uważam, że takie wsparcie też psychologiczne i ta koncentracja właśnie na tych zasobach, które ma dana osoba, na tych wyspach kompetencji, na tych takich kluczowych umiejętnościach, które gdzieś już wykorzystuje, tak*

rozumiem w dorosłym życiu, gdzieś już nabyła je, żeby na tym bazować i jakby pod to, pod te zasoby szukać tej pracy. [...] Ale myślę sobie, że, bo trochę chciałam powiedzieć, **że to nie chodzi o to, żeby też dopasowywać jakby tę osobę do tej pracy, tylko bardziej właśnie żeby to było takie spójne z tym właśnie co ona potrafi, co może wykonywać.**

- *Myślę, że można by też zrobić pomoc, która by polegała na tym, że w ogóle przed przystąpieniem jeszcze do samej czynności szukania pracy, jeżeli mamy taką możliwość, to można by zrobić nawet za pomocą **jakiegoś takiego wewnętrznego narzędzia, coś w stylu takiej diagnozy funkcjonalnej danej osoby, żeby jej też pokazać, w czym ona, jakie ma mocne strony, jakie ma słabe strony, w czym sobie dobrze radzi, a nad czym jeszcze powinna popracować i później podczas szukania pracy, właśnie chociażby przeglądania po portalu z ofertami, dobrze by było, żeby taka osoba, która też, powiedzmy, zna rezultaty tej diagnozy funkcjonalnej, pomogła osobie właśnie szukającej pracy zweryfikować, czy te oferty, które ona wybiera, które bierze pod uwagę, czy one są rzeczywiście zgodne z jej umiejętnościami, z jej możliwościami.***
- *Pomoc asystenta, psychologa, pedagoga jest tutaj nieodzowna, jeżeli chodzi o tę znajomość tych dobrych stron gdzieś tej osoby i może dobrać odpowiedni rodzaj właśnie pracy do tego i wcześniej też w tej grupie.*
- *Pomoc potencjalnego asystenta, czy doradcy zawodowego, czy psychologa, pedagoga, który po prostu też pomoże ogarnąć się w tym, co mogłoby stanowić duży natłok dla takiej osoby. **Czyli na przykład nie wszystkie osoby na hasło <otwórz portal z ofertami pracy> zareagują tak jak neurotypowi, czyli po prostu wypiszą sobie ileś tam portali po kolei, tylko można po prostu przytłoczyć, [...].Więc osoba, która po prostu podpowie, pokieruje, oczywiście nie zrobi tego za tę osobę, bo tego nie sugeruję, tylko po prostu podpowie, na przykład będzie siedziała obok, to otwórz na przykład pracuj.pl, a teraz w dalszej kolejności podpowie, jakie kroki należy wykonać.***

Skupienie się na trudnościach związanych z odbywaniem rozmów kwalifikacyjnych:

- *Ale z drugiej strony sobie myślę, że jak są takie rozmowy kwalifikacyjne, to taką dużą trudnością bardzo często słyszę o tym jest **kontakt wzrokowy, który jest często odbierany, no jeżeli go nie ma na tej rozmowie kwalifikacyjnej, jako właśnie brak zainteresowania, brak szacunku w ogóle.** I to często jest taki duży problem, że jak tutaj wypracować. Myślę, że to jest takie kluczowe, znaczy z tego co słyszę od osób, żeby w ogóle móc przejść tą jakby rozmowę kwalifikacyjną, to **jak ćwiczyć ten kontakt wzrokowy, jak dopasować go chociaż minimalnie do tego, żeby był w ten sposób jakby odbierany.** Znaczą, że później można już wytłumaczyć, ale na tym początkowym etapie tej w ogóle, to tutaj można to jakby terapeutycznie czy psychologicznie ćwiczyć w gabinecie jakoś tak, jak to zrobić, że jednak to jest ważne, jakie są koszty tego później.*
- ***Umożliwienie tej rekrutacji, która byłaby nie w bezpośredniej formie, ale zdalnej formie, online, bez konieczności włączania kamerki.** Może najpierw zanim wejdą te kompetencje miękkie, te autoprezentacje, jeżeli w danej pracy potrzebne są konkretne umiejętności i te kompetencje miękkie są tak jakby troszeczkę na drugim polu, to może warto właśnie jakieś zadania do wykonania, które najpierw tak jakby pozwolą pokazać umiejętności, a tak jakby w drugiej kolejności ta prezentacja, autoprezentacja, która często dla osób w spektrum jest trudna [...]. Bo czasem jest tak, że kiedy te kompetencje miękkie na rozmowie kwalifikacyjnej są testowane, to taka destabilizacja, takie rozsypanie sprawia, że **osoba będąca w spektrum nie jest w stanie pokazać swojego potencjału, swoich umiejętności, które mogą być bardzo wysokie, wybiegające ponad przeciętną.***
- *Oczywiście dostosowanie tych rozmów, bo nie zawsze chodzi o to, żeby świetnie się prezentować w pracy. **Prezentujemy się tylko na rozmowie, a później po prostu np. jesteśmy informatykami, więc nie ma takiej***

potrzeby. Więc to dostosowanie i nieoczekiwanie tego, że każdy musi się świetnie prezentować.

Wspieranie rodziny osoby w spektrum autyzmu, edukowanie rodziny na temat możliwości i zasobów osoby autystycznej, zapobieganie hamowaniu osoby autystycznej w poszukiwaniu pracy i rozwoju zawodowym przez rodzinę z powodu obaw o to, czy sobie poradzi:

- *Myślę, że bardzo dużym czynnikiem jest wsparcie rodziny. Wydaje mi się, że pierwszymi osobami, którymi trzeba wspierać to są tak osoby w spektrum, ale też ich rodzina. Jakby praca przynosi korzyści całej tej małej komórce, prawda, z racji na to, że też pewnie jest to potrzeba jakaś, którą rodzina potrzebuje, rodziny trzeba zaspokoić. Więc być może też osoba w spektrum byłaby pewnie obciążona troszeczkę też jakimś stresem być może, więc myślę, że wsparcie też rodziny, rodziców czy ogólnie opiekunów najbliższych osób w spektrum też jest ważne.*
- *Nieraz po prostu to jest taka może przyczyna, znaczy **obawa przed stratą jakichś świadczeń, czy to chodzi renta czy jakichś dodatkowych pieniędzy, dodatków.** Aczkolwiek teraz to się może zmienia, bo tam te progi jakoś też się zmieniają, zmieniły, ale to też jest taki bardzo częsty powód, że jednak ci ludzie się obawiają, może jednak tej pracy nie podejmować.*
- *Często lęk bierze się właśnie spod hasła utrata renty na przykład lub blokowanie renty. Bo w ostatnich chyba, nie wiem, 3-4 latach cały czas borykamy się z takimi aspektami prawnymi, gdzie na drogę sądową trzeba wchodzić, żeby odzyskiwać rentę dla podopiecznych. Gdyż są zawierane, zawieszane przez nawet takie aspekty proceduralne, tak, ciągnące się bez końca. **Często takim problemem jest też to, że rodzice na dobrą sprawę nie znają potencjału swoich, że tak powiem, dzieci, osób dorosłych, dzieci.** Zwał jak zwał, bo często te osoby powiedzmy przez dłuższy okres życia są wyręczane na przykład. **Gdzie powiedzmy wolniej się uczą pewnych rzeczy lub poprzez obserwację się uczą też***

wolniej, stopniowo, to rodzice chcą na przykład zrobić coś o wiele wcześniej.

- *Tak jak często jednego podopiecznego **mama mówi, że <ja wiem, że on mógłby to zrobić, ale ja zrobię to dwa razy szybciej>**. Tłumaczymy, że po jakimś czasie, jeżeli nabędzie to umiejętności, on może być zdecydowanie szybszy i bardziej precyzyjny w tym, ale rodzice, że tak powiem, nie zawsze za tym idą.*
- *Jak pracuję z dziećmi czy z młodzieżą, że przykładowo w domu były określone schematy wykonywania pewnych czynności samoobsługowych itd. I powiedzmy u nas w centrum czy w ośrodku był uczony tego samego i gdy rodzice byli zaproszeni i zobaczyli jaki jest potencjał, **to czasami byli niesamowicie zaskoczeni, że "to ona to robi, on to robi? robi to sam? i pani nie musi robić, nie musi mówić na przykład krok po kroku?"**. I czasami właśnie coś tam się zmienia, tylko że ten cały proces takiego jakby zobaczenia dziecka, osoby czy swojego syna czy córki w sposób taki dorosły, to jest bardzo rozciągnięte, zauważamy to. Długo chcą chronić te swoje powiedzmy w cudzysłowie pociechy, nie wiadomo przed czym, na dobrą sprawę, postrzegają zagrożenia dwa razy głębiej niż terapeuci lub osoby gdzieś z otoczenia, gdzie to jest w naszych oczach ewidentne. Poza tym cały problem jest to, że przez szereg lat te osoby są wyręczane na przykład, [...] i później ciężko jest też myślenie rodziców przesterować, że właśnie te osoby mogą sobie poradzić. **Czasami widzimy, że potencjał jest dosyć duży, ale jest niewykorzystany.***
- *Często **rodzice przekładają gdzieś swoje ambicje na dzieci**, co sprawia, że osoby te wybierają często kierunek studiów, który w ogóle nie jest związany z ich zainteresowaniami i te osoby mają poczucie takiej frustracji wręcz i zrażają się gdzieś do późniejszej pracy. Dlatego właśnie nie wymieniam już tych osób gdzieś [wsparcia rodziny]. Wiem, że one mogą być pomocne, bo znają bardzo dobrze właśnie taką osobę ze spektrum, ale często też właśnie mogą gdzieś, wiem, że chcą dobrze, ale nie do końca też tak jakby*

chciała to zrobić ta osoba ze spektrum, jeżeli chodzi o swoją pracę i swoje zainteresowanie.

- **Ważna jest pomoc od osoby, która będzie wspierać, a nie narzucać.** *Ktoś, kto dobrze zna tę osobę i jej zainteresowania, a jeżeli osoba ze spektrum nie ma określonych swoich preferencji, to w jakiś sposób pomóc w ich wyłonieniu i pokazaniu stanowisk, które mogą mieć związek czy to właśnie z tymi zainteresowaniami bądź umiejętnościami, jakie ta dana osoba posiada. Ale właśnie tak, bardzo ważne jest to, żeby nie narzucać i nie spełniać swoich właśnie niespełnionych marzeń.*

Odbycie stażu przed trwałym zatrudnieniem w danym miejscu pracy:

- *Ja bym jeszcze dodała, żeby te osoby miały możliwość, na przykład jeśli chcą znaleźć pracę związaną z jakimś konkretnym swoim zainteresowaniem, w konkretnym obszarze to **żeby miały możliwość doświadczenia stażu czy coś około tego.** [...] **możliwość takiego realnego zobaczenia siebie w takich sytuacjach.** Albo nawet nie musiałyby być to związane stricte z zainteresowaniem tej osoby, ale w ogóle jakakolwiek forma pracy i tak **stopniowo jakoś wdrażać tę osobę, żeby ona siebie zobaczyła, co jej pasuje, co nie.***

Coaching

- *Coaching. Jeśli coach jest psychologiem, ma mniej więcej zorientowanie w spektrum, to wydaje mi się, że to będzie bardzo dobra osoba, bo też ona wydobędzie to, co jest w tej osobie w spektrum. Nie to, co projektują na nią rodzice czy przyjaciele, ale po prostu to, co rzeczywiście w niej jest. **Czyli zastanowić się to, czego tak naprawdę oczekuje od pracy. Czy ona chce tam tylko zarobić, czy chce się spełnić? Jakie są rzeczywiście jej kompetencje, co można poprawić, a co nie jest już do rozwijania, bo będzie zbyt trudne i np. koszty są zbyt duże.***

7. Relacje osób w spektrum ze współpracownikami

Uczestniczący w badaniu terapeuci zostali zapytani o to, czy ich zdaniem osoby w spektrum autyzmu mogą zbudować poprawne relacje ze współpracownikami, przełożonymi, czy podwładnymi. **Wszystkie osoby badane były zgodne co do tego, że osoby autystyczne są w stanie budować dobre relacje w miejscu pracy.** Poruszone zostały różne aspekty dotyczące tego, co jest ważne przy budowaniu relacji pomiędzy pracownikami w spektrum autyzmu a pracownikami neurotypowymi.

Szkolenia i warsztaty skierowane do pracodawców i współpracowników, podnoszenie świadomości pracodawców i współpracowników

- *Oczywiście, że tak. Przynajmniej moim zdaniem. Istotny jest też poziom funkcjonowania, ale jestem przekonany, że **jeśli współpracownicy, pracodawca będą mieli świadomość tego, że pracują z osobą ze spektrum i przeszły też odpowiednie szkolenia, [...], to jak najbardziej takie relacje zawodowe są możliwe. Pójdę nawet o krok dalej i powiem, że też takie relacje zwyczajnie interpersonalne również są możliwe.** Trzeba mieć świadomość tego, że są to osoby mimo wszystko jednak z pewnymi ograniczeniami w niektórych aspektach funkcjonowania, że są to osoby, które mogą mieć trudności właśnie na przykład z nawiązywaniem takiego pierwszego kontaktu, ale ja przeszkód osobiście żadnych nie widzę.*
- *Ja w ogóle myślę, że to jest niezbędne w każdym miejscu pracy, **żeby przeprowadzać takie warsztaty, szkolenia komunikacyjne,** a tym bardziej jeśli w środowisku pracy pojawia się właśnie osoba ze spektrum, to żeby ustalić sobie jakiś właśnie **wzorzec komunikacji,** żeby ona była na dobrym poziomie.*

- *Jakieś takie właśnie **szkolenie, czy w ogóle jakieś takie rozmowy**, że no skoro założymy, że jest ta osoba w spektrum, która ma jakieś tam problemy w byciu w społeczności, problemy z komunikacją, no to wspólnie nauczymy się jak odczytywać jej komunikaty, jak rozumieć, jak rozmawiać ze sobą, żeby wszystko było w porządku. To tak sobie myślę w ogóle o każdym miejscu pracy, że to powinna być jakaś podstawa.*
- *Myślę, że ta wiedza, czyli jakieś tam **szkolenia**, bo nawet podstawowa wiedza już dużo da o tym, taka nawet najmniejsza charakteryzacja tej komunikacji, tak, charakterystyka tego, żeby po prostu mniej więcej wiedzieć, bo my wiemy, w innych miejscach pracy raczej to nie jest taka powszechna wiedza.*

Dobra wola ze strony pracodawcy i współpracowników, chęć zrozumienia osoby w spektrum autyzmu, świadomość różnic w komunikacji pomiędzy osobami autystycznymi a neurotypowymi i nieprzypisywanie negatywnych intencji osobie w spektrum autyzmu na podstawie doboru słów, mowy ciała, utrzymywania kontaktu wzrokowego itp.

- *Myślę, że **jeżeli jest chęć z dwóch stron rozumienia też sposobu funkcjonowania**, właśnie odmiennego sposobu z dwóch stron, [...] Tego, że ktoś może mieć inaczej, że osoby w spektrum też mogą mieć inaczej, to jeżeli rozumiemy to funkcjonowanie, ignorujemy jakieś wypowiedzi, które **mogą wydawać się niemiłe**, takie zbyt dosłowne, nieadekwatne do kontaktu społecznego, bo wiemy, że tak może być. Jeżeli nie skupiamy się na tym, to można budować te relacje właśnie. Czy ten kontakt wzrokowy, o którym wcześniej mówiłam - że on nie jest jakoś odbierany jako brak zainteresowania.*
- *Ja uważam, że też te osoby jak najbardziej są w stanie zbudować te poprawne relacje z przełożonymi, przy czym to wymaga, myślę, wysiłku obu stron tak naprawdę. Jeżeli jest **dobra wola jakiegoś porozumienia**, i ze strony przełożonego, i ze strony osoby w spektrum, to myślę, że jest duży potencjał, żeby te relacje poprawne zbudować. Też myślę, że pewnym czynnikiem, który tu może mieć znaczenie to jest **sama kultura danej organizacji**, danego miejsca pracy, bo też wiadomo, że to jest zróżnicowane. Jeżeli np. powiedzmy*

osoba w spektrum trafi do miejsca pracy, w którym jest bardzo hierarchiczna struktura, np. jeżeli jest tam duży dystans np. taki między przełożonym a podwładnymi i jest jakiś taki niepisany kod, który np. określa jak się zwracać do przełożonego, a jak lepiej tego nie robić dla własnego dobra, to np. osoba w spektrum może mieć trudności z odczytaniem tego kodu. Może się np. zachowywać wobec przełożonego w sposób taki, że **będzie postrzegana, że np. skraca dystans, że się zachowuje jakoś niestosownie**. Ale to tak naprawdę zależy od kultury pracy w danej instytucji, a jeżeli jest dobra wola z obu stron, to takie porozumienie, dobre relacje są jak najbardziej możliwe. Może nie są łatwo osiągalne za każdym razem, ale nie jest to rzecz nie do zrobienia.

- **Wiedza odnośnie tego, w jaki sposób możemy się komunikować z osobą ze spektrum, żeby nie zasypywać jej abstrakcyjnymi pojęciami**, nie używać dziwnych porównań, których osoby w spektrum mogą nie zrozumieć.
- Ale też po prostu taka zwykła **otwartość**, bo każdy ma różnie. I nie tylko osoby w spektrum czasem mają dość interakcji albo nie chcą ich aż tyle, są po prostu bardziej introwertyczne, więc taka po prostu otwartość i sprawdzenie tego cały czas w kontakcie, czy my na pewno na przykład nie wymagamy za dużo, albo może możemy coś jakoś inaczej, możemy przeformułować komunikaty, więc tak.
- Takie też wyważenie, że **poszanowanie dla potrzeb i dla możliwości osoby w spektrum, ja myślę, że jeżeli to poszanowanie i ta otwartość na tą relacyjność**, że tak jakby nie myślenie "jesteśmy my i są oni", są "ci normalni i ci nienormalni". Jesteśmy różni, różnimy się w zespole, natomiast to poszanowanie potrzeb i możliwości, myślę, że to otwiera na relacje w całym zespole, ale tutaj myślę szczególnie też w kontekście osób będących w spektrum autyzmu.

Terapia, warsztaty lub szkolenia dla osób w spektrum autyzmu mające na celu nauczanie ich umiejętności społecznych

- *Jak najbardziej są możliwe poprawne relacje osób w spektrum z pracownikami, współpracownikami, ale **to na pewno wymaga jednak na początku dużej pracy ze strony osoby wprowadzającej, od terapeuty, czy trenera pracy.** Wydaje mi się, że te relacje też zależą od poziomu funkcjonowania osoby w spektrum. Tak widzimy nieraz, że jednak powiedzmy te wyżej funkcjonujące osoby, łatwiej jest im się przystosować do takich służbowych relacji, gdzieś tam po prostu mniej mają problemów z ogarnięciem takich tematów społecznych, mówiąc takim językiem prostym.*
- *Oczywiście, że tak, ale jest to dosyć złożony proces. Często są osoby, które szukają kontaktu, ale nie znają tego tak zwanego klucza, którego **trzeba ich nauczyć**, jak wejść w rozmowę lub jak zadać proste pytanie, w którym momencie to rozpocząć, kiedy to zakończyć. W ogóle czasami zauważamy coś takiego, że to śmiesznie zabrzmiało, ale jest sympatia i antypatia. Czasami nawet barwa głosu, **terapeuty**, sposób wymowy, powolny, jakiś taki bardzo konkretny, powoduje, że dana osoba na przykład bardziej jest zainteresowana takim terapeutą, bardziej się garnie do jakiegokolwiek interakcji w drugą stronę.*
- *Tak, oczywiście, że są. [...] I to teraz sama rozpiętość dotyczy zdolności komunikacyjnych. Są osoby mniej lub bardziej, więc jak najbardziej są one w stanie zbudować. **Osoby, które mają jakieś trudności [...], wymagają po prostu jakiegoś moze wysłania na szkolenie. Przecież są różne warsztaty, różne treningi, które tego uczą. Bo ten problem nie dotyczy tylko osób ze spektrum, tylko dotyczy też osób neurotypowych. Ten problem z jakąś komunikacją, jakimiś wzorcami komunikacyjnymi, jest wśród pracowników neurotypowych i pojawia się w zakładach pracy wśród osób po prostu neurotypowych. Więc reasumując, te osoby są w stanie sprostać temu wyzwaniu przy minimalnym lub optymalnym szkoleniu, jakichś warsztatach, treningach, tak żeby po prostu wzmocnić tę stronę, która jest troszkę słabsza.***

Chęć dostosowania sposobu komunikacji do potrzeb osoby w spektrum autyzmu ze strony pracodawcy

- *Jeżeli czasami widzimy, że coś się dzieje, szukamy też jakichś tam rozwiązań na płaszczyźnie, wiedząc, że mogą być te problemy w sferze społecznej, komunikacyjnej, że **jeżeli jest problem z mową w danym momencie, to mówimy na przykład "napisz, co chciałbyś",** albo "przemyśl, napisz". Wychodzimy, dajemy też czas, także z różnych płaszczyzn próbujemy ugryźć problem, ale mamy takie doświadczenia, że udało nam się poprzez właśnie, tak jak tutaj jakaś jedna z pań powiedziała, że komunikatory, czy strony jakieś internetowe, czy smsy i tak dalej, udało się uruchomić tę sferę. Wszystko jest kwestią określonej formy dobranej do danej osoby i poziomu funkcjonowania. Myślę, że można z tymi osobami w jakiś sposób dosyć fajnie pracować. Trzeba je poznać jako indywidualności i wyłonić ten główny aspekt, z którym możemy wydobyć to, co się dzieje w danym momencie i jak tę osobę otworzyć na zespół, na pracę i na pewne obowiązki, które gdzieś tam wykonuje.*

Otwarta komunikacja na temat potrzeb i granic zarówno pracowników w spektrum autyzmu, jak i neurotypowych

- *Jeżeli często osoby [autystyczne] się skupiają na właśnie takim temacie, który ich zainteresuje, na tych szczegółach, to żeby sygnalizować, że <wiesz, już rozmawiamy o tym, już wystarczy>. **Żeby obie strony sygnalizowały swoje potrzeby i granice** i myślę, że wtedy jak najbardziej mogą tworzyć takie relacje w pracy, również dobre relacje.*

Chęć do budowania relacji z obu stron

- *No i to musi być **praca obu stron**, bo jeśli np. osoba ze spektrum wchodzi w nowe środowisko pracy i chce, żeby było dobrze wszystko itd., ona daje jakiś wysiłek, a ze strony pracodawcy i innych pracowników nie ma tego zrozumienia i tej dobrej komunikacji, no to raczej nie wypali. Raczej musi być obopólna praca, obustronna.*

- Przy budowaniu relacji ważna jest **dwustronność**, tak jak tutaj obustronność. Natomiast taka też **uwaga na potrzeby i możliwości osoby w spektrum**. Jeżeli dana osoba ma taką tę czerwoną kartkę "nie lubię nadmiernych interakcji", więc też takie wyczucie ze strony zespołu: "ok, czyli ta osoba ma trudności, więc na siłę ją musimy włączać w różne interesy integracyjne, w różne takie relacje".

8. Obawy pracodawców związane z zatrudnianiem osób w spektrum

Badani terapeuci zostali zapytani o to, czego ich zdaniem obawiają się pracodawcy w kontekście zatrudniania osób w spektrum autyzmu. Poniżej opisane są wymieniane przez nich obawy pracodawców.

Niezdolność do wykonywania powierzonych obowiązków, brak wydajności pracownika

- *Myszę, że takie stereotypowe myślenie wiąże się pewnie z niewykonywaniem swoich obowiązków, z niedokładnym ich wykonywaniem, może z jakimś takim podejściem bardzo <olewczym>.*
- *Wydaje mi się, że najczęściej rzeczy, które spotykały nas w pracy z pracodawcą, to były takie problemy ze strony pracodawcy. **To były pytania przede wszystkim, jaka będzie wydajność tej osoby w pracy.** No dobrze, jeżeli ta osoba musi mieć trochę więcej czasu na odpoczynek, czy tam na śniadanie i tak dalej. Jak spojrzą na to inni pracownicy? Że na początku było wszystko fajnie, ładnie, dobrze, jesteście Państwo jako terapeuci, tutaj pomagacie, wspieracie te osoby, ale co będzie w*

momencie, kiedy na przykład Państwa nie będzie i teraz ta osoba podejmie pracę, a coś pójdzie nie tak? **To ja będę musiał na przykład, słyszeliśmy często, odsunąć pracownika od swojej pracy, żeby zajął się tą osobą, lub żeby wdrożył, lub czegoś tam nauczył i tak dalej.** Często pracodawcy byśmy widzieli gdzieś tę taką ciemną stronę, co by było gdyby, jeżeli coś gdzieś się zawiesi w tym całym systemie pracy.

- *To też mogą być obawy, które dotyczą ogólnie wszystkich osób, przepraszam za określenie, ale z zaburzeniami po prostu natury psychicznej. Jest lęk przed tym, że ta osoba może się np. okazać nieodpowiedzialna, że nie będzie się wywiązywać ze swoich powierzonych obowiązków, że nie można jej dawać odpowiedzialnych zadań.*

Potrzeba częstszych urlopów

- *Wydaje mi się też, że mogą się obawiać może **częstych właśnie urlopów, czy może częstych jakichś takich niezapowiedzianych sytuacji, w której pracownik nie może przyjść do pracy.***

Negatywna ocena firmy przez osoby z zewnątrz

- *Wydaje mi się też, że niektórzy pracodawcy mogą podchodzić do tego w ten sposób, że osoby, które będą z zewnątrz przechodzić na przykład do firmy, będą oceniały daną placówkę, daną firmę jako mało profesjonalną, że jakby są to osoby, które nie będą adekwatnie wypełniać swoich obowiązków, więc może właśnie powoduje to jakiś strach w pracodawcach, aby nie wpływało to negatywnie na opinię ich firmy.*

Konieczność dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu

- *Moim zdaniem to, czego mogą się pracodawcy obawiać najbardziej, to to, że osoba w spektrum **mogłaby wprowadzać więcej chaosu w zakładzie pracy. Myślę, że mogą być obawy o to, żeby sporo rzeczy zmienić, wprowadzać parę zmian, dostosowań, zmniejszyć ewentualną produkcję, jakkolwiek to nazywać, wydajność.***
- *Z takim również wysiłkiem, który być może pracodawcy widzą, że **będzie trzeba dużo wprowadzeń właśnie, tych dostosowań, które trzeba***

będzie wprowadzić. Jakies takie formy, które... Trzeba będzie coś przeorganizować, coś zrobić.

- **Powinni zapewnić jakieś warunki pracy. Trochę za głośno, że powinny być bardziej wyciszone, jakieś takie pomieszczenia socjalne, że potrzebny był na początku asystent, żeby tłumaczyć pewne rzeczy. No to niestety już się nie odezwali i ten kontakt się urwał. A chęć była spora, żeby zatrudnić osoby w spektrum. Więc myślę, że te obawy to właśnie to, że nie do końca wiedzą, jak osoby w spektrum funkcjonują.**
- **Ja myślę, że pracodawcy obawiają się tego ogromu dodatkowej pracy, którą by musieli włożyć w zatrudnienia takie osoby.** Znaczą też może nie oni, bo czy trener, czy terapeuci, czy asystenci. Właśnie myślę, że to na nich też duża część tej pracy by spoczęła, ale gdzieś... No bo powiedzmy **inne niepełnosprawności, czy to ruchowe, czy jakieś inne, wymagają też dodatkowych, specjalnego stanowiska pracy, ale jest to jakby bardziej takie namacalne, konkretne i pracodawcy chyba też łatwiej wtedy sobie to wyobrazić, przystosować i działamy.** A tutaj dużo też takiej psychologicznej części, czy takiej właśnie związanej z tą komunikacją jednak i z wykonywaniem też tej pracy już samodzielnie, bez jakiejś tam podpowiedzi. Myślę, że tego nakładu dodatkowych aspektów mogą się obawiać.

Trudności osób w spektrum autyzmu związane z komunikacją z ludźmi

- **To to, że właśnie te trudności w komunikacji, wzajemnym zrozumieniu się, tym, że będzie właśnie taka nieprzewidywalność reakcji osób ze spektrum autyzmu, jak one odbiorą jakiś komunikat, jak zrozumieją to, co ja mówię, znaczy pracodawcę to, co mówi.**
- **Z takich bardziej realnych obaw, to myślę, że po prostu ta komunikacja bardzo często, więc jeśli osoby mają jakiegokolwiek pojęcie, pracodawcy mają jakiegokolwiek pojęcie rzeczywiście, czym się charakteryzuje spektrum, no to tej komunikacji będą się obawiać, że nie będą wiedzieli, jak przekazać, że będą jakieś takie trudności na tym polu, że np. osoby się nie zasymilują z grupą.**

- *Tak, właśnie zawsze boimy się tego, co nieznane [...]. To tutaj też **zaznajomienie się takiego pracodawcy z tym, jakie mogą być trudności u takich osób i myślę, że tutaj głównie też, jeżeli chodzi o tą samą komunikację, jak mam się komunikować z taką osobą, czy sobie poradzę** i myślę, że tutaj głównie chyba z tym będzie problem.*

Brak świadomości na temat spektrum autyzmu wśród pracodawców

- *Myślę, że obawy pracodawcy przede wszystkim wynikają z tego, że **nie do końca są świadomi tego, jak funkcjonują takie osoby, jakie mają potrzeby i swoje mocne, słabe strony**. Na przykład mogę podać taki przykład... Jakiś czas temu zgłosił się do nas jeden pan do placówki. Przyszedł i powiedział, że chciałby zatrudnić osoby właśnie w spektrum u siebie w firmie, kilka osób do robienia jakichś tam danych elementów. No i akurat ja miałam przyjemność pojechać do tej firmy, żeby zapoznać się, jakie to są elementy, czy ocenić, czy nasi podopieczni dadzą radę. Dokonać tego rozeznania, jakie są oczekiwania tego pana w stosunku do naszych podopiecznych, jakie są warunki pracy. I elementy, powiem szczerze, były dość proste. Przynajmniej dwa z trzech, które panowie tam zaproponowali. Więc to było jakby okej. I panowie wzięli mnie na oprowadzenie w firmie, żebym mogła się rozejrzeć, jakie to są warunki pracy, czy nasze osoby odnajdują się w firmach. To była taka hala produkcyjna, czyli dość głośna.*
- *Myślę, że jest dosyć spora część pracodawców, którzy **nie mają właśnie wiedzy odnośnie spektrum** i to sprawia, że nie chcą ich zatrudniać, bo nie do końca wiedzą, z czym się mogą mierzyć. Myślę, że też od razu zakładają z góry, że osoba w spektrum nie będzie w stanie rzetelnie wykonać po prostu zadań, które należą do danego stanowiska.*
- *Myślę, że głównie taki **lęk wśród pracodawców, że po pierwsze wynikający z niewiedzy** np. o spektrum, a po drugie to już tak może idąc w dalekie interpretacje i jakieś poczucie, jak to powiedzieć, no założymy u kierownika, u szefa, poczucie jakiejś słabości, że może sobie z tym nie poradzić. To już tak interpretując daleko.*

- *To myślę, że przede wszystkim po prostu **inności i tego, co się pojawiało gdzieś tam na początku, że jak mówimy o zaburzeniu, to od razu na pewno będzie coś nie tak i na pewno będą jakieś trudności.***

Trudności związane z prowadzeniem dokumentacji

- *Jeżeli gdzieś mówiliśmy jako taki in plus, że okej, że można uzyskać różnorodne dotacje z PFRON-u na dostosowanie stanowiska pracy i tak dalej, no to okej, z jednej strony to było fajne, ale z drugiej strony **bali się bardzo ogromu tej całej papierologii**, która na nich spadnie. To teraz musiałbym siedzieć po godzinach, wypisywać jakieś dokumenty i tak dalej. Więc znowu tłumaczenie, że to nie jest ta cała procedura zawiła, ale jest dużo takich barier z tym związanych właśnie.*

Lęk przed agresją osób w spektrum autyzmu

- *Poza tym nierozumieniem, gdzie tłumaczymy, że na przykład jest osoba w spektrum, to czasami gdzieś do pewnych osób dociera informacja na zasadzie, "aha, autyzm". I często pojawia się właśnie ten aspekt stygmatu, autyzm, tak na przykład, i często pojawia się kolejne hasło, **a co będzie, jeżeli pojawią się jakieś zachowania, co wtedy? To jest też częste pytanie, czy ta osoba, mówiąc brzydko, czy jest agresywna, czy ona może stworzyć niebezpieczeństwo w miejscu pracy w stosunku do pracowników lub do otoczenia. To jest takie częste pytanie, wręcz wprost. No i odsuwanie tych pracowników z pracy, żeby pomóc danej osobie na stanowisku.***
- *No i też taki **lęk, że ta osoba np. może się okazać agresywna, w jakiś sposób nieprzewidywalna.***

Lęk przed wysokim kosztem zatrudnienia pracownika w spektrum autyzmu

- *Myślę, że pracodawcy **boją się kosztów i problemów, że taki pracownik będzie droższy, bo nie będzie pełnowartościowym pracownikiem, nie będzie wykonywał takiej pracy jak pracownicy poza spektrum i że będą jakieś trudności, jakieś starcia na poziomie współpracowniczym. Myślę, że to są te rzeczy, których się głównie obawiają pracodawcy.***

9. Przykłady karier zawodowych osób w spektrum

Uczestniczący w badaniu terapeuci zostali zapytani o to, jakie znają przykłady karier zawodowych osób w spektrum autyzmu. Osoby badane wymieniały zarówno osoby publiczne, jak i przykłady osób z ich otoczenia.

Wymieniane przez nich sławne osoby to:

- Lionel Messi,
- Mata (Michał Matczak, polski raper),
- Elon Musk,
- Wolfgang Amadeus Mozart,
- Albert Einstein,
- Anthony Hopkins.

Warto zauważyć, że w przypadku Alberta Einsteina czy Wolfganga Amadeusa Mozarta, trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy byli oni w spektrum autyzmu, ponieważ nie mieli oni nawet możliwości uzyskania diagnozy ze względu na czas, w jakim żyli. Są to jednak osoby, o których spekuluje się, że mogły być autystyczne ze względu na zbiór cech, jaki można było u nich zauważyć.

Wymieniane przez uczestników badania osoby znane im z ich otoczenia:

- *A z takich osób gdzieś tam bliżej to **osoby, które na kierowniczych stanowiskach jakichś dużych firm są.** Też w różnych miastach pracują i dobrze im się wiedzie. Rozwijają tę swoją karierę w tym obrębie swoich zainteresowań. I mają współpracowników i stały zespół. Jak najbardziej takie też głosy słyszę od różnych osób dorosłych.*

- *Z punktu diagnostycznego, który tam prowadzimy: **osoby, które były u nas na diagnozach i konsultacjach to bardzo często są osoby, które zawodowo są na rynku pracy. Jest to gdzieś tam okupione tym dostosowaniem się ich, tym wysiłkiem. Bardzo często dużym. I gdzieś nawet w takim wieku mają rodziny, ale też są aktywni zawodowo.** Przychodzi mi na myśl też tutaj osoba, która prowadziła taką firmę. Prowadzi na zasadzie cateringu dietetycznego. Ta firma jest znana tutaj, może nie będę tutaj mówił, ale na zasadzie, że **jest zarządzającą zespołem.** Właśnie tam w logistycznym aspekcie tej firmy działa. Też było kilka osób gdzieś na kierowniczych stanowiskach. Też na diagnozach u nas się pojawiło.*
- *Z osób takich, które gdzieś tam poznałem przez pracę to przynajmniej z **trzech wykładowców z uczelni.** Powiedzmy dwóch to ściśle umysły, wysoce wykształceni. **Wykładowca lingwista np. posługujący się chyba 26 językami. Mówili mi, że na przykład może się w dwa miesiące nauczyć się języka jakiegoś, którego nigdy nie słyszał.** Akurat mają studentów, a jest osobą odpowiedzialną za wprowadzanie ich w strukturę studencką. I to taka ciekawa osoba. A **wielokrotnie jest dużo osób związanych z branżą IT, gdzie są prezesami, szefami lub założycielami.** I to takich dosyć sporych, że tak powiem firm. Ale jest dużo wykładowców najczęściej spotykanych.*
- *Ja jeszcze gdzieś tam na studiach słyszałam [...]. **Pan prawnik, doktor na spektrum, ale niemówiący w ogóle.** I jest w tym momencie sojusznikiem po prostu i się angażuje właśnie w takie sprawy osób z niepełnosprawnościami od strony prawnej i w tym kierunku działa. **Z tego, co wiem, komunikacyjnie pomagała mu mama. Świetnie sobie radzi, jest doktorem prawa przede wszystkim.** Udało mu się ukończyć to i to jest świetne. Szczególnie tak, przynajmniej wydaje mi się, w niełatwym środowisku.*
- *Znam osobę, która jest **prawnikiem** i znam też osobę, która **jest lekarzem i często gdzieś jak słyszę opinie innych osób, które gdzieś tam były u tego lekarza to bardzo często pojawia się, że jest świetnym***

lekarzem, naprawdę jak coś to do niego, ale ciężko się z nim dogadać na przykład. Jest coś takiego, bardzo często w opiniach innych osób, ale też gdzieś spoza środowiska pracy słyszałam o osobie, która jest właśnie też **terapeutą, gdzieś pedagogiem na przykład specjalnym, który zajmuje się też pracą z takimi osobami ze spektrum.**

- Natomiast patrząc na osoby, tak przez pryzmat, który znam: **na stanowiskach w prokuraturze, adwokacji, lekarze, rodzice, którzy przychodzą z dziećmi pod kątem diagnozy spektrum autyzmu, czasem widać na wysokich stanowiskach, specjaliści w swoich dziedzinach i zdecydowanie gdzieś te cechy spektralne niezdiagnozowane przejawiają się.**
- Ja niestety nie znam nikogo oprócz naszych podopiecznych, ale myślę, że już tutaj była wspomnianą ona, ta podopieczna. Myślę, że oprócz takiej sfery emocjonalnej, która jest, myślę, u niej problematyczna i takie trochę niedostosowanie z tymi żartami, to radzi sobie dobrze. Tak samo nie wiem, czy tutaj Państwo słyszeli, akurat brała udział w tym programie Autentyczni właśnie o osobach spektrum i jakby wypowiadała się przed kamerami, co na przykład ja myślę, że miałabym przed kamerami opowiadać coś w ogóle, to jest jakiś ogromny lęk, a **tutaj ktoś w spektrum sobie tak świetnie radzi i wypowiada się w logiczny, jakiś taki fajny sposób nawet, taki właśnie autentyczny, no to myślę sobie "kurcze, wow, że jednak można właściwie".**
- Jeśli właśnie chodzi o te kariery zawodowe osób w spektrum, to bardziej mogę powiedzieć na przykładzie osób, które zgłaszają się do nas na diagnozę i właśnie **często są to osoby tak naprawdę z różnych branż, ale jeżeli można powiedzieć o takich branżach, które przejawiają się najczęściej, to jest właśnie szeroko rozumiana ochrona zdrowia, czyli właśnie lekarze, osoby związane z dietetyką, ale również pracownicy nauki i uczeni.** Był u nas pan [...], **kariery dość duża naukowa, jeżeli chodzi o filologię, o jakies tam kwestie lingwistyczne.** Mieliśmy też osoby, które **bardzo sobie dobrze radzą, prowadząc własną po prostu działalność,**

jako osoby zajmujące się logistyką, na przykład w firmach różnych. Była też pani, która zajmowała się handlem nieruchomościami, też bardzo dobrze sobie radziła, także tak naprawdę w każdej branży te osoby, które do nas przychodzą, diagnozujemy u nich spektrum autyzmu i to są osoby zajmujące się właściwie każdą branżą. Ciężko ich wrzucić do jakiejś takiej jednej grupy.

- ***Z czasu, kiedy pracuję u nas w centrum i jakby weszłam w tematykę spektrum, to mam wrażenie, że dużo osób widzę, tych osób w naszym życiu społecznym, w różnych, różnych, różnych tych branżach. Kiedyś te osoby miałyby łatkę, po prostu osób nieporadnych towarzysko, troszkę takich odbiegających, mających swój świat. I są to różne, no w różnych branżach.***

10. Wspieranie rozwoju kompetencji społecznych osób w spektrum autyzmu

Uczestniczący w badaniu terapeuci zostali zapytani o to:

- w jaki sposób wspierają rozwój kompetencji społecznych osób w spektrum autyzmu,
- w jaki sposób pomagają osobom w spektrum autyzmu w identyfikacji ich mocnych i słabych stron oraz zainteresowań zawodowych,
- jakie strategie w zakresie budowania u osób w spektrum autyzmu pewności siebie i samodzielności stosują.

Terapeuci uczestniczący w badaniu wspominali m.in. o organizowaniu wyjść dla osób w spektrum autyzmu, uczeniu ich samodzielności poprzez pozwolenie im na to, aby to oni organizowali przebieg poszczególnych wydarzeń, spotkania grupowe w celu nawiązywania nowych znajomości, prowadzenie rozmów na temat ich trudności. Poniżej przytoczone są fragmenty wypowiedzi poszczególnych uczestników na temat sposobów wspierania rozwoju kompetencji społecznych osób w spektrum.

Organizowanie wyjść w różne miejsca - restauracja, komunikacja publiczna, urzędy, kręgle itp. przy pozostawieniu kwestii organizacji w rękach osób w spektrum autyzmu bez wyręczania ich tak, żeby dać im możliwość nauczenia się samodzielności:

- *Wydaje mi się, że w moim przypadku to najlepszym przykładem będzie terapia grupowa i TUS, ale mam tam od razu powiem też dość młodych uczestników, bo to tak do dwunastego, trzynastego roku życia. **Raczej moi starsi podopieczni, no to nie są po prostu osoby, które prawdopodobnie wejdą na rynek.** Te szesnastoletnie osoby, więc bardziej bym powiedziała, że w moim przypadku **skupiam się na jakichś takich kompetencjach społecznych, na autoprezentacji i robimy to na przykład wychodząc z fundacji. Ostatnio byliśmy na kręglach, na których musieli wszystko sami załatwić i to było bardzo dla nich stresujące, ale świetnie sobie poradzili. Po prostu trzeba się dogadać.** Myślę, że na takich prostych, codziennych sprawach **było też wyjście na pocztę, po prostu się tego uczymy i sobie to omawiamy. Wcześniej rozmawiamy, co możemy z tym zrobić, tak żeby czuli się chociaż trochę przygotowani.***
- *Prowadzę grupy tak naprawdę gdzieś od 12. roku życia do prawie 30. roku życia i rzeczywiście w każdej grupie pojawiają się inne trudności, z którymi my musimy się gdzieś zmierzyć i **często właśnie na początku rozmawiamy sobie o tych trudnościach i co by na przykład, gdzie by chcieliby na przykład wyjść, z czym mają dany problem, gdzie możemy rzeczywiście razem, wspólnie sobie z tym dać radę i też wychodzimy gdzieś na jakieś wystawy, warsztaty i to są propozycje najczęściej właśnie od tych osób, na przykład ostatnio miałam taką propozycję***

*od dziewczynki, która bardzo chciała pójść do restauracji, ponieważ rodzice powiedzieli, że no nie zabiorą jej do restauracji ze względu, że nie potrafi się zachować, więc tam też mówimy po kolei. My jesteśmy trochę takim wtedy wsparciem, że jesteśmy przy nich, ale oni **sami muszą zorganizować takie wyjście, czyli sami muszą zamówić na przykład danie w restauracji**, także to też ich wiele uczy, ponieważ my jesteśmy, wiedzą, że mogą zawsze zwrócić się do nas o pomoc, ale wiedzą, że **w dużej mierze to wszystko zależy od nich, tak naprawdę co będziemy robić**, więc myślę, że to też jest takie słuchanie dwóch stron, czyli my jesteśmy, oni wiedzą, że mogą się do nas zwrócić z danym problemem no i staramy się jakoś wspólnie zaradzić temu problemowi.*

- *Drugie oblicze to są spotkania grupowe, gdzie osoby właśnie mające rozpoznanie spektrum spotykają się **na spotkaniach grupowych, trenujących umiejętności społeczne**, natomiast to jest takie bardzo szerokie trenowanie umiejętności społecznych, bo to jest, **wychodzimy w różne miejsca, wychodzimy na kręgle, spotykamy się w restauracji, na pizzy, wychodzimy na różnego rodzaju wystawy, do galerii, także wychodzimy po prostu na miasto, idziemy do parku pogadać, porozmawiać, spotykamy się też na takich stricte treningach umiejętności społecznych.***
- *Na przykład **przy okazji załatwienia takiej sprawy w urzędzie, zabieram takiego wyżej funkcjonującego, ostatnio gdzieś tam robiliśmy kartę mieszkańca i wtedy rzeczywiście ja mu dałam wniosek, który dotyczył mnie, ale po prostu dałam mu ten wniosek, pokazywałam mu, podeszliśmy do okienka, tę kartę mieszkańca uzupełniliśmy, czyli **wychodzimy do jakichś różnych instytucji.**** W związku z tym, że jako nasze centrum nie mamy zbyt dużo środków na jakieś wyjścia do restauracji czy na jakichś innych miejsc kulturalnych, to tutaj nie możemy w tym aspekcie, a chcielibyśmy.*

Organizowanie wycieczek kilku-, kilkunastodniowych wzmacniających samodzielność osób w spektrum autyzmu, pozostawienie im pola do samodzielnego organizowania sobie czasu wolnego, niewyręczanie w podstawowych czynnościach

- *Robimy też coś takiego i uważam, że to się dobrze sprawdza we wszystkich tych obszarach, których dotyczyły pytania, **to są wycieczki, kilku-, czasami kilkunastodniowe, na które jeździmy z naszymi właśnie podopiecznymi i to jest o tyle fajne, że dzięki tym wyjazdom na wycieczki my ich wrywamy z takiego poniekąd przyjaznego, ale poniekąd sztucznego środowiska, jakim jest nasza placówka i w tym momencie, kiedy oni są na wyjazdach, muszą sobie radzić, oczywiście my opiekujemy się nimi, zajmujemy się nimi i są cały czas jakby zaopiekowani pod kontrolą, natomiast tam często muszą sobie radzić sami z różnymi takimi podstawowymi rzeczami, muszą sami się spakować, muszą pamiętać o tym, żeby wstać o odpowiedniej porze, bo my nie będziemy na nich czekać, to jak jest plan wycieczki, muszą się dostosować, muszą o siebie zadbać, muszą się umyć, muszą się ubrać adekwatnie do pogody i muszą też podczas takich wycieczek sami zorganizować sobie czas wolny. Oczywiście my im pomagamy, kiedy tylko tego potrzebują i tak jak mówimy, mamy nad nimi pieczę, ale oni przychodzą: "no coś byśmy porobili". "Radźcie sobie sami, zorganizujcie sobie czas" i tak dalej. I na takich wycieczkach właśnie oni się uczą, wypychamy ich w kontrolowanych warunkach też do społeczeństwa, żeby po prostu też te swoje umiejętności w ten sposób wspierali i nabywali. Ale **też doświadczenia właśnie z tych wycieczek, kiedy oni sobie dobrze z czymś poradzili, wykorzystujemy później w motywowaniu ich i właśnie w pokazaniu im też ich mocnych stron, bo na przykład mówimy: "słuchaj, poradziłeś sobie super w górach, była burza, dużo się działo, a ty byłeś spokojny, fajnie sobie radziłeś, pomagałeś kolegom w trudnej sytuacji, więc teraz jeżeli na przykład masz wystąpić gdzieś przed jakimiś osobami czy pójść coś załatwić, no to będzie dla ciebie prostsze, bo byłeś w trudniejszych sytuacjach". I oni*****

w to wchodzi, z tego co widzimy, to przekonuje ich jakby takie tłumaczenie mimo, że osoby w spektrum mają trudności z generalizacją, ale takie przekładanie właśnie tego "tu dałeś radę, tu dałaś radę, byłaś silna, fajna, odważna, więc tu się nie bój, też sobie poradzisz" i to ich wzmacnia. Mimo, że to może nie dotyczy jakichś konkretnych umiejętności, ale chodzi o samo takie **poczucie własnej wartości**.

Danie osobom w spektrum autyzmu narzędzi do rozwiązywania problemów i radzenia sobie z różnymi sytuacjami, a nie rozwiązywanie tych problemów za nich:

- *Spotkać się z kimś, porozmawiać w takiej zupełnie koleżeńskiej strukturze, gdzieś **pod kontrolą też właśnie psychologa, który czuwa nad tą całą relacją, nad jej dynamiką, jak się pojawią jakieś trudności, to jest w stanie te, no właśnie, gdzieś te trudności pomóc rozwiązać. Nie rozwiązać za te osoby, tylko wspomóc, dać pewne narzędzia, podsunąć pewne pomysły, rozwiązania.***

Zajęcia grupowe dla dzieci w spektrum autyzmu, nauka budowania relacji

- *Moi pacjenci są jeszcze młodsi, więc ja te kwestie zawodowe totalnie pominię, bo dzieciaki są do siódmego roku życia mniej więcej, więc ja bardziej pracuję nad kompetencjami społecznymi i komunikacyjnymi i **tutaj właśnie też zajęcia grupowe są fajne, bo wtedy uczymy się nawiązywać i budować relacje z innymi dziećmi poprzez różnego rodzaju zabawy, które są oparte na współdziałaniu, a też nie zawsze, bo często bywa tak, że zaczynamy te zajęcia wspólne z innymi dziećmi od po prostu bycia w jednej sali, że jedno dziecko ma jakby swoją zabawę, drugie swoje, a dopiero później stopniowo, stopniowo coraz bardziej przełamujemy te bariery i wchodzimy w interakcję z innym dzieckiem. Uczymy się pomagania sobie, korzystania ze wsparcia, nowych komunikatów, wzbogacamy zasób słownictwa, a także radzenia sobie w innych sytuacjach, no bo wiadomo, są nowe dzieci i wtedy pojawia się więcej trudności relacyjnych.***

Wsparcie rówieśnicze

- *Też przynajmniej na tej grupie mam takie poczucie, że **dużo jest takiego wsparcia rówieśniczego w tym**, czyli często nasza grupa przychodzi i na przykład opowiada o czymś, co się wydarzyło w szkole, była jakaś trudna sytuacja i potem po prostu sobie omawiamy, co można z tym zrobić. Inni też się wypowiadają, że też mieli taką sytuację, jak oni sobie poradzili. Po prostu omawiamy sposoby radzenia sobie. Muszę też powiedzieć, że ta grupa jest raczej taka dość świadoma. Świetnie pracują poznawczo, da się z nimi dogadać, więc to omówienie nie jest trudne. Ale tak, myślę, że w taki sposób. No i też po prostu rozmawiając o tym, co ich interesuje, wymieniając się tymi spostrzeżeniami, myślę, że w ten sposób też budują sobie takie poczucie tożsamości. Poczucie tego, co mogą, co potrafią, żeby potem, pewnie za kilka lat, zacząć zastanawiać się, co będą robić w przyszłości. No bo to jednak są dwunastoletni chłopcy, więc jeszcze chwila.*

Grupa wolontariatu rówieśniczego, nawiązywanie relacji z osobami neurotypowymi

- *Poza diagnozami współprowadzę grupę wolontariatu rówieśniczego [...], bo wolontariat rówieśniczy polega na tym, że mamy grupę uczestników i grupę wolontariuszy, uczestnicy to są osoby, które mają diagnozę, mają rozpoznanie spektrum autyzmu i są wolontariusze, to są osoby w wieku, tak jakby tych osób, które mają rozpoznanie spektrum autyzmu, osoby neurotypowe i to polega na tym cały projekt, że **to jest taka trochę symulacja łączenia w pary koleżeńskie, takie znajomości, uczenie, budowanie relacji**. [...] Więc z jednej strony to jest takie łączenie w pary [...]. To jest pokazanie, otwartość, że **otwartość osób neurotypowych na osoby będące w spektrum**, że da się stworzyć relację z taką osobą. Pokazujemy, że da się. I faktycznie to jest tak, że już mamy którąś edycję wolontariatu rówieśniczego i **osoby, które w pierwszej edycji gdzieś były połączone w te pary, chociaż ta formalna organizacja zeszła, nadal utrzymują znajomości, nadal utrzymują przyjaźnie**. Czasem się to nie utrzymuje, ale czasem się utrzymuje, więc tworzymy takie trochę formalne ramy do tego, żeby budować*

te relacje nie tylko w swoim środowisku, w swojej bańce, natomiast żeby trochę wyjść poza.

Spotkania grupowe dla osób w spektrum autyzmu

- Funkcjonują też **spotkania grupowe**, gdzie spotykają się osoby będące w spektrum [...]. Żeby też pokazać, że są inni ludzie, tacy jak ja. [...] No i właśnie, będąc w tej strukturze, mają możliwość uczyć się wielu takich rzeczy. **Jak mają jakieś zainteresowania, jest też przestrzeń na to, żeby dzielić się tymi zainteresowaniami**, jeżeli ktoś potrafi grać na gitarze, może przynieść gitarę, może zagrać. Ktoś o czymś opowiedzieć, jest przestrzeń, żeby też zaciekawić resztę w sposób adekwatny, nie zarzucić, nie zalać, tylko zaciekawić. **Bo w tych spotkaniach bierze udział dwóch psychologów i my tylko tak trochę nakierowujemy tematykę spotkania, natomiast to, co się dzieje, to za to są odpowiedzialne te osoby, które tam są i one nadają dynamikę, ten proces grupowy, który się dzieje.**

Nawiązywanie kontaktu z pracodawcami i pomoc w znalezieniu zatrudnienia osobom w spektrum autyzmu

- Fundacja działa w ten sposób, że też **rozmawia z pracodawcami i tak jakby z ramienia fundacji to raz pracują te osoby, które są zatrudnione na terenie fundacji**. One są i pracują, też w innych miejscach pracy, gdzieś na terenie Lublina udało się tak jakby znaleźć takie miejsca, gdzie kilka osób znalazło zatrudnienie, będąc w spektrum. Więc ja myślę, że to jest takie właśnie tutaj wspieranie tak trochę w takich naturalnych warunkach, tak będąc razem relacyjnie, na podstawie relacji, ale też tak dajemy to wsparcie, troszeczkę kontrolujemy, wchodzimy w momencie, kiedy jest taka potrzeba. Jak nie ma takiej potrzeby, ta dynamika dzieje się sama.

Wsparcie terapeutyczne

- Nawet w samej takiej rozmowie, żeby dać tym osobom przestrzeń na właśnie jakieś rozmawianie w ogóle o tym, bo być może rodzice są tacy, że mówią, "a

nie, w ogóle o czym ty mówisz?”. A tutaj on wie, że ma jakiś punkt bezpieczny, do którego może się zwrócić, że on by chciał, że może o tym pogadać.

11. Wspieranie zatrudnienia osób w spektrum autyzmu

Terapeuci uczestniczący w badaniu zostali zapytani o to, w jaki sposób ich zdaniem należy wspierać zatrudnienie osób w spektrum autyzmu, a także co należałoby zrobić, aby edukować społeczeństwo na temat spektrum autyzmu. Poproszeni zostali o wymienienie działań, które ich zdaniem byłyby potrzebne i skuteczne. Poniżej opisane zostały rozwiązania wskazane przez uczestników badania.

Szkolenia dla pracodawców i współpracowników na temat osób w spektrum autyzmu jako pracowników

- *Jeżeli chodzi o bezpośredni kontakt, to na pewno więcej szkoleń by się przydało.*
- *Również te **szkolenia dla kadry, dla współpracowników**, żeby szerzyć tutaj wiedzę na ten temat. Myślę, że tego nigdy dość, że naprawdę jest jeszcze mało, jakby jest coraz więcej, ale że dalej jeszcze jest niedostatek tego mówienia o osobach w spektrum.*
- *Myślę, że **szkolenia dla pracowników** przede wszystkim są bardzo ważne, żeby wiedzieli jak te osoby funkcjonują, **żeby nie bali się tego kontaktu**, żeby wiedzieli czego mogą się spodziewać tak na krótko, jakie mają ograniczenia te osoby, jakie mają też możliwości, bo mają duże.*
- *Większa ilość szkoleń, ale też ukazujących te trudności osób w spektrum, bo wydaje mi się, że zbyt często spektrum [...] **wymaga takiego rozróżnienia jednak od innych trudności, które mogą osoby gdzieś tam***

niepełnosprawne w pracy mieć. To znaczy jako pracownicy, osoby niepełnosprawne, no bo to też wymaga innego wsparcia niż wśród innych osób założmy stricte tylko z niepełnosprawnością intelektualną.

- *Myszę, że główny nacisk bym położyła na **szkolenia i zarówno właśnie dla pracodawców, jak i dla pracowników**, żeby pokazać jak komunikować się z takimi osobami.*
- *Ale też myśle, że **szkolenia dla pracodawców, z komunikacji z różnymi osobami, nie tylko z osobami w spektrum**. Ale osoby nie zawsze są świetnie wykwalifikowane w tym względzie, w komunikacji po prostu i w odpowiednim traktowaniu osób o różnych takich specyfikach.*
- *Uważam, że najlepszym sposobem jest **po prostu edukowanie**. Pracodawcy powinni wiedzieć, czego się spodziewać po osobach w spektrum i w jaki sposób mogą pomagać im, żeby dobrze wykonywali swoje obowiązki na danym stanowisku i także w jaki sposób się z nimi komunikować, żeby wszystko było jasne i klarowne.*

Kampanie społeczne, akcje społeczne

- *Wydaje mi się, że nasze społeczeństwo jest coraz bardziej świadome osób w spektrum, czyli ich obecności w przestrzeni publicznej również, więc myśle, że takie **kampanie społeczne** nie zaszkodzą jak najbardziej. Im więcej, tym lepiej.*
- *W kontekście zatrudnienia, ale ogólnie **szerzenie wiedzy na temat właśnie spektrum, żeby podkreślić, że to nie jest właśnie supermoc**. Nie u wszystkich osób to jest taka supermoc, jakieś talenty, czy też nie jest to niepełnosprawność, **nie wszystkie osoby w spektrum to ta niepełnosprawność intelektualna**, która za tym idzie. Żeby troszeczkę **pokazywać ten sposób funkcjonowania, doświadczania po prostu świata w inny sposób przez takie osoby**. I myśle, że te **kampanie, czy jakieś akcje społeczne** jak najbardziej tutaj będą pomocne.*

- Powoli, tak jak też zostało już tu dzisiaj wspomniane, jest to temat, który poruszany jest w przestrzeni publicznej coraz częściej, więc wydaje mi się, że takie **akcje społeczne**, tak bym powiedział, też na pewno przyniosą pozytywny skutek.
- Też te **kampanie społeczne, żeby nie patrzeć na takie osoby przez stereotypy**, żeby rzeczywiście gdzieś tam bardziej poznać ich świat, ale nie przez te stereotypy. I tutaj też padł ten program Autentyczni, więc też myślę, że jest taką **ważną sprawą, żeby pokazywać, z czym takie osoby na co dzień muszą się borykać, żeby gdzieś też łatwiej było zrozumieć dane zachowania takich osób.**
- Jeśli chodzi o zatrudnienie, myślę sobie, że ważne jest, no właśnie, z jednej strony **kampania, która odczarowałaby autyzm jako zaburzenie, trudność, problemy, a raczej pokazanie osób w spektrum jako potencjał.** Potencjał, który wymaga wsparcia.
- Ja też sobie myślę o jakichś takich **kampaniach społecznych, o takim odczarowaniu stereotypów.** Tak, jak mamy w przypadku, nie wiem, nawet osób LGBT czy coś w tym stylu, to myślę, że takie kroki są niezbędne i dużo dają właśnie takie kampanie.
- **Pracodawcy boją się przyjmować osoby w spektrum** ze względu głównie na to, że po prostu nie znają specyfiki zaburzenia i nie wiedzą, z czym się będą mierzyć, a stereotypów jest cała masa, to myślę, że po prostu i przede wszystkim **psychoedukacja, czyli może rzeczywiście jakieś kampanie społeczne**, które będą tłumaczyły, na czym polega, ale też przedstawiały tę taką normalną w cudzysłowie stronę, że wszyscy jesteśmy po prostu ludźmi, którzy mają różnie.
- **Myślę, że odczarować ten taki stereotyp, że osoba w spektrum to jest dziecko, które siedzi w kąciку, bawi się sama, macha rączkami, że są bardzo różne oblicza autyzmu, że osoby, które osiągają sukces w życiu, mogą być w spektrum, że osoby, które spotykamy na ulicy, po których nie widać, mogą być w spektrum, że autyzmu nie widać**

często. Nie widać, nie słyhać, okazuje się, że ktoś, po kim się nie spodziewamy jest w spektrum.

Zachęty finansowe dla pracodawców

- *Myślę, że na pewno zachęci to pracodawców jak najbardziej. Na pewno wsparcie, każde wsparcie, jeżeli chodzi o dostosowanie też stanowiska pracy, czy zatrudnienia **jakiegoś asystenta dodatkowego też jest kosztem.** Więc myślę, że każde pieniądze się przydadzą.*
- *Te **profity dla pracodawców.** Myślę, że to jest zachęcające takie osoby.*
- ***Zachęty finansowe** też jak najbardziej, czy to właśnie **udogodnienia, dostosowania.***
- *Myśmy w dawnym, że tak powiem czasie **wysyłali dużo materiałów takich stricte odnośnie zatrudnienia wspomaganego** do dużych i małych firm, bo nigdy nie widzieliśmy, kto się odezwie. Tak duże firmy czasami się odzywały, żeby coś im wytłumaczyć w aspekcie takim, że często **płaciły kary za to, że nie zatrudniają osób niepełnosprawnych.** Jakie są zyski i straty? Myślę, że chyba to jest większość, bo często gdzieś żeśmy prowadzili **szkolenia**, ale te szkolenia to mówię, że nie zawsze były tak jakby na samym początku pracy celowane, bo do końca też nie wiedzieliśmy, w jakie miejsca celować.*

Spoty reklamowe, Internet, filmy i seriale

- *Zauważyłem, że na przykład **najbardziej trafione są spoty reklamowe,** począwszy od tych starych, gdzie nie wiem, jeżeli Państwo pamiętacie z naszym aktorem, to był akurat spot odnośnie autyzmu, [...]. Gdzieś tam była dosyć duża odezwa, zainteresowanie, o co chodzi w ogóle w tym. To było tak świetnie zgrane, że jakoś pchało ludzi, znaczy ludzką ciekawość, żeby zrozumieć, o co chodzi w danym spocie na przykład. Później często ja się spotykałem, gdzie osoby się pytają właśnie, o co w tym chodzi, z czym jest to związane, co to jest autyzm i tak dalej.*

- *Dobrym nośnikiem oczywiście jest jak zawsze **Internet i też krótkie filmiki** na przykład. Często wiem, że osoby też jakby interesują się spektrum poprzez, teraz dosyć często można złapać **seriale na Netflixie** na przykład, co jest takie dosyć na czasie i takie, że jednak młodzież to chwyta, pyta, gdzieś sami zauważają pewne rzeczy.*
- *Tak samo nawet ten **program teraz Autentyczni**, to też, myślę, wprowadził pewien powiew świeżości, że w ogóle te osoby mają szansę się wypowiedzieć i wyjść, że tak powiem, na światło dzienne.*

Uświadomienie pracodawców na temat korzyści niematerialnych wynikających z zatrudnienia pracownika w spektrum autyzmu

- *Pracodawca wtedy czuje się pewnie, kiedy wie, że może mieć jakąś korzyść. Więc tak trochę wyjście od strony korzyści, **co pracodawca może zyskać na zatrudnieniu osoby w spektrum**. Ja myślę, że taka jakby kampania społeczna jest ważna, natomiast myślę, że jakieś pieniądze za tą kampanią muszą iść, takie **doposażenie stanowiska pracy**, no tak jakby to jest oczywista oczywistość, to żeby to na początek, żeby to się po prostu pracodawcy opłacało. Bo taka motywacja często po prostu przemawia. Najbardziej, żeby mógł też zobaczyć, **że te korzyści są materialne, ale nie tylko, że osoby w spektrum mają taki potencjał**, jak edukować społeczeństwo, odczarować troszeczkę stereotypy.*

Uświadamianie rodziców osób w spektrum autyzmu na temat potrzeby usamodzielnienia się ich dzieci

- *Myślę, że też na poziomie rodziny, takie jakby **uświadamianie rodziców**, że to, co ważne są umiejętności szkolne, natomiast najważniejsza jest samodzielność, tak jakby, że pozwalanie dziecku, potem nastolatki, a potem dorosłemu, bo często jest tak, że osoby w spektrum mieszkają z rodzicami, są na ich utrzymaniu. Że bardzo ważne jest **usamodzielnienie takiej osoby, dostosowane do jej możliwości**.*

Psychoedukacja dla pracodawców i współpracowników

- *Wydaje mi się, że moją odpowiedzią jest głównie po prostu **psychoedukacja**, ale nie wiem jak konkretnie, nie mam na to pomysłu.*

Asystent osoby w spektrum autyzmu w miejscu pracy

- *Myszę, że można by też dodać taką właśnie, zresztą to też funkcjonuje może, **takiego asystenta dla osoby w spektrum**, który towarzyszyłby tej osobie w miejscu pracy i taki asystent pośredniczyłby po prostu w jakichś może trudniejszych sytuacjach, asekurowałby tamtą osobę, przynajmniej na początku jej kariery zawodowej w danym miejscu pracy. Ale też, **żeby w pracodawcy wykształcić takie poczucie, że niczego nie dokłada do tego asystenta**, bo asystent jakby wszystko bierze na siebie i **dla pracodawcy to jest właśnie, tak już było o tym mówione, sam zysk**, a nie jakiś tam dodatkowy koszt związany właśnie z zatrudnieniem osoby w spektrum.*

Zatrudnienie osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy w lokalnej społeczności, dając im możliwość prowadzenia danej placówki

- *Oprócz też właśnie edukacji i kampanii społecznych, to myślę, że też dobrym rozwiązaniem jest to, co też jest u nas w centrum, w naszej placówce. **My prowadzimy punkt ksero i w tym punkcie ksero są właśnie zatrudnieni nasi podopieczni i uważam, że to ma wartość edukacyjną dla społeczeństwa o tyle, że ten punkt ksero funkcjonuje w społeczności lokalnej.** I mówią, że legendarne ksero na [ulica], ale po prostu osoby, które mieszkają niedaleko naszego centrum, które funkcjonują tam, po prostu przychodzą do nas, robią wydruki, robią ksero i dzięki temu też **społeczność lokalna wokół naszego centrum widzi, że osoby w spektrum też coś mogą wnieść do tej społeczności, bo prowadzą jakąś placówkę, która jest użyteczna, gdzie można właśnie załatwić jakąś sprawę** związaną właśnie z ksero i tak dalej. My oczywiście też tam tym podopiecznym, jeżeli jest taka potrzeba, to pomagamy w tym punkcie, ale założenie jest takie, że oni sami to załatwiają, sami obsługują tych klientów no*

*i właśnie w ten sposób to działa, także o ile dana instytucja ma taką możliwość, to **prowadzenie po prostu jakiejś takiej mikrodziałalności, która by była też dobra dla społeczności lokalnej, myślę, że w ten sposób też można by oswoić społeczeństwo właśnie z osobami w spektrum, pokazać je od innej strony, przełamać jakoś ten stereotyp, poniekąd wymusić troszeczkę tę integrację czy interakcję, także właśnie taki też podmiot takiej działalności byłby fajnym rozwiązaniem.***

Szkolenia dla osób w spektrum autyzmu

- *To tak jak wspomniałem już wcześniej a propos **szkoleń. Wydaje mi się, że kiedy już osoba rzeczywiście znajdzie się w środowisku pracy będzie to na pewno z bardzo dużą korzyścią dla niej.***

Staże i praktyki dla osób w spektrum autyzmu

Dofinansowanie przez PFRON wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w wyższym stopniu niż obecnie.

12. Stereotypy dotyczące spektrum autyzmu

Uczestniczący w badaniu terapeuci zostali zapytani o to, z jakimi stereotypami dotyczącymi spektrum autyzmu się zetknęli.

Stereotypy, które wymienili to:

Wyjątkowe zdolności, "supermoce"

- *Część osób uważa, że są to osoby o dosłownie supermocach, które **mają nieograniczoną, niesamowitą pamięć, które mają na przykład zdolność właśnie nauki języków, co jak słyszymy też jest zgodne z prawdą, ale że właśnie są to osoby, które albo mają bardzo duże zdolności***

pod pewnymi względami, albo z kolei tych umiejętności nie mają praktycznie żadnych, na przykład jeśli chodzi o takie relacje interpersonalne.

- *Ja również spotkałam się z takim stereotypem, że osoby w spektrum są bardzo wydajnymi pracownikami, mają jakieś supermoce, że się nie męczą.*
- *Często gdzie padało hasło, że np. osoba jest w normie intelektualnej, jest socjo-inteligentna i tak dalej, to często były też takie hasła z cyklu "genialna pamięć", słowo klucz, czyli taki Rain Man, jakieś tam nawiązanie do filmu przez wiele lat, jakby tak funkcjonowało, genialny Rain Man. I taki był obraz osoby wysoko funkcjonującej w oczach ludzi.*
- *Często mówiąc właśnie o osobach dobrze funkcjonujących, często osoby doszukiwały się tej tak zwanej specjalnej umiejętności, tej specyficznej, indywidualnej umiejętności, która go cechuje ponad innymi osobami, że tak powiem z całej populacji.*
- *Dalej funkcjonuje taki stereotyp odnośnie genialnych dzieci w spektrum, że wszyscy, którzy mają spektrum, to są geniuszami w jakiejś konkretnej dziedzinie, co oczywiście obalamy.*
- **Stereotyp sawanta.**

Brak jakichkolwiek umiejętności

- *Że właśnie są to osoby, które albo mają bardzo duże zdolności pod pewnymi względami, albo z kolei tych umiejętności nie mają praktycznie żadnych.*

Całkowity brak umiejętności interpersonalnych

- *Albo, że z kolei tych umiejętności nie mają praktycznie żadnych, na przykład jeśli chodzi o takie relacje interpersonalne. Więc wiadomo, że są to osoby, które są bardzo wycofane, które mało mówią, które nie mają przyjaciół na przykład.*

Traktowanie OCD jako części spektrum autyzmu

- *I jest też myślę, że stereotyp związany na przykład z różnymi OCD, z zaburzeniami obsesyjno-kompulsywnymi, które właśnie na przykład bardzo zwracają uwagę na higienę, ale też i w drugą stronę, które w ogóle nie przywiązują do tego wagi.*

Stwierdzenie, że wszystkie osoby w spektrum autyzmu mają problemy sensoryczne związane z dźwiękiem i światłem

- *Mi kojarzą się związane z zaburzeniami sensorycznymi. Wydaje mi się, że jednym z popularnych stereotypów jest to, że na przykład wszystkie osoby ze spektrum mają problemy z dźwiękami, z światłem, a tak wcale nie jest.*

Specjalne zainteresowania (bardzo intensywne zainteresowania, fascynacje, trwające wiele lat)

- *Albo na przykład mają taki jeden, zawsze mają jakieś po prostu zainteresowanie jedno wielkie, od którego nie odchodzą w ogóle na przykład.*

Przekonanie, że autyzm jest chorobą oraz, że można go "wyleczyć"

- *Ja myślę sobie o takich dwóch mitach, które gdzieś tam też jakoś tak często słyszę. O mitach, **że autyzm dotyczy tylko dzieci i to trochę wiąże się z tym, że z autyzmu można się wyleczyć**, czyli że mam go jak jestem dzieckiem, a później już jest wszystko w porządku, że to wsparcie właśnie należy się tylko dzieciom i żeby właśnie lepiej funkcjonowały, co myślę, że **jest takie niebezpieczne, bo bardzo obniża jakość życia**. Jeżeli osoby myślą, że ja jestem dorosła, czy tam już mam teraz, powiedzmy, 19 lat, no to jakby już wsparcie mi się nie należy, już zostało dużo zrobione, ale pojawiają się różne trudności i też te wymagania społeczne rosną. Więc wsparcie na każdym etapie tak naprawdę może być potrzebne, żeby ta jakość życia nie spadała.*
- *I myślę, że taki stereotyp też może taki powszechny jest to, **że osoby w spektrum są uznawane za osoby chore**. A jak jest niepełnosprawność,*

pewnie jakiś zaraz do choroby, to po lekarzach to od razu jakieś zwolnienia i różne takie właśnie chorobowe rzeczy.

- ***Nawet wśród lekarzy psychiatrów*** nieraz jest problem z dodiagnozowaniem takiej osoby w gabinecie, bo też przesyłają nieraz do nas na takie dodiagnozowanie, żeby też upewnić się, bo nie są nieraz pewni, czy to jest spektrum. ***Myszę, że też chyba część uważa, że to jest jakiś przejściowy stan. Też część orzeczników w zespołach przyznających orzeczenia,*** no to w ogóle czasami też przecieramy oczy, że jeszcze teraz nawet w dzisiejszych czasach ***część ludzi uważa, że to po prostu mijają, albo można właśnie wyleczyć.***
- *Słyszę często o wyleczeniu autyzmu. Są różne miejsca, które deklarują wyleczenie i rodzice często też mówią, że leczą swoje dzieci na różne sposoby.*

Brak chęci do nawiązywania relacji społecznych

- *A jeszcze jeden też jest taki ważny o tym, że osoby w spektrum autyzmu nie chcą nawiązywać relacji społecznych, co myślę też bardzo krzywdzące, bo wiele osób przychodzi i mówi, że one bardzo by chciały, trochę nie wiedzą jak to zrobić. Jest im trudno właśnie, czy to relacji takich współpracowników, czy w ogóle relacji też romantycznych, partnerskich, przyjacielskich, a jest to trudne i to też jest taki bardzo popularny jeszcze funkcjonujący mit, że właśnie to są takie osoby chłodne, niechące tego kontaktu, a to właśnie nie tak wygląda.*
- *To jest bardzo niegrzeczna osoba, gdzieś tam z innymi zachowaniami, która izoluje się od świata i nie chce tego kontaktu ze światem.*
- *Introwertyzm, że wszystkie osoby w spektrum są introwertykami, że w ogóle nie lubią ludzi, coś w tym stylu, a właśnie u nas w centrum jest kilku właściwie takich podopiecznych, którzy, i właśnie to też jest powiązane z tą empatią, że właściwie one pragną tego kontaktu, nawiązują jakies tam rozmowy.*

Niski iloraz inteligencji

- *Osoby w spektrum są postrzegane jako osoby o niskim ilorazie inteligencji, no i też, że jakby nisko funkcjonują generalnie.*
- *Obniżona inteligencja i jakby rozumiem to, bo to też nie jest tak, że to nie jest w ogóle zgodne z prawdą, to sprzężenie często występuje, ale **często też jest tak, że osoby w spektrum mają bardzo wysoką inteligencję. Ja prowadzę diagnostykę inteligencji od czasu do czasu, więc widzę jak właśnie, jak bardzo rozpięte jest to spektrum.***

Postrzeżenie osób w spektrum jako "niegrzecznych dzieci"

- *Pracując z dziećmi to zawsze mówiąc o autyzmie osoby często mówiły, że te **niegrzeczne dzieci, które bujają się, kręcą się, krzyczą, czy tam powiedzielibyśmy wokalizują, czy tam bucżą i machają rękami przed oczami, to jest taki częsty obraz.***

Postrzeżenie osób w spektrum jako agresywnych

- *No i te stereotypy, no to na przykład to, że **my wręcz byliśmy ostrzegani, że taka osoba może być agresywna. W ogóle nie było takich sytuacji. Więc ta agresja to na pewno taki jeden ze stereotypów.** Myślę, że to dotyczy też innych zaburzeń w ogóle, jeśli mówimy o tym w kontekście w ogóle zaburzeń psychicznych. Agresja.*

Brak zdolności rozumienia żartów i prowadzenia small talku

- *Czasem jest takie przeświadczenie, że nie da się dogadać, **że nie uda się porozmawiać, pożartować, przeprowadzić small talku, podczas gdy ja sama mam takie doświadczenia, że po prostu np. nie wiedziałam, nie zorientowałam się, że ktoś jest w spektrum i np. studiowałam z nim przez trzy lata i później się dopiero zorientowałam. I te small talki były i były żarty i były normalne rozmowy.***

- *Również, że właśnie nie mogę też na przykład pożartować przy takiej osobie, bo ona i tak mnie nie zrozumie, to po co tam mam opowiadać żarty, skoro i tak gdzieś nie trafi do tej osoby.*

Całkowity brak chęci kontaktu fizycznego

- *Jest też taki mit dotyczący tego kontaktu emocjonalnego i ogólnie dotyku, że dzieci w spektrum w ogóle nie są takie przytulaśne, nie chcą się dotykać, chcą być bardziej z daleka, **co również moja praca potwierdza, że jest nieprawdą, bo są różne dzieci. Są takie, które na przykład mają problem z tym, że za dużo tego przytulania chcą, że nawet do obcych ludzi się po prostu przytulają, widząc pierwszy raz na oczy.***
- *Że osoby te nie chcą się przytulać, a **wręcz mają taką potrzebę nawet wzmożoną często.***
Przekonanie, że spektrum autyzmu dotyczy wyłącznie chłopców/mężczyzn
- *Jest jeszcze taka teoria, znaczy funkcjonuje dalej niestety, że ten autyzm występuje tylko u chłopców, że u dziewczynek nie i ludzie niestety dalej głoszą takie teorie.*

Przekonanie, że wszystkie osoby w spektrum nie są w stanie posługiwać się mową

- *Też jeżeli chodzi o moją specjalność, to też często mówi się, że jak ma autyzm, to nie będzie mówił.*

Przekonanie o braku empatii osób w spektrum autyzmu

- *Że osoby z autyzmem nie mają empatii, nie zauważają emocji innych osób. Z doświadczenia i też z wyników badań widać, że czasem **mają tu empatię nadmierną**, także to jest taki mocny stereotyp.*
- *A jest jeszcze inny podopieczny, który w ogóle zaskakuje mnie za każdym razem, kiedy to są takie drobne gesty z jego strony, że na przykład jest inna podopieczna, która wymaga, żeby ją przytrzymać, żeby ją posadzić, że nie*

*porusza się sama i on zawsze po prostu, jak trzeba tą podopieczną gdzieś tam przesadzić, usadzić, to on zawsze jest obok i tam podsuwa krzesło czy pomaga. [...] Myślę, że **to też powiązane jest z tą empatią i właśnie z takim też dostrzeganiem jednak jakichś stanów, jakichś potrzeb u innych, że nie jest im to kompletnie obojętne, więc myślę, że to też jest taki stereotyp, że oni są takimi egoistami, że jakby no nie dostrzegają tego, co się dzieje wokół nich.***

Przekonanie, że szczepionki powodują autyzm:

- *Ja myślę, że najśmieszniejszym, który do tej pory słyszałam stereotypem to jest to, że to szczepionki powodują autyzm, ale to myślę, że już powoli wygasa, chociaż na pewno jest gdzieś jeszcze obecny ten stereotyp.*

Całkowity brak utrzymywania kontaktu wzrokowego

- *Brak kontaktu wzrokowego u dziecka.*

Przekonanie, że spektrum autyzmu nie dotyczy osób dorosłych; że ze spektrum autyzmu się "wyrasta"

- ***Że spektrum autyzmu dotyczy głównie dzieci albo tylko i wyłącznie dzieci**, że nawet jak ja gdzieś mówię, że pracuję z osobami w spektrum, to mimo, że pracuję z dorosłymi i zawsze tak było, że tylko z dorosłymi, to słyszę często "no [imię] pracuje z chorymi dziećmi" i tak dalej. Także właśnie to takie przekonanie, że to są dzieci, tak jak tu już było mówione, cichutkie, siedzące w kącie, spokojne dzieci, które po prostu nie lubią przytulania i tak dalej, to to jest taki właśnie powszechny stereotyp. **Pomija się w ogóle temat osób dorosłych w spektrum autyzmu.***
- *Nawet wśród, ostatnio okulistki już słyszałam, zapytała się, gdzie pracuje, więc ja jej powiedziałam, z jaką grupą. **"Z dorosłymi? to oni mają autyzm? To jeszcze z tego nie wyrosli?"***

13. Obrażliwe wypowiedzi na temat spektrum autyzmu

Terapeuci uczestniczący w badaniu zostali zapytani o to, z jakimi obraźliwymi wypowiedziami na temat spektrum autyzmu się spotkali.

Osoby badane wymieniły wiele różnych wypowiedzi tego typu. Oprócz tego, pojawił się powtarzający się wątek sytuacji w komunikacji miejskiej oraz w środowisku szkolnym, w związku z czym są one dodatkowo opisane, oprócz podziału tematycznego obraźliwych uwag.

Obrażliwe wypowiedzi, z którymi spotkali się uczestnicy badania opisane są poniżej.

Stwierdzenie, że osoby w spektrum autyzmu są dziwne

- *A jeżeli chodzi o gdzieś obrażanie takich osób, to niestety byłam świadkiem takiej sytuacji, gdzie rzeczywiście w autobusie jechałam i nie było osoby ze spektrum, natomiast były gdzieś **rówieśnicy ze szkoły, to było gdzieś może liceum i rozmawiały o takiej osobie właśnie ze spektrum i padły słowa, że właśnie on jest jakiś dziwny, ale czego się spodziewać po osobie z autyzmem, więc gdzieś takie stereotypowe właśnie myślenie o takich osobach niestety.***

Używanie słowa "autyzm" lub "autysta" jako obelgi

- *Jeśli chodzi o obraźliwe wypowiedzi, to jest też taka prawda, która pojawia się w szkołach. Ja nawet w najbliższy wtorek jadę do jednej szkoły z taką psychoedukacją, z tego względu, że **dzieci w szkole wyzywają się od autystyków. Tak jakby to jest coś obraźliwego. "Masz autyzm, jesteś nienormalny, masz autyzm"**. Także to też wynika w dużej mierze ze stereotypów, natomiast młodzi ludzie to są niedalecy dorośli, także to, co na ten moment dzieci będą myślały i wiedziały na temat autyzmu, będzie generowało to, czy autyzm będzie czymś obraźliwym, czy "masz autyzm"*

będzie obraźliwe, czy to będzie po prostu "masz autyzm, jesteś w spektrum, i tyle".

- *Mi zdarzyło się kiedyś zasłyszeć taką rozmowę w autobusie, w każdym razie w środku komunikacji miejskiej, kiedy **dzieciaki, nawet wydaje mi się, że bezpodstawnie po prostu wyzywały inne dziecko od autysty**. Używały jeszcze też innych określeń, które sobie będę darował.*
- *To tak, dołączę do tego, że szkoła, przedszkole nawet już, w ogóle placówki oświatowe, jasne jak najbardziej, jest z historii rodziców przerażające. Od tego **"ty głupku", lub właśnie "ty autysto", do dzieci, które są neurotypowe, jak rzucane tak po prostu, żeby cię w jakiś sposób obrazić**. Już nie mówiąc, że jeżeli na przykład te nastolatki czy dzieci były w procesie diagnostycznym, a później faktycznie dostały diagnozę. Więc takie historie rodziców cały czas.*
- *Znaczy, takie przykłady, które sam doświadczyłem, to było gdzieś tam w kolei podmiejskiej hasła młodzieży z cyklu, gdzieś tam dwa razy trafiłem, nie **"ogarniasz tematu, jesteś autystyczny" albo "nie łapiesz, jesteś autystyczny"**.*
- *Ja się pytam na przykład mojej córki, jak **w szkole średniej** u niej to wygląda [...]. **Często pojawia się hasło, że "ty jesteś autystyczny"**. I to **"autystyczny" jest przypisane do wszystkich negatywów** związanych z zachowaniem nieciekawym osób w szkole. Albo osoby, które gdzieś są zamysłone, które się gdzieś zawieszają. To jest chyba najczęstsze.*
- *Ja może dodałbym jeszcze odnośnie tego pytania dotyczącego, czy spotkaliśmy się właśnie z takimi negatywnymi określeniami dotyczącymi osób ze spektrum. Muszę powiedzieć, że ogólnie w sieci i **w takim środowisku gier online**, no to tam to jest rzeczywiście takie określenie, które często jest rozumiane właśnie jako taką osobę, która powoli myśli, jest bardzo taka sztywna i rzeczywiście często gdzieś tam ludzie używają takiego określenia **"autystyku, dlaczego idzie ci tak i tak"**. To jest*

bardzo przykre, ale zdałem sobie sprawę, przypomniałem sobie, że też spotkałem się z takimi określeniami.

Ocenianie dzieci w spektrum autyzmu jako gorszych, mniej kompetentnych i mniej inteligentnych przez osoby dorosłe

- *Byłam świadkiem takiej sytuacji, **jak szłam sobie do pracy i mijalam właśnie budynek nasz, a naprzeciwko szła mama z synami i powiedziała w pewnym momencie, że "jak nie będziesz się uczył, to będziesz tu chodzić"**. Czyli to takie, no obraźliwe uważam.*
- *I jeszcze jedna taka sytuacja z naszego ośrodka tak naprawdę. Jak dwie dziewczyny nawiązały taki bliższy kontakt i w pewnym momencie połączyło je zamiłowanie do tych samych utworów muzycznych. I rodzice postanowili tam zainicjować takie spotkanie raz u jednej dziewczyny w domu oraz u drugiej dziewczyny w domu, bo dziewczyny tam jakąś tą relację nawiązały na tyle, ile były w stanie. I po pewnym czasie przyszła do nas mama jednej z dziewczyn i **poprosiła, żebyśmy ograniczyli kontakt z tą dziewczyną, ponieważ jej córka zaniża poziom**. Ta druga dziewczyna jakby wpływa niekorzystnie na rozwój jej dziecka. Także to było bardzo no smutne.*

Ocenianie przez rodziców wypowiedzi własnych dzieci w spektrum autyzmu jako "głupie"

- *Słyszałem rozmowę tutaj koleżanki z pracy, opowiadała po prostu o rozmowie z mamą jednej z naszych tutaj pracowniczek podopiecznej, gdzie mama, bo ta osoba była na wyjeździe, ta podopieczna z koleżanką z terapeutką i **mama się pytała, "no i co? tutaj moja córka znowu te głupoty wygadywała?"**. Także też takie spojrzenie z strony rodziców, gdzie **jednak w tym aspekcie, taki rodzicielski mam taki przykład**.*

Określenie osób w spektrum autyzmu jako "automatów"

- *Kiedyś na przykład jeszcze pracowałem w ośrodku z dziećmi, **to na przykład podczas spacerów osoby gdzieś idące, że wychodzi większa***

grupa osób, czy dzieci autystyczne, mówią "o, idą automaty" na przykład.

Poniżej opisane są sytuacje, jakie mają miejsce w środowisku szkolnym oraz w komunikacji miejskiej ze względu na to, że były to często poruszane wątki przez uczestników badania.

Obraźliwe komentarze i nękanie osób w spektrum autyzmu w środowisku szkolnym

- *W rozmowach z naszymi podopiecznymi niestety się ten temat pojawia i oni najczęściej opisując swoje doświadczenia z okresu szkoły wspominają, że tam właśnie to się działo, zarówno ze strony innych uczniów, jak i czasami niestety też ze strony nauczycieli. Zresztą, na jednej wycieczce też kiedyś wyszło, że właśnie dwaj podopieczni, którzy się przyjaźnią właściwie od podstawówki, praktycznie zawsze byli razem i teraz też byli razem na tej wycieczce, powiedzieli, że tu jest fajnie, natomiast nie tak, jak byliśmy w szkole, na wycieczkę ze szkołą i jak zaczęłam z nimi rozmawiać, okazało się, że nawet podczas szkolnych wyjazdów, kiedy byli w podstawówce, nawet **to, że byli obrażani to jedno, ale też byli wręcz nękani, że działy się tam okropne rzeczy i niestety miało to miejsce, ale tak jak mówię, dotyczy to, przynajmniej z mojego doświadczenia, tak wynika głównie takich doświadczeń szkolnych tych naszych podopiecznych.***
- *Powiem tak, w szkole, gdzie pracowałem, to bardziej spotykałem się z... No wiadomo, **dzieci są bezwzględne czasami wobec siebie, a szczególnie jeżeli ktoś odbiega od ogółu.** Jako że to była szkoła publiczna, to wiadomo. I obraźliwe wypowiedzi, jakie tam się pojawiały, nie będę przytaczał.*
- *To tak, dołączę do tego, że **szkoła, przedszkole nawet już, w ogóle placówki oświatowe, jasne jak najbardziej, jest z historii rodziców przerażające. Od tego "ty głupku", lub właśnie "ty autysto", do dzieci, które są neurotypowe, jak rzucające tak po prostu, żeby cię w jakiś sposób obrazić.** Już nie mówiąc, że jeżeli na przykład te nastolatki czy dzieci*

były w procesie diagnostycznym, a później faktycznie dostały diagnozę. Więc takie historie rodziców cały czas.

- *Ja się pytam na przykład mojej córki, jak **w szkole średniej** u niej to wygląda na przykład temat autyzmu. I ona mówi, że z jednej strony osoby są bardzo zaciekawione. Często ona im coś opowiada, co gdzieś ma przekaz z mojej strony, lub gdzieś sobie coś tam przeczyta, czy rozmawiamy. Ale mówi, że też często osoby autystyczne, właśnie to co powiedziałem, to "ty jesteś autystyczny, jesteś automat" itd. W taki sposób dosyć negatywny. Tak samo mówi, że tak jak kiedyś pokutowało, np. **był taki stygmat osób z zespołem Downa, że się tak bardzo obrażało osoby z zespołem Downa, to mówi, że teraz to słowo już nie jest używane w takiej gwarze, takiej licealnej itd. Tylko często pojawia się hasło, że "ty jesteś autystyczny". I to "autystyczny" jest przypisane do wszystkich negatywów** związanych z zachowaniem nieciekawym osób w szkole. Albo osoby, które gdzieś są zamysłone, które się gdzieś zawieszają. To jest chyba najczęstsze.*
- *A jeżeli chodzi o gdzieś obrażanie takich osób, to niestety byłam świadkiem takiej sytuacji, gdzie rzeczywiście w autobusie jechałam i nie było osoby ze spektrum, natomiast były gdzieś **rówieśnicy ze szkoły, to było gdzieś może liceum i rozmawiały o takiej osobie właśnie ze spektrum i padły słowa, że właśnie on jest jakiś dziwny, ale czego się spodziewać po osobie z autyzmem, więc gdzieś takie stereotypowe właśnie myślenie o takich osobach niestety.***

Sytuacje w komunikacji miejskiej lub sklepach; Ocenianie dzieci w spektrum autyzmu jako niegrzecznych, "rozpuszczonych" oraz ocenianie rodziców jako niezdolnych do wychowania swoich dzieci

- *Ale czy jeszcze gdzieś spotkałem się, będąc asystentem, też zdarzało mi się właśnie jeździć komunikacją miejską z moim podopiecznym i **zdarzały mi się sytuacje, w których ludzie na przykład mówili "niech pan go uspokoi, niech pan w jakiś sposób wytłumaczy, że tak nie wolno się***

zachowywać". I jasne, były podejmowane moje próby, aby wytłumaczyć ludziom, że nie jest to tak proste, jak mogłoby się wydawać.

- **Komunikacja miejska to też jest źródło takich niestety obraźliwych.** Spotykam się z tym, że często to są albo dzieci, albo młodzież, albo osoby starsze. Ja tego doświadczyłam, że **osoby starsze** na przykład to zwykle była matka z dzieckiem, mam taką sytuację przed oczami, gdzie na cały autobus, no dziecko miało dużo trudnych zachowań faktycznie, że **"tak sobie wychowałeś, to teraz tak masz", że rozpuściła.** No i tutaj mnóstwo takich komentarzy.
- Mi zdarzyło się kiedyś **zasłyszeć taką rozmowę w autobusie, w każdym razie w środku komunikacji miejskiej, kiedy dzieciaki, nawet wydaje mi się, że bezpodstawnie po prostu wyzywały inne dziecko od autysty.** Używały jeszcze też innych określeń, które sobie będę darował.
- Dużo sytuacji takich się pojawia. Nie wprost, bo osoby nie zdają sobie sprawy, że akurat w tej sytuacji jest osoba autystyczna, tylko często rodzice małych dzieci tego doświadczają. Np. **w sklepach, gdzie dzieci za długo czekają. Nie rozumieją sytuacji, dlaczego muszą czekać. Jest za dużo sensorycznych doznań, z którymi sobie nie radzą. Pojawiają się często zachowania, gdzie później są niewybredne komentarze tych osób, że nie wychowała dzieciaka, "zobacz jaki bachor" itd.** To jest często.

Wnioski i rekomendacje

POZYTYWNE CECHY OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU, KTÓRE MOGĄ BYĆ PRZYDATNE NA RYNKU PRACY

- Wysoki poziom koncentracji uwagi, zdolność do skupienia się na wykonywanym zadaniu

- Wydajność w pracy
- Bardzo duże zaangażowanie
- Wysoki stopień zadaniowości, zdolność organizacji pracy i dokładnego zaplanowania wszystkich kroków potrzebnych do wykonania zadania
- Dostrzeganie szczegółów, których osoby neurotypowe zwykle nie zauważają
- Konsekwentne kończenie zadań
- Sumienność
- Bardzo duża wiedza w dziedzinie swoich specjalnych zainteresowań
- Zdolność do wykonywania pracy według ustalonego wcześniej planu, co sprzyja osiągnięciu założonych celów, umiejętność zarządzania innymi

POTRZEBY OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU W MIEJSCU PRACY

- Potrzeba stopniowego wdrażania w proces pracy w nowym miejscu pracy, wytłumaczenia zasad panujących w miejscu pracy, szczegółowego przedstawienia oczekiwań w stosunku do pracownika
- Potrzeba wykonywania pracy według ustalonego planu, schematu, panujących reguł
- Potrzeba przerw, odpoczynku ze względu na szybkie męczenie się z powodu nadmiaru bodźców
- Potrzeba rutyny

Są to potrzeby, które należy uwzględnić przy tworzeniu miejsca pracy dla osób w spektrum autyzmu.

TRUDNOŚCI OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU W MIEJSCU PRACY

- Negatywny wpływ przebodźcowania na pracę
- Dosłowne interpretowanie komunikatów w sytuacjach, gdy coś nie zostało powiedziane wprost lub gdy nastąpiło niedopowiedzenie
- Problem z rozumieniem poleceń

- Problemy w komunikacji ze współpracownikami; u niektórych osób w spektrum autyzmu, (nie dotyczy to wszystkich), występuje trudność ze zrozumieniem żartów sytuacyjnych czy sarkazmu,
- Ogromny koszt psychiczny ponoszony w wyniku relacji społecznych, przemęczenie, przebodźcowanie kontaktem z ludźmi, niespełniona potrzeba odpoczynku
- Nadwrażliwość sensoryczna, np. na dźwięki, światło, różne bodźce wzrokowe, zapachy, temperaturę itd.
- Brak umiejętności powiedzenia o swoich trudnościach i potrzebach
- Za wysoki stopień zadaniowości, który wiąże się z zapominaniem o swoich podstawowych potrzebach, np. o potrzebie jedzenia, picia, czy skorzystania z toalety, fiksacja na zadaniu
- Skupianie się na szczegółach, fiksacja na szczególe, pominięcie ogółu, spędzanie bardzo długiego czasu na danym fragmencie zadania w celu wykonania go idealnie, kiedy nie jest to konieczne
- Trudności w zrozumieniu rozbudowanego przekazu
- Trudności w przypadku zmienności sytuacji
- Trudność z rozłożeniem pracy na kilka dni
- Brak umiejętności wyboru momentu, kiedy zadać pytanie współpracownikowi
- Trudność panowania nad emocjami w sytuacji wystąpienia zmiany
- Lęk przed powiedzeniem o diagnozie pracodawcy i współpracownikom ze względu na możliwość

Rozwiązaniem powyższych problemów byłoby zorganizowanie szkoleń dla pracodawców i współpracowników na temat spektrum autyzmu oraz osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy. Oprócz tego, warto byłoby zorganizować warsztaty oraz terapię dla osób w spektrum autyzmu.

TRUDNOŚCI W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU

- Wybuchowość
- Skrytość, zamknięcie w sobie
- Zakłócona percepcja czasu,
- Trudności w planowaniu związane z brakiem poczucia czasu
- Brak umiejętności pozostawienia sfery prywatnej poza pracą
- Trudność w dostosowaniu się do dress code`u
- Problem z organizacją przestrzeni - chaos w otoczeniu lub nadmierne uporządkowanie
- Nadwrażliwość sensoryczna
- Działanie według schematu, co staje się problemem w przypadku nieprzewidzianych zmian
- Lęk przed podjęciem pracy, lęk przed tym jak się będzie odbieranym
- Internalizowanie - postrzeganie siebie poprzez innych

W celu zmniejszenia trudności osób w spektrum autyzmu należałoby zorganizować dla nich warsztaty, w ramach których mogliby nauczyć się różnych umiejętności, a także terapię, dzięki której mogliby przepracować trudne emocje i także zwiększyć swoją szansę na zatrudnienie.

UDOGODNIENIA W MIEJSCU PRACY DLA OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU

Udogodnienia w miejscu pracy dla osób w spektrum autyzmu, które są potrzebne zdaniem badanych terapeutów wymienione są poniżej.

Zadbanie o potrzeby sensoryczne osób w spektrum autyzmu, w tym:

- naturalne, przygaszone światło,
- oddzielenie stanowiska pracy osoby w spektrum autyzmu tak, aby miała ona wokół siebie przestrzeń bez obecności innych osób,
- zapewnienie odpowiedniej temperatury w miejscu pracy,

- brak hałasu, np. niewłączanie radia,
- brak intensywnych zapachów, np. drażniących odświeżaczy powietrza,
- zapewnienie osobie w spektrum autyzmu słuchawek wygłuszających lub zatyczek wygłuszających,
- zapewnienie możliwości odpoczynku w odosobnieniu, ciszy i bez rażących światła.

Dostosowanie czasu pracy i czasu przerw do potrzeb danej osoby

- możliwość pracy zdalnej,
- możliwość częstszych dni wolnych,
- możliwość decydowania o czasie przerw,
- dłuższy czas przerw,
- elastyczność w podejściu do czasu pracy, pozwolenie pracownikowi, aby jednego dnia mógł wykonać mniej pracy, a drugiego dnia więcej,
- dostosowanie przedziału czasu pracy do możliwości pracownika w spektrum autyzmu.

Dostosowanie drogi komunikacji do potrzeb danej osoby

- pozwolenie na wybór drogi komunikacji: osobisty, mailowy, telefoniczny itd.,
- pozwolenie na komunikowanie się pisemnie w biurze, siedząc obok drugiego pracownika.

Prowadzenie dziennika pracy

- możliwość powrócenia do tego, jak zostało sformułowane polecenie pracodawcy,
- rozpisywanie obowiązków etapami w prostej formie,
- rozpisywanie zadań na konkretny dzień, po kolei i trzymanie się tego.

Wyznaczanie zadań jedynie w ramach kompetencji, umiejętności osoby w spektrum i nieobciążanie jej dodatkowymi obowiązkami, które do niej nie należą oraz niewywieranie presji na pracowniku

Jasne zasady i jasna komunikacja w miejscu pracy

- klarowność zasad i kierunku działań,
- plan działania w sytuacjach kryzysowych, do kogo się udać, jasna hierarchia do kogo, z jaką kwestią się udać,
- proste polecenia, dobrze wytłumaczone, krok po kroku,
- dawanie krótkich, jasnych i jednoznacznych komunikatów.

Prowadzenie ewaluacji skuteczności udogodnień w przypadku konkretnego pracownika

Wszystkie z wyżej wymienionych form udogodnień dla osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy są ważne dla możliwości podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osoby autystyczne.

WSPARCIE OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU W MIEJSCU PRACY

Badani terapeuci wymienili następujące formy wsparcia dla osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy:

- wsparcie terapeutyczne, psychologiczne,
- obecność terapeuty lub psychologa w miejscu pracy,
- asystent pracownika w spektrum autyzmu,
- szkolenia dla współpracowników.

Są to rekomendacje, które należy wziąć pod uwagę.

WSPARCIE DLA OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU W POSZUKIWANIU PRACY

Uczestnicy badania zostali zapytani o to, jakiego ich zdaniem rodzaju wsparcia w poszukiwaniu pracy mogą potrzebować osoby w spektrum autyzmu. Poniżej opisane są wymienione przez nich formy wsparcia.

Przygotowanie osób w spektrum autyzmu do rozmowy kwalifikacyjnej u pracodawcy, który nie ma wiedzy na temat spektrum autyzmu:

- wsparcie terapeuty (w tym wsparcie emocjonalne, przygotowanie osoby w spektrum autyzmu na trudne sytuacje, sytuacje konfliktowe),
- nauka umiejętności miękkich, których może brakować osobom autystycznym, a które są pomocne na rynku pracy,
- wsparcie trenera pracy,
- doradztwo zawodowe, ocena mocnych i słabych stron pracownika w spektrum autyzmu w ramach wsparcia psychologicznego,
- wsparcie skupiające się na trudnościach związanych z odbywaniem rozmów kwalifikacyjnych, np. z utrzymywaniem kontaktu wzrokowego, umiejętnością autoprezentacji,
- coaching w ramach, którego potencjalny pracownik w spektrum autyzmu będzie miał szansę zastanowić się nad swoimi oczekiwaniami wobec pracy i pracodawcy i popracować nad swoimi kompetencjami.

Wsparcie potencjalnego pracownika w spektrum autyzmu w trakcie prowadzenia rekrutacji:

- skupienie się na kompetencjach twardych, zamiast na miękkich w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej,
- nieocenianie potencjalnego pracownika na podstawie mowy ciała, tonu głosu, uśmiechu czy utrzymywania kontaktu wzrokowego,
- wzięcie pod uwagę specyfiki danego stanowiska i nieocenianie kompetencji miękkich, które nie są potrzebne do wykonywania pracy,
- umożliwienie osobie w spektrum autyzmu uczestniczenia w rozmowie kwalifikacyjnej w formie online bez konieczności włączenia kamery na połączeniu,
- możliwość przeprowadzenia rekrutacji w sposób inny niż standardowy, tzn. np. poprzez sprawdzenie umiejętności twardych potrzebnych na danym stanowisku pracy, zamiast standardowej rozmowy kwalifikacyjnej,
- stopniowe wprowadzenie osoby w spektrum autyzmu w miejsce pracy, wyjaśnienie zasad panujących w miejscu pracy,

- możliwość odbycia stażu przed trwałym zatrudnieniem w danym miejscu pracy.

Wspieranie rodziny osoby w spektrum autyzmu:

- edukowanie rodziny na temat możliwości i zasobów osoby autystycznej,
- zapobieganie hamowaniu osoby autystycznej w poszukiwaniu pracy i rozwoju zawodowym przez rodzinę z powodu obaw o to, czy sobie poradzi,
- edukowanie na temat sytuacji, w których następuje utrata świadczeń, takich jak renta lub inne zapomogi,
- uświadomienie rodzicom osoby w spektrum jej możliwości, umiejętności i potencjału,
- uświadomienie rodzinom osoby w spektrum tego, że może ona potrzebować więcej czasu na naukę,
- edukowanie na temat tego, jak ważne jest to, aby nie wyręczać osoby w spektrum autyzmu,
- edukowanie rodziców osoby w spektrum autyzmu na temat negatywnej roli przenoszenia swoich ambicji na oczekiwania względem dzieci.

Należy wziąć pod uwagę wszystkie wymienione powyżej formy wsparcia w celu ułatwienia osobom w spektrum autyzmu znalezienie zatrudnienia ze względu na to, jak jest to dla nich trudnym zadaniem oraz jak niski procent osób w spektrum autyzmu jest zatrudnionych, pomimo posiadania wysokich kompetencji w przypadku wielu z nich. Przyczyni się to także do obniżenia poziomu bezrobocia.

RELACJE OSÓB W SPEKTRUM ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI

Wszystkie osoby badane były zgodne co do tego, że osoby autystyczne są w stanie budować dobre relacje w miejscu pracy.

Zdaniem badanych terapeutów najważniejsze aspekty budowania pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami w spektrum autyzmu a pracownikami neurotypowymi to:

- szkolenia i warsztaty skierowane do pracodawców i współpracowników, podnoszenie świadomości pracodawców i współpracowników oraz wiedzy na temat sposobu komunikacji z pracownikami w spektrum autyzmu,
- dobra wola ze strony pracodawcy i współpracowników, chęć zrozumienia osoby w spektrum autyzmu, świadomość różnic w komunikacji pomiędzy osobami autystycznymi a neurotypowymi i nieprzypisywanie negatywnych intencji osobie w spektrum autyzmu na podstawie doboru słów, mowy ciała, utrzymywania kontaktu wzrokowego itp.,
- otwartość pracodawcy i współpracowników,
- *poszanowanie dla potrzeb i dla możliwości osoby w spektrum*,
- chęć dostosowania sposobu komunikacji do potrzeb osoby w spektrum autyzmu ze strony pracodawcy,
- terapia, warsztaty lub szkolenia dla osób w spektrum autyzmu mające na celu nauczenie ich umiejętności społecznych,
- otwarta komunikacja na temat potrzeb i granic zarówno pracowników w spektrum autyzmu, jak i neurotypowych,
- chęć do budowania relacji z obu stron.

Należy przeprowadzić szkolenia i warsztaty skierowane do pracodawców i współpracowników w celu podnoszenia ich świadomości oraz wiedzy na temat sposobu komunikacji z pracownikami w spektrum autyzmu. Oprócz tego, dobrym pomysłem byłoby przeprowadzenie warsztatów także dla osób w spektrum autyzmu dotyczących sposobów komunikowania się, które zapobiegłyby części nieporozumień w miejscu pracy.

OBAWY PRACODAWCÓW ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU

Obawy pracodawców związane z zatrudnieniem osób w spektrum autyzmu wymieniane przez badanych terapeutów to:

- niezdolność do wykonywania powierzonych obowiązków, brak wydajności pracownika,

- potrzeba częstszych urlopów,
- negatywna ocena firmy przez osoby z zewnątrz,
- konieczność dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu i koszty finansowe z tym związane, a także sama trudność związana z brakiem wiedzy na temat tych dostosowań i przekonanie, że wprowadzenie ich wiąże się z dużym wysiłkiem,
- trudności osób w spektrum autyzmu związane z komunikacją z ludźmi,
- trudności związane z prowadzeniem dokumentacji,
- lęk przed agresją osób w spektrum autyzmu,
- lęk przed wysokim kosztem zatrudnienia pracownika w spektrum autyzmu.

Obawy te wynikają z braku świadomości na temat spektrum autyzmu wśród pracodawców, a także z braku rozwiązań systemowych, które ułatwiłyby pracodawcom zatrudnienie osoby w spektrum autyzmu.

Dobre rozwiązania, które można by było wdrożyć to:

- **wprowadzenie dofinansowania do zatrudnienia osoby w spektrum autyzmu,**
- **sfinansowanie dostosowania stanowiska miejsca pracy oraz zapewnienie dokładnych, szczegółowych wytycznych do tego, co i w jaki sposób należy zrobić, które przewidywałyby różnego rodzaju scenariusze w związku z tym, jak wygląda dane miejsce pracy i jakie posiada ono możliwości dostosowania,**
- **uproszczenie sposobu prowadzenia dokumentacji związanego z zatrudnieniem osoby w spektrum autyzmu oraz zapewnienie szczegółowych wytycznych co do tego, w jaki sposób należy to robić.**

Oprócz tego, ważne jest to, aby edukować pracodawców na temat spektrum autyzmu oraz sposobu funkcjonowania osób autystycznych w miejscu pracy, a także szeroko reklamować możliwość otrzymania dofinansowania do stworzenia takiego stanowiska pracy.

WSPIERANIE ROZWOJU KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU

Terapeuci uczestniczący w badaniu wymienili następujące formy rozwoju kompetencji społecznych osób w spektrum autyzmu, jakie stosują w pracy:

- **organizowanie wyjść w różne miejsca - restauracja, komunikacja publiczna, urzędy, kręgle itp. przy pozostawieniu kwestii organizacji w rękach osób w spektrum autyzmu bez wyręczania ich tak, żeby dać im możliwość nauczenia się samodzielności,**
- **organizowanie wycieczek kilku-, kilkunastodniowych wzmacniających samodzielność osób w spektrum autyzmu, pozostawienie im pola do samodzielnego organizowania sobie czasu wolnego, niewyręczanie w podstawowych czynnościach,**
- **danie osobom w spektrum autyzmu narzędzi do rozwiązywania problemów i radzenia sobie z różnymi sytuacjami, a nie rozwiązywanie tych problemów za nich,**
- **spotkania grupowe dla osób w spektrum autyzmu,**
- **nawiązywanie kontaktu z pracodawcami i pomoc w znalezieniu zatrudnienia osobom w spektrum autyzmu,**
- **wsparcie terapeutyczne.**

Są to formy wsparcia, jakie należałoby wdrożyć w ramach warsztatów oraz terapii dla osób w spektrum autyzmu prowadzonej w ramach programu.

WSPIERANIE ZATRUDNIENIA OSÓB W SPEKTRUM AUTYZMU

Formy wspierania zatrudnienia osób w spektrum autyzmu wymienione przez badanych terapeutów to:

- **szkolenia dla pracodawców i współpracowników na temat osób w spektrum autyzmu jako pracowników,**

- kampanie społeczne, akcje społeczne, które mają na celu uświadomienie pracodawcom nieprawdziwość funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów,
- zachęty finansowe dla pracodawców,
- spoty reklamowe, Internet, filmy i seriale,
- uświadomienie pracodawców na temat korzyści niematerialnych wynikających z zatrudnienia pracownika w spektrum autyzmu,
- uświadamianie rodziców osób w spektrum autyzmu na temat potrzeby usamodzielnienia się ich dzieci,
- psychoedukacja dla pracodawców i współpracowników,
- asystent osoby w spektrum autyzmu w miejscu pracy,
- zatrudnienie osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy w lokalnej społeczności, dając im możliwość prowadzenia danej placówki,
- szkolenia dla osób w spektrum autyzmu,
- staże i praktyki dla osób w spektrum autyzmu,
- dofinansowanie przez PFRON wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami w wyższym stopniu niż obecnie.

Formy wsparcia, jakie powinien zawierać „Program łamania stereotypów dotyczących osób w spektrum autyzmu” to przede wszystkim działania mające na celu szerzenie wiedzy na temat spektrum autyzmu wśród pracodawców i współpracowników, a także wśród całego społeczeństwa, w tym kampanie społeczne, psychoedukacja, warsztaty i szkolenia dla pracodawców i pracowników. Poza tym, należałoby wprowadzić zachęty finansowe dla pracodawców, w tym dofinansowania do utworzenia miejsca pracy osoby w spektrum autyzmu. Dobrym rozwiązaniem jest także wsparcie samych osób w spektrum autyzmu poprzez wprowadzenie możliwości odbycia szkoleń, a także zorganizowanie dla nich staży i praktyk w miejscu pracy.

STEREOTYPY DOTYCZĄCE SPEKTRUM AUTYZMU

Stereotypy dotyczące spektrum autyzmu, które zdaniem badanych terapeutów występują w społeczeństwie dotyczą kwestii opisanych poniżej.

Cechy, które często błędnie przypisuje się wszystkim osobom w spektrum autyzmu:

- posiadanie wyjątkowych zdolności, "supermocy" przez osoby w spektrum autyzmu, w tym stereotyp sawanta,
- posiadanie specjalnych zainteresowań (bardzo intensywne zainteresowania, fascynacje, trwające wiele lat),
- brak jakichkolwiek umiejętności z żadnej dziedziny wśród osób w spektrum autyzmu,
- całkowity brak umiejętności interpersonalnych,
- brak chęci do nawiązywania relacji społecznych,
- niski iloraz inteligencji,
- brak zdolności rozumienia żartów i prowadzenia small talku,
- całkowity brak chęci kontaktu fizycznego,
- brak empatii,
- całkowity brak utrzymywania kontaktu wzrokowego.

Błędne przekonania wynikające z braku wiedzy medycznej:

- Spektrum autyzmu dotyczy wyłącznie dzieci i ze spektrum autyzmu się "wyrasta".
- OCD jest częścią spektrum autyzmu.
- Autyzm jest chorobą i można go "wyleczyć".
- Spektrum autyzmu dotyczy wyłącznie chłopców/mężczyzn.
- Wszystkie osoby w spektrum autyzmu nie są w stanie posługiwać się mową.
- Szczepionki powodują autyzm.

Postrzeganie osób w spektrum autyzmu:

- postrzeganie osób w spektrum jako "niegrzecznych dzieci",
- postrzeganie osób w spektrum jako agresywnych,
- postrzeganie osób autystycznych jako zagrożenie,

- postrzeganie osób w spektrum autyzmu jako "dziwnych",
- ocena wypowiedzi osób w spektrum autyzmu jako "głupich" ze względu na zainteresowania, które nie są typowe dla większości społeczeństwa, a także ze względu na sposób formułowania myśli, który nie jest typowy dla większości społeczeństwa,
- ocenianie dzieci w spektrum autyzmu jako gorszych, mniej kompetentnych i mniej inteligentnych,
- ocenianie dzieci w spektrum autyzmu jako niegrzecznych, "rozpuszczonych" oraz ocenianie ich rodziców jako niezdolnych do wychowania swoich dzieci.

Obraźliwe wypowiedzi na temat osób w spektrum autyzmu:

- używanie słowa "autyzm" lub "autysta" jako obelgi,
- określenie osób w spektrum autyzmu jako "automatów".

Podsumowanie

Podsumowując, najważniejszym aspektem, który musi ulec zmianie, aby sytuacja osób w spektrum autyzmu na rynku pracy uległa poprawie, to brak świadomości społeczeństwa na temat spektrum autyzmu. Konieczne są działania w celu szerzenia świadomości na temat spektrum autyzmu wśród pracodawców, współpracowników, ale też wśród całego społeczeństwa.

W celu zwalczania stereotypów na temat spektrum autyzmu należy:

- zorganizować szkolenia, warsztaty i wykłady na temat spektrum autyzmu oraz osób autystycznych w miejscu pracy dla pracodawców i współpracowników,
- zorganizować warsztaty dla osób w spektrum autyzmu dotyczące niskiego poczucia własnej wartości, radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i sposobów radzenia sobie z emocjami,
- zapewnić osobom w spektrum autyzmu coaching i/lub doradztwo zawodowe, skupiające się na rozpoznaniu własnych słabych i mocnych stron oraz predyspozycji, porady na temat tego, jaką ścieżkę kariery zawodową wybrać itd.,

- zapewnić dostęp do psychoterapii osobom w spektrum autyzmu,
- przeprowadzić kampanię społeczną na szeroką skalę, edukującą na temat spektrum autyzmu poprzez różnego rodzaju środki przekazu - reklamy w mediach społecznościowych, filmy, plakaty, reklamy w telewizji, w radiu, itp.,
- wprowadzić dofinansowania do utworzenia stanowiska pracy dla osób w spektrum autyzmu i zapewnić pracodawcom dokładne instrukcje na temat tego, jakie dostosowania należy zapewnić w zależności od różnych możliwości w danym budynku, wspierać na każdym etapie, uprościć przepisy z tym związane i zapewnić pracodawcom dokładne instrukcje na temat prowadzenia dokumentacji na każdym etapie,
- opracować program staży w miejscach pracy powiązanych z wykształceniem i zainteresowaniami danej osoby.

Najważniejsze tematy, na które należy edukować potencjalnych pracodawców osób w spektrum autyzmu to:

- nadwrażliwość sensoryczna,
- korzyści niematerialne oraz materialne wynikające z zatrudnienia pracownika w spektrum autyzmu - uświadomienie, że osoba w spektrum autyzmu może być bardzo wartościowym pracownikiem i często może posiadać wiele cech na to wpływających,
- dostępne formy wsparcia państwowego w celu utworzenia stanowiska pracy dla osoby w spektrum autyzmu,
- potrzeby osób w spektrum w miejscu pracy,
- trudności, jakich doświadczają osoby w spektrum w miejscu pracy,
- czym jest spektrum autyzmu - zarówno od strony naukowej, jak i przeżyć z perspektywy osoby autystycznej,
- wskazanie dobrych praktyk i przykładów firm, które w skuteczny sposób dostosowały miejsce pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu.

Największe trudności, jakich doświadczają osoby w spektrum autyzmu w miejscu pracy to:

- nadwrażliwość sensoryczna,

- trudność ze zrozumieniem komunikatów, które nie są krótkie, precyzyjne i dosłowne,
- przemęczenie i przebodźcowanie kontaktem z ludźmi,
- trudność w nawiązywaniu relacji ze współpracownikami i przełożonym,
- brak akceptacji ze strony przełożonych i współpracowników.

Największe trudności doświadczane przez osoby w spektrum autyzmu w procesie poszukiwania pracy to:

- negatywna ocena kandydata na pracownika na podstawie braku utrzymywania kontaktu wzrokowego,
- ocena potencjalnego pracownika na podstawie umiejętności autoprezentacji w przypadku stanowisk, na których nie jest ona konieczna,
- brak dania możliwości do wykazania się umiejętnościami twardymi i wiedzą z danej dziedziny w procesie rekrutacji,
- niskie poczucie własnej wartości,
- brak ofert pracy, które byłyby dostosowane do ich potrzeb.

Udogodnienia, których potrzebują osoby w spektrum w miejscu pracy to:

- możliwość pracy zdalnej,
- elastyczny czas pracy,
- możliwość przerw w momencie, w którym są one pracownikowi potrzebne,
- możliwość dłuższych przerw,
- możliwość słuchania muzyki na słuchawkach, stosowania słuchawek wygłuszających lub zatyczek w trakcie pracy,
- możliwość odpoczynku w odosobnieniu, ciszy i bez rażącego światła,
- brak rażącego światła,
- wydzielona przestrzeń, w której nie ma wielu innych osób,
- umożliwienie wyboru sposobu komunikowania się w pracy - w formie telefonicznej, pisanej lub osobistej,
- brak hałasu,
- słuchanie potrzeb pracownika i danie mu przestrzeni do mówienia o nich,
- wprowadzenie planu, który nie ulega zmianie w trakcie dnia,

- nieprzerywanie pracownikowi wykonywania zadania, jeśli nie jest to konieczne,
- jasne wytłumaczenie zakresu obowiązków,
- bezpośrednią, szczerą komunikacją,
- proste komunikaty,
- danie pracownikowi przestrzeni na zadawanie pytań,
- jasne zasady.

Wsparcie w poszukiwaniu pracy potrzebne osobom w spektrum autyzmu

- wspieranie budowania wyższego poczucia własnej wartości,
- pomoc w znalezieniu ścieżki kariery dopasowanej do umiejętności, zainteresowań i możliwości,
- pomoc w znalezieniu przyjaznego osobom w spektrum miejsca pracy,
- zapewnienie dostępu do szkoleń i staży w warunkach dostosowanych do ich potrzeb,
- wsparcie terapeutyczne
- wsparcie trenera pracy,
- doradztwo zawodowe, ocena mocnych i słabych stron,
- coaching,
- edukowanie rodziny osoby w spektrum autyzmu na temat jej możliwości i zasobów w celu zapobiegania hamowaniu osoby autystycznej w poszukiwaniu pracy.

Kwestie, w których należy wesprzeć osoby w spektrum autyzmu w kontekście zatrudnienia i funkcjonowania w miejscu pracy to:

- wsparcie terapeutyczne, psychologiczne,
- obecność terapeuty lub psychologa w miejscu pracy,
- asystent pracownika w spektrum autyzmu,
- szkolenia dla współpracowników.

Należy wziąć pod uwagę wszystkie wymienione powyżej formy wsparcia w celu ułatwienia osobom w spektrum autyzmu znalezienia zatrudnienia ze względu na to, jak jest to dla nich trudnym zadaniem oraz jak wysoki procent osób w spektrum

autyzmu pozostaje bez zatrudnienia, pomimo posiadania wysokich kompetencji. Dodatkową korzyścią takich działań będzie też obniżenie poziomu bezrobocia.

REKOMENDACJA	PROPONOWANE DZIAŁANIE	UZASADNIENIE
<p>Zwiększanie wiedzy i świadomości pracodawców i współpracowników na temat spektrum autyzmu. Edukowanie w zakresie tematyki osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy.</p>	<p>Przeprowadzenie warsztatów i szkoleń na temat autyzmu oraz osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy skierowanych do pracodawców i współpracowników</p>	<p>Główną przyczyną, która stanowi barierę do zatrudniania osób w spektrum autyzmu jest lęk przed osobami autystycznymi oraz samym autyzmem spowodowany brakiem wiedzy na ten temat. Lęk ten obecny jest wśród ogółu społeczeństwa, ale także wśród pracodawców. W tym przypadku lęk ten dodatkowo dotyczy zatrudniania osób w spektrum autyzmu. Najważniejszym działaniem, jakie należy podjąć jest edukacja na ten temat.</p>
<p>Działania mające na celu pomoc osobom w spektrum autyzmu w odnalezieniu się na rynku pracy oraz czuciu się komfortowo w miejscu pracy.</p>	<p>Doradztwo zawodowe i coaching, skupiające się wokół rozpoznawania słabych i mocnych stron w kontekście kompetencji potrzebnych w miejscu pracy, a także potrzeb osoby w spektrum autyzmu związanych z wyborem miejsca pracy oraz obraniem konkretnej ścieżki zawodowej.</p>	<p>Osobom w spektrum autyzmu często trudno jest rozpoznać swoje mocne strony ze względu na niskie poczucie własnej wartości. Doradztwo i coaching w tej kwestii pomogłyby także w kontekście zwrócenia uwagi na własne potrzeby i oczekiwania związane z miejscem pracy, w którym mieliby pracować.</p>
<p>Działania mające na celu podniesienie poczucia własnej wartości wśród osób w spektrum autyzmu oraz podniesienie</p>	<p>Zapewnienie dostępu do darmowej psychoterapii dla osób w spektrum autyzmu. Obecność terapeuty lub psychologa w miejscu pracy.</p>	<p>Osoby w spektrum autyzmu często mierzą się z niskim poczuciem wartości, nawet kiedy mają wysokie kompetencje. Mają także</p>

<p>umiejętności radzenia sobie z regulowaniem emocji</p>		<p>często problem z regulowaniem emocji. Trudnością jest też odnalezienie się w miejscu pracy. Te działania będą w stanie wesprzeć osoby autystyczne od strony emocjonalnej, która jest niezwykle ważna dla ich funkcjonowania.</p>
<p>Zachęcenie pracodawców do zatrudniania osób w spektrum autyzmu poprzez finansowe zachęty</p>	<p>Wsparcie finansowe dla pracodawców. Sfinansowanie przedmiotów i zasobów potrzebnych do dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób w spektrum autyzmu. Utworzenie dokumentu, który dokładnie, krok po kroku, w bardzo prosty i zrozumiały sposób tłumaczy, na czym polega dofinansowanie, jakiego rodzaju udogodnienia są potrzebne w przypadku różnych scenariuszy związanych z danym budynkiem/pomieszczeniem w miejscu pracy. Obniżenie podatku ze względu na zatrudnienie osoby w spektrum autyzmu lub inny dodatek finansowy.</p>	<p>Jest to bardzo ważny element, ponieważ pracodawcy boją się, że coś stracą zatrudniając osobę w spektrum autyzmu - zarówno materialnie, jak i niematerialnie.</p>
<p>Szerzenie świadomości na temat autyzmu wśród ogółu społeczeństwa. Zwalczanie stereotypów na temat spektrum autyzmu.</p>	<p>Przeprowadzenie kampanii społecznych, stworzenie materiałów, które zamieszczone będą na social mediach, (w tym w postaci reklamy). Stworzenie materiałów w formie video, które puszczane będą zarówno w telewizji, jak i w Internecie w formie reklam. Stworzenie filmu z warsztatów lub wykładów</p>	<p>Lęk przed spektrum autyzmu oraz stereotypy są silnie zakorzenione w społeczeństwie. Podnoszenie świadomości ogółu społeczeństwa ma duży wpływ także na nastawienie pracodawców do zatrudniania osób w spektrum autyzmu. Część z nich boi się reakcji klientów na pracowników w spektrum</p>

	<p>na temat autyzmu dostępnych dla wszystkich bezpłatnie w Internecie i reklamowanie ich na social mediach, w tym przede wszystkim na Facebooku oraz Instagramie.</p>	<p>autyzmu.</p>
<p>Wsparcie w znalezieniu zatrudnienia przez osoby w spektrum autyzmu</p>	<p>Opracowanie programu staży dla osób w spektrum autyzmu dostosowanych do ich zainteresowań, umiejętności oraz potrzeb, wspieranie we wdrożeniu w pracę, pomoc w znalezieniu pracodawcy, który będzie chętny, aby zatrudnić osobę w spektrum autyzmu.</p>	<p>Dla wielu osób w spektrum autyzmu znalezienie pracy z wielu powodów jest bardzo trudne. Jedną z trudności są rozmowy kwalifikacyjne. Poza tym, nadwrażliwość sensoryczna sprawia, że w wielu miejscach nie są w stanie pracować. Dodatkowo, przez niskie poczucie własnej wartości mają problem z aplikowaniem na stanowiska, na których chciłyby pracować. Przede wszystkim, problemem jest też samo nastawienie pracodawców do osób w spektrum autyzmu.</p>